



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ “ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน”  
Thai Accountant Professional Mobility in AEC

ชุดโครงการวิจัย  
การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน

โดย  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชวิทย์ นิลวรรณ  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

กันยายน 2560

สัญญาเลขที่ RDG5810028

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์  
โครงการวิจัยย่อย 1  
“ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน”

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชวิทย์ นิลวรรณ  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ชุดโครงการ  
“การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน”

สนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)  
และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

---

**ชื่อโครงการวิจัย** ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน  
Thai Accountant Professional Mobility in AEC

**ชื่อแผนงานวิจัย** การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน  
The Migration of Professional Thai Accountants among AEC group

**ผู้รับผิดชอบและหน่วยงาน**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชวิทย์ นิลวรรณ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

---

### 1. บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ประเทศสมาชิกอาเซียนมีการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economics Community: AEC) ด้วยเป้าหมายในการรวมตัวจากแนวคิดที่ว่า “อาเซียนจะรวมตัวกันเป็นตลาดหรือฐานการผลิตเดียวกัน” (Single market and production base) กล่าวคือ จะมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรีเสมือนอยู่ในประเทศเดียวกัน สามารถดำเนินกระบวนการผลิตในประเทศใดก็ได้ โดยใช้ทรัพยากรทั้งวัตถุดิบและแรงงานจากหลายประเทศ เพื่อนำมาใช้ในการผลิต ปราศจากอุปสรรคในด้านภาษีและมาตรการที่มีใช้ภาษี ตลอดจนมีการสร้างมาตรฐานของสินค้าและกฎระเบียบต่าง ๆ ร่วมกัน วิชาชีพบัญชีถือเป็นหนึ่งในสาขาที่จะเปิดเสรีในอันดับต้น ๆ ภายหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญกับทุกองค์กรธุรกิจ เป็นเสมือนหลังบ้าน ที่คอยสนับสนุนทุกแผนกในองค์กรให้ก้าวไปอย่างมั่นคง จึงเป็นโอกาสของนักวิชาชีพบัญชีของทั้ง 10 ประเทศ ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าหรือออกในแต่ละประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่มีความพร้อมในวิชาชีพบัญชี จึงเป็นโอกาสที่นักบัญชีไทยจะสามารถเข้าไปขยายช่องทางการดำเนินอาชีพทางด้านบัญชีได้ เนื่องจากมาตรฐานบัญชีของไทยทุกประเภทเป็นมาตรฐานเดียวกับสากล (ชินรัช นิมิตระกุล, 2556) เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนของนักบัญชีต่อจำนวนประชากรพบว่า ประเทศไทยจัดอยู่ในอันดับสามของสมาชิกในกลุ่มอาเซียน มีนักบัญชีไทย 825 คนต่อประชากร 1 ล้านคน ส่วนประเทศที่มีสัดส่วนเป็นอันดับหนึ่งและสอง ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ มีนักบัญชี 5,479 คนต่อประชากร 1 ล้านคน และประเทศมาเลเซีย มีนักบัญชี 1,043 คนต่อประชากร 1 ล้านคน ตามลำดับ สำหรับประเทศเวียดนาม มีนักบัญชี 91 คนต่อประชากร 1 ล้านคน เป็นอันดับที่ 4 ในกลุ่มชาติสมาชิกอาเซียน (AEC) (การประชุม AFA Council ครั้งที่ 213 Asian org) สำหรับสาเหตุของการของเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นอาจเกิดจากหลายสาเหตุ โดยอาจแบ่งเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยหลักของประเทศ

นั้นๆ เช่น อัตราการว่างงานที่สูง ระดับค่าจ้างต่ำเมื่อเทียบกับรายได้ในประเทศ ความก้าวหน้าในอาชีพและแรงจูงใจในการทำงาน การวางแผนบุคลากรที่ไม่เหมาะสม และปัจจัยทางสังคมและการเมืองภายในประเทศ และปัจจัยดึงดูดหรือแรงจูงใจจากประเทศที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายเข้า ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับรายได้ในประเทศต้นทาง การขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา ความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ ทั้งนี้ประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี ย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่มากกว่า มีโอกาสในความก้าวหน้าที่สูงกว่า และความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน จึงเป็นสิ่งที่ปรารถนาของแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพโดยเฉพาะวิชาชีพบัญชี ทั้งนี้ประเทศเวียดนามเป็นประเทศที่เปิดรับนักวิชาชีพบัญชีต่างชาติให้เข้ามาในประเทศได้และยังมีความต้องการรับนักวิชาชีพที่มีคุณภาพอีกจำนวนมาก เปิดโอกาสให้จัดตั้งสำนักงานให้บริการวิชาชีพบัญชีได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีการขยายตัวที่ดี ดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ มีค่าแรงทางวิชาชีพสูง มีมาตรฐานการบัญชีของประเทศที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล และประเทศสิงคโปร์มีค่าจ้างแรงงานที่สูง รวมถึงค่าบริการวิชาชีพบัญชีที่สูงเช่นกัน การเดินทางคมนาคมสะดวกสบาย มีมาตรฐานวิชาชีพบัญชีของประเทศสอดคล้องกับมาตรฐานสากล อีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางการเงินและการลงทุน และสิงคโปร์เป็นประเทศที่สามารถเข้ามาลงทุนได้ง่าย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม ยังมีความต้องการบริการวิชาชีพการบัญชีและมีช่องทางให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง จึงมีคำถามที่สำคัญ คือ มีปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ปัจจัยใดที่มีความสำคัญที่ทำให้ให้นักวิชาชีพบัญชีไทยสนใจไปทำงานในต่างประเทศ และนักวิชาชีพบัญชีไทยมีการเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศอย่างไร ทั้งนี้หากนักวิชาชีพบัญชีไทยที่มีความสามารถสูงมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม เป็นจำนวนมากอาจทำให้ประเทศไทยเกิดการขาดแคลนนักวิชาชีพบัญชีที่มีคุณภาพได้ ส่งผลต่อมาตรฐานการบัญชีของไทยในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชีเพื่อทราบถึงทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานของนักบัญชีไทย

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทย
- 2) เพื่อศึกษาทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยสู่ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

- 1) ขอบเขตเนื้อหาการวิจัยนี้เป็นการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพของนักบัญชีไทยในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม
- 2) ขอบเขตพื้นที่วิจัย ประเทศไทย เวียดนาม มาเลเซีย และสิงคโปร์

### 3) ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1) ประชากร คือ นักบัญชีไทยที่ขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชี

3.2) กลุ่มตัวอย่าง คือ

กลุ่มที่ 1 นักบัญชีที่ขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชี จำนวน 193 คน จากผู้เข้าร่วมสัมมนา “โอกาสการทำงานใน AEC ของนักบัญชีไทย” และ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบัญชีเพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC” เนื่องจากผู้ที่เข้าร่วมสัมมนาจะเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีโอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพราะเป็นผู้ที่สนใจและมีแรงจูงใจเป็นพื้นฐานในการแสวงหาโอกาสในการไปทำงานในระดับนานาชาติ

กลุ่มที่ 2 นักบัญชีไทยในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม โดยการสัมภาษณ์นักบัญชีไทยที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ จำนวน 5 คน มาเลเซีย จำนวน 3 คน และเวียดนาม จำนวน 9 คน เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานนักวิชาชีพบัญชีไทยในแต่ละประเทศ

กลุ่มที่ 3 หน่วยงาน/องค์กร ที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาชีพบัญชี 6 แห่ง ได้แก่ สำนักงานบัญชี สำนักงานจัดหางาน สภาวิชาชีพบัญชีไทยฯ สภาวิชาชีพบัญชีเวียดนาม สถานทูตไทยฝ่ายแรงงาน ประเทศสิงคโปร์ สถานทูตไทยฝ่ายแรงงานประเทศมาเลเซีย และสถานทูตไทยฝ่ายส่งเสริมการค้าประเทศเวียดนาม

## 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1) การใช้แบบสอบถาม กับผู้เข้าร่วมอบรมสัมมนา “โอกาสของนักวิชาชีพบัญชีไทย ใน AEC” เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี

2) การใช้แบบสัมภาษณ์ กับกลุ่มตัวอย่างนักบัญชีที่ทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ทราบถึงลักษณะและช่องทางในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี

3) การใช้แบบสัมภาษณ์ กับกลุ่มตัวอย่างตัวแทนสภาวิชาชีพบัญชี สำนักงานบัญชี และสำนักงานจัดหางาน เพื่อให้ทราบถึงเงื่อนไข ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงาน และช่องทางในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี

## 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ในการจับประเด็น สรุป เชื่อมโยงเนื้อหา เพื่อให้เห็นถึงลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี

## 2. สรุปผลการดำเนินงาน

การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสรุปผลการดำเนินงาน ได้ดังนี้

### 2.1 ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทย

*ปัจจัยผลักดัน*ที่มีอิทธิพลต่อนักบัญชีไทยให้มีความสนใจในการออกไปทำงานในต่างประเทศ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีอิทธิพล 3 อันดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง สำหรับ*ปัจจัยดึงดูด*ที่มีอิทธิพลต่อนักบัญชีไทยให้มีความสนใจในการออกไปทำงานในต่างประเทศในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่สำคัญในระดับมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาทางภาษา รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย และความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงานจะพบว่า ตำแหน่ง*ผู้สอบบัญชี*ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย และการพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน ตำแหน่ง*ผู้ทำบัญชี* ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย การพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่ง*ผู้จัดการฝ่ายบัญชี* ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย ความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน รวมทั้งสวัสดิการ ส่วนปัจจัยเสริมที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC และมีเพื่อนทำงานอยู่ในต่างประเทศ นอกจากนี้กลุ่มที่สนใจในการไปทำงานในต่างประเทศและสนใจทำงานกับบริษัทต่างชาติ พบว่า กลุ่มผู้จัดการฝ่ายบัญชีเป็นกลุ่มที่มีความสนใจมากที่สุด

### 2.2 ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทย

ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยใน*ประเทศเวียดนาม* จะมีทิศทางการเคลื่อนย้ายตามการลงทุนของนักลงทุนจากประเทศไทย ทั้งที่เป็นนักลงทุนคนไทยและต่างชาติ โดยมีการเคลื่อนย้ายไปยังเวียดนามมากที่สุด เนื่องจากประเทศไทยมีการลงทุนไปตั้งโรงงานที่ประเทศเวียดนามหลายกิจการและกระจายการลงทุนในทั้ง 3 ภูมิภาค คือทางตอนเหนือ ตอนกลาง และตอนใต้ของประเทศเวียดนาม โดยทางตอนเหนือของเวียดนามจะมีการให้สิทธิประโยชน์มากกว่าทางตอนใต้ ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยใน*ประเทศมาเลเซีย* การเคลื่อนย้ายแรงงานนักบัญชีไทยเข้าสู่ประเทศมาเลเซียจะมีย่อย โดยการเคลื่อนย้ายจะทั้งการติดตามนักลงทุนและการโอนย้ายในบริษัท/บริษัทในเครือ ทั้งนี้การเคลื่อนย้ายแรงงานนักบัญชีไทยที่มีน้อยนั้น เนื่องจากการลงทุนจากประเทศไทยในมาเลเซียมีน้อยกว่าที่เวียดนาม และมีข้อจำกัดในเรื่องของนโยบายการจ้างงานที่เน้นให้จ้างคนในประเทศมาเลเซียเป็นหลัก โดยจะยอมให้จ้างชาวต่างชาติเฉพาะตำแหน่งบริหารที่จำเป็นเท่านั้น รวมทั้งกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากรคนท้องถิ่นให้เข้าสู่ตำแหน่งงานบริหารในระดับสูง และทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยใน*ประเทศสิงคโปร์* การเคลื่อนย้ายแรงงานนักบัญชีไทยเข้าสู่ประเทศสิงคโปร์จะมีน้อย เนื่องจากจะเป็นการโอนย้ายภายในบริษัท/บริษัทในเครือ เป็นส่วนใหญ่

สำหรับช่องทางการเคลื่อนย้ายแรงงานนักบัญชีไทยนั้นจะแบ่งเป็นสองส่วน คือ ส่วนของผู้สอบบัญชีและส่วนของผู้ทำบัญชี โดยผู้สอบบัญชีจะผ่านช่องทางการโอนย้ายภายในบริษัทหรือบริษัทในเครือที่เป็นสำนักงานสอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่ ในการลักษณะของการโอนย้ายชั่วคราว มีระยะเวลาตั้งแต่ 4 เดือน ถึง 2 ปี สำหรับในส่วนของผู้ทำบัญชีช่องทางการเคลื่อนย้ายจะผ่านช่องทางการติดตามนักลงทุนและช่องทางการโอนย้ายในบริษัทหรือบริษัทในเครือ โดยเฉพาะกิจการที่มีการไปลงทุนในต่างประเทศ ในระดับผู้จัดการหรือหัวหน้างาน เช่น ผู้จัดการฝ่ายบัญชี หรือ Financial Controller เป็นต้น โดยมีทิศทางการเคลื่อนย้ายนักบัญชีไทยมีทิศทางการเคลื่อนย้ายตามการขยายการลงทุนทางธุรกิจไปประเทศเวียดนามมากที่สุด

### 3. ผลสำเร็จและความคุ้มค่าของการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการไปทำงานใน AEC ของนักวิชาชีพบัญชีไทย อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการที่จะทราบถึงแรงจูงใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานนักวิชาชีพบัญชีไทย เกิดความรู้ความเข้าใจในการที่จะพัฒนากลยุทธ์ในการดูแลนักบัญชีไทย

3.2 ได้ข้อมูลทิศทางและช่องทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทย ที่มีการเคลื่อนย้ายไปยังประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศเวียดนาม ทำให้ทราบแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายแรงงานนักวิชาชีพบัญชี

3.3 ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการจัดการเคลื่อนย้ายแรงงานนักวิชาชีพบัญชีไทย และทิศทางการพัฒนานักวิชาชีพบัญชีไทยสู่ระดับสากล

### 4. การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

4.1 การใช้ประโยชน์ด้านนโยบาย ผลการศึกษาวิจัยลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน และทราบทิศทางในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี ซึ่งข้อมูลที่ได้ได้มอรายงานวิจัยให้สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ฯ สาขาเชียงใหม่ เพื่อให้สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ฯ มีข้อมูลสำหรับการวางแผนและนโยบายในการพัฒนาวิชาชีพบัญชี เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

4.2 การใช้ประโยชน์ด้านชุมชนและพื้นที่ การดำเนินการวิจัย ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน ได้มีการจัดอบรมให้ความรู้และนำเสนอข้อมูลแก่นักบัญชี ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชี และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบัญชี ได้ทราบช่องทาง ข้อกำหนด และข้อที่ควรระมัดระวังในการไปทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งการพัฒนาทักษะ Soft skills ให้กับนักบัญชี เพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC

4.3 การใช้ประโยชน์ด้านวิชาการ ได้นำองค์ความรู้จากงานวิจัย ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียนไปใช้ประกอบการเป็นข้อมูลในการเรียนการสอนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงงานสัมพันธ์ และการจัดการแรงงานต่างด้าว ในหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัย ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน สำเร็จขึ้นมาได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ก่อนอื่นต้องขอขอบคุณเครือข่ายองค์กรบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (คอบช.) สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ที่ได้ให้โอกาสในการทำงานชิ้นนี้ ขอขอบคุณที่ปรึกษาโครงการ ดร.ปัญญา สัมฤทธิ์ประดิษฐ์ และรองศาสตราจารย์เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนสภาวิชาชีพบัญชีแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ สภาวิชาชีพบัญชีฯ สำนักงานเชียงใหม่ สมาคมสำนักงานบัญชีคุณภาพ สำนักงานสอบบัญชี EY และ KPMG ธนาคารกรุงเทพฯ สถานทูตไทยประจำประเทศสิงคโปร์ เวียดนาม และมาเลเซีย ตลอดจนนักบัญชีและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่เข้าร่วมโครงการและได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมเป็นอย่างดี รวมทั้งการให้ข้อมูลในมิติต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ทำให้ทีมวิจัยได้พัฒนาตนเองและได้เรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างมากเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนานักบัญชีไทยต่อไป

นอกจากนี้ยังขอขอบคุณ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ได้สนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ตลอดจนเวลาในการทำวิจัย ทำให้การทำงานชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี หวังว่า งานชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนานักบัญชีและผู้ที่เกี่ยวข้องตามสมควร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชวิทย์ นิลวรรณ  
กันยายน 2560

**Project Code** : RDG5810028  
**Project Title** : Thai Accountant Professional Mobility in AEC  
**Investigators** : Asst.Prof.Dejawit Nilwan  
**E-mail Address** : dejawit\_nil@cmru.ac.th  
**Project Duration** : 15 June 2015 – 30 September 2017

### **Abstract**

The study of “Thai Accountant Professional Mobility in AEC” is a study of the push and pull factors on labor mobility of Thai accountants and its direction of Thai accountants to Singapore, Malaysia, and Vietnam. On studying the push and pull factors, the questionnaires collected from 193 attendees in ‘The Work Opportunity in AEC’ seminar are used. On the direction of the accountant’s labor mobility, the study has made the interview with 5 accountants working in Singapore, 3 accountants working in Malaysia, 9 accountants working in Vietnam, the representatives of Vietnam Association of Accountants and Auditors (VAA), the representatives of Malaysian Institutes of Accountants (MIA), Thai Ambassadors of Singapore, Malaysia and Vietnam.

The result of this study is found that the push factor has the influence on deciding to work abroad of an accountant in medium level, with 3 important factors respectively; lower income than expectation, economic depression and the lack of self-improvement opportunity. The pull factor has the influence on deciding to work abroad of an accountant in high level, with the 3 important factors: the opportunity of language improvement, higher income than working in Thailand and the work progress. On the reinforcing factors, the first 3 important factors are that the family’s members, the knowledge and understanding on AEC and having friends working abroad. The most interesting country for working is Singapore. The working group that shows interest in working with a foreign company the most is the group of those working in the position of accounting manager. On labor mobility direction of Thai accountants, it is divided into 2 parts: the auditors part, of which direction is through transferring within the company or among the company’s branches/network; and the accountants part, of which direction is through following investors and transferring within the company or among the company’s branches/network in the country of the investing, and the country of which the direction of Thai accountants go to the most is Vietnam.

The results of the study have come to use. Provide policy recommendations to the Federation of Accounting Professions on the maintenance of highly skilled workforce and provide guidance on the management of Thai accountant professional mobility in AEC to the Ministry of Labor. Businesses and audit firms can apply the information to the planning of personnel.

**Keyword:** Push and Pull factors, Labor mobility, Thai Accountant Professional, AEC

รหัสโครงการ : RDG5810028

ชื่อโครงการ : ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน

ชื่อผู้วิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชวิทย์ นิลวรรณ

E-mail Address : dejawit\_nil@cmru.ac.th

ระยะเวลาโครงการ: 15 มิถุนายน 2558 – 30 กันยายน 2560

### บทคัดย่อ

โครงการ “ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทย และเพื่อศึกษาทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม โดยการศึกษาปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดนั้นใช้แบบสอบถามจากผู้ที่เข้าร่วมอบรมสัมมนาโอกาสในการทำงานใน AEC จำนวน 193 คน สำหรับทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีใช้การสัมภาษณ์นักบัญชีที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ จำนวน 5 คน มาเลเซีย จำนวน 3 คน และเวียดนาม จำนวน 9 คน สัมภาษณ์ตัวแทนสภาวิชาชีพเวียดนาม สัมภาษณ์ตัวแทนสภาวิชาชีพมาเลเซีย และสัมภาษณ์สถานทูตไทยประจำประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยผลักดันมีอิทธิพลต่อนักบัญชีในการออกไปทำงานต่างประเทศในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยดึงดูดมีอิทธิพลต่อนักบัญชีในการออกไปทำงานต่างประเทศในระดับมาก โดยมีปัจจัยที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาทางภาษา รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย และความก้าวหน้าในการทำงาน สำหรับปัจจัยเสริมที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC และมีเพื่อนทำงานอยู่ในต่างประเทศ ทั้งนี้ประเทศที่สนใจไปทำงานมากที่สุด คือ ประเทศสิงคโปร์ โดยกลุ่มที่มีความสนใจในการไปทำงานกับต่างชาติมากที่สุด คือ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบัญชี สำหรับการศึกษาศึกษาทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานนักบัญชีไทยนั้น จะแบ่งเป็นสองส่วน คือ ส่วนของผู้สอบบัญชี ทิศทางการเคลื่อนย้ายจะผ่านช่องทางการโอนย้ายในบริษัทหรือบริษัทในเครือที่เป็นสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ และส่วนของผู้ทำบัญชีทิศทางการเคลื่อนย้ายจะผ่านช่องทางการติดตามนักลงทุนและช่องทางการโอนย้ายในบริษัทหรือบริษัทในเครือ ที่กิจการมีการไปลงทุนในประเทศนั้น ๆ โดยทิศทางการเคลื่อนย้ายนักบัญชีไทยมีทิศทางการเคลื่อนย้ายตามการขยายการลงทุนทางธุรกิจไปประเทศเวียดนามมากที่สุด

ผลจากการศึกษาได้มาซึ่งประโยชน์ ในการเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสภาวิชาชีพบัญชี เกี่ยวกับการดูแลรักษาแรงงานวิชาชีพบัญชีที่มีความสามารถสูงและเสนอแนะแนวทางในการจัดการ

เคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีต่อกระทรวงแรงงาน รวมทั้งองค์กรธุรกิจและสำนักงานบัญชีสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรได้

**คำสำคัญ:** ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด การเคลื่อนย้ายแรงงาน นักบัญชีไทย ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

## สารบัญ

|                                                                        | หน้า     |
|------------------------------------------------------------------------|----------|
| กิตติกรรมประกาศ                                                        | (1)      |
| บทคัดย่อ                                                               | (3)      |
| Abstract                                                               | (5)      |
| สารบัญ                                                                 | (7)      |
| สารบัญภาพ                                                              | (11)     |
| สารบัญตาราง                                                            | (13)     |
| <b>บทที่ 1 บทนำ</b>                                                    | <b>1</b> |
| ความสำคัญและที่มาของปัญหา                                              | 1        |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย                                                | 3        |
| ขอบเขตของการวิจัย                                                      | 4        |
| นิยามศัพท์                                                             | 4        |
| กรอบการวิจัย                                                           | 5        |
| ประโยชน์ที่ได้รับ                                                      | 6        |
| <b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>             | <b>7</b> |
| ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน                                                 | 7        |
| แนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ                                | 9        |
| แนวคิดปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน                                     | 9        |
| ข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (MRA)                                             | 11       |
| ข้อผูกพันของประเทศไทยในความตกลงอาเซียนว่าด้วยการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา | 11       |
| รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน                   | 12       |
| หลักเกณฑ์การยอมรับบริการวิชาชีพภายใต้กรอบข้อตกลง MRA                   | 13       |
| การเปิดเสรีการค้าบริการด้านบัญชี                                       | 13       |
| โอกาสของนักบัญชีไทยในภูมิภาคอาเซียน                                    | 15       |
| การประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศอาเซียน                                   | 17       |
| เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                         | 19       |

|                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย</b>                                       | <b>29</b> |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                                                | 29        |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                                             | 29        |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล                                                    | 30        |
| การวิเคราะห์ข้อมูล                                                     | 30        |
| <b>บทที่ 4 ผลการศึกษา</b>                                              | <b>33</b> |
| รายงานการวิเคราะห์แบบสอบถามปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อ |           |
| การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี                                       | 33        |
| รายงานการสัมภาษณ์สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่                              | 46        |
| รายงานการสัมภาษณ์สำนักงานจัดหางาน                                      | 54        |
| รายงานการสัมภาษณ์นักวิชาชีพบัญชีไทยในประเทศสิงคโปร์                    | 56        |
| รายงานการสัมภาษณ์นักวิชาชีพบัญชีไทยในประเทศเวียดนาม                    | 68        |
| รายงานการสัมภาษณ์นักวิชาชีพบัญชีไทยในประเทศมาเลเซีย                    | 72        |
| รายงานเปรียบเทียบคุณสมบัติของการเป็นนักบัญชี                           | 82        |
| ขั้นตอนและเงื่อนไขการนำคนต่างชาติเข้ามาทำงาน                           | 83        |
| <b>บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา</b>                                | <b>87</b> |
| ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทย   | 87        |
| ช่องทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทย                          | 88        |
| ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทย                           | 88        |
| อภิปรายผล                                                              | 89        |
| รูปแบบการให้บริการทางด้านบัญชี                                         | 90        |
| การให้บริการด้านบัญชีภายใต้กรอบข้อตกลง MRA                             | 90        |
| ข้อค้นพบ                                                               | 91        |
| ข้อเสนอแนะการพัฒนาแรงงานวิชาชีพบัญชี                                   | 92        |
| ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง                                  | 93        |
| ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยเพิ่มเติม                                      | 94        |
| <b>บรรณานุกรม</b>                                                      | <b>95</b> |

ภาคผนวก ก. แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ภาคผนวก ข. ภาพกิจกรรมการอบรมสัมมนา

ภาคผนวก ค. ภาพกิจกรรมการสัมภาษณ์

## สารบัญตาราง

| ตารางที่                                                                                                   | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1.1 จำนวนและสัดส่วนนักบัญชีของประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียน                                                   | 2    |
| 4.1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม                                                                            | 33   |
| 4.2 ความสนใจในการทำงานกับต่างชาติ                                                                          | 34   |
| 4.3 ความรู้เกี่ยวกับ AEC                                                                                   | 35   |
| 4.4 ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชี                                    | 35   |
| 4.5 ปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชี                                   | 36   |
| 4.6 ปัจจัยเสริมที่สำคัญในการตัดสินใจในการไปทำงานใน AEC                                                     | 37   |
| 4.7 ช่องทางในการไปทำงานใน AEC                                                                              | 37   |
| 4.8 ประเทศใน AEC ที่อยากไปทำงาน                                                                            | 38   |
| 4.9 เปรียบเทียบตำแหน่งงานกับความสนใจในการทำงานกับต่างชาติ                                                  | 38   |
| 4.10 เปรียบเทียบประสบการณ์ทำงานกับความสนใจในการทำงานกับต่างชาติ                                            | 39   |
| 4.11 เปรียบเทียบการศึกษากับความสนใจในการทำงานกับต่างชาติ                                                   | 39   |
| 4.12 เปรียบเทียบอายุกับความสนใจในการทำงานกับต่างชาติ                                                       | 40   |
| 4.13 ปัจจัยเสริมในภาพรวม ในการตัดสินใจในการไปทำงานใน AEC                                                   | 40   |
| 4.14 ปัจจัยเสริมด้านประสบการณ์ ในการตัดสินใจในการไปทำงานใน AEC                                             | 41   |
| 4.15 ปัจจัยเสริมด้านครอบครัว ในการตัดสินใจในการไปทำงานใน AEC                                               | 41   |
| 4.16 เปรียบเทียบปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของวิชาชีพบัญชี<br>กับประสบการณ์การทำงาน | 42   |
| 4.17 เปรียบเทียบปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของวิชาชีพบัญชี<br>กับตำแหน่งงาน         | 43   |
| 4.18 เปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของวิชาชีพบัญชี<br>กับประสบการณ์การทำงาน  | 44   |
| 4.19 เปรียบเทียบปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของวิชาชีพบัญชี<br>กับตำแหน่งงาน         | 45   |

## สารบัญภาพ

| ภาพที่                            | หน้า |
|-----------------------------------|------|
| 1.1 กรอบการวิจัย                  | 5    |
| 2.1 ขั้นตอนการเป็นนักบัญชีอาเซียน | 17   |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญ และที่มาของปัญหา

เป้าหมายของประเทศสมาชิกอาเซียนในการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economics Community: AEC) นั้นมาจากแนวคิดที่ว่า “อาเซียนจะรวมตัวกันเป็นตลาด หรือฐานการผลิตเดียวกัน” (Single market and production base) หมายถึง การเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรีเสมือนอยู่ในประเทศเดียวกัน สามารถดำเนินกระบวนการผลิตในประเทศใดก็ได้ โดยใช้ทรัพยากรทั้งวัตถุดิบและแรงงานจากหลายประเทศ เพื่อนำมาใช้ในการผลิต ปราศจากอุปสรรคในด้านภาษีและมาตรการที่มีใช้ภาษี ตลอดจนมีการสร้างมาตรฐานของสินค้าและกฎระเบียบต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งนี้ มีการคาดหมายถึงการรวมกลุ่มของอาเซียนจะทำให้เกิดตลาดที่ใหญ่ขึ้นภายใต้กรอบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยจะส่งผลให้ตลาดแรงงานมีขนาดใหญ่ขึ้นทำให้มีสถานที่ทำงานให้เลือกมากขึ้น อีกทั้งยังมีโอกาสที่จะได้รับค่าแรงที่สูงขึ้นหากแรงงานนั้นมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงยังมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและแลกเปลี่ยนเทคนิคในการปฏิบัติงานระหว่างประเทศสมาชิกให้มีมาตรฐานเดียวกัน

วิชาชีพบัญชี ถือเป็นหนึ่งในสาขาที่จะเปิดเสรีในอันดับต้น ๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการรวมกลุ่มของ AEC ภายหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญกับทุกองค์กรธุรกิจ เป็นเสมือนหลังบ้าน ที่คอยสนับสนุนทุกแผนกในองค์กรให้ก้าวไปอย่างมั่นคง จึงเป็นโอกาสของนักวิชาชีพบัญชีของทั้ง 10 ประเทศ ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าหรือออกในแต่ละประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่มีความพร้อมในวิชาชีพบัญชีมากกว่าประเทศกัมพูชา ประเทศพม่า ประเทศลาว ประเทศเวียดนาม และประเทศอินโดนีเซีย จึงเป็นโอกาสที่นักบัญชีไทยจะสามารถเข้าไปขยายช่องทางการดำเนินอาชีพทางด้านบัญชีได้ เนื่องจากมาตรฐานบัญชีของไทยทุกประเภทเป็นมาตรฐานเดียวกับสากล (ฉิรินุช นิมิตรทะกุล, 2556) จากมาตรฐานที่เป็นสากลจึงทำให้นักบัญชีไทยมีโอกาที่จะไปทำงานในประเทศที่มีศักยภาพทางอาชีพบัญชีได้ง่ายขึ้น จากจากรายการที่ 1 แสดงจำนวนนักบัญชีของประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียนมีจำนวน 145,913 คน มีนักบัญชีไทย 56,125 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 39.03 ของนักบัญชีในกลุ่มอาเซียน และเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนของนักบัญชีต่อจำนวนประชากรพบว่า ประเทศไทยจัดอยู่ในอันดับสามของสมาชิกในกลุ่มอาเซียน มีนักบัญชีไทย 825 คนต่อประชากร 1 ล้านคน ส่วนประเทศที่มีสัดส่วนเป็นอันดับหนึ่งและสอง ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ มีนักบัญชี 5,479 คนต่อประชากร 1 ล้านคน และประเทศมาเลเซีย มีนักบัญชี 1,043 คนต่อประชากร 1 ล้านคน ตามลำดับ สำหรับประเทศเวียดนาม มีนักบัญชี 91 คนต่อประชากร 1 ล้านคน เป็นอันดับที่ 4 ในกลุ่มชาติสมาชิกอาเซียน (AEC) (ที่มา: การประชุม AFA Council ครั้งที่ 213 Asian org)

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนและสัดส่วนนักบัญชีของประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียน

| ประเทศ      | จำนวนนักบัญชี<br>(คน) | จำนวนนักบัญชี<br>(เปอร์เซ็นต์) | จำนวนประชากร<br>ภายในประเทศ<br>(ล้านคน) | จำนวนนักบัญชี<br>ต่อประชากร 1<br>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                                     |
| <b>รวม</b>  | <b>145,913</b>        | <b>100</b>                     | <b>616</b>                              | <b>237</b>                              |

ที่มา : การประชุม AFA Council ครั้งที่ 213 Asian org

จากตารางแสดงจำนวนและสัดส่วนนักบัญชีของประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียนจะเห็นได้ว่านักบัญชีไทยมีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มอาเซียน แต่เมื่อเทียบสัดส่วนนักบัญชีพบว่าจำนวนนักบัญชีต่อประชากร 1 ล้านคน ประเทศสิงคโปร์กลับมีสัดส่วนนักบัญชีมากที่สุดในอาเซียน รองลงมาได้แก่ ประเทศมาเลเซีย แสดงถึงควมมีศักยภาพทางอาชีพสายงานบัญชี สำหรับประเทศเวียดนามมีสัดส่วนน้อยกว่าประเทศไทยแต่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจสูง จึงมีแนวโน้มในการดึงดูดนักบัญชีจากต่างประเทศให้เคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในทั้ง 3 ประเทศดังกล่าว สำหรับสาเหตุของการของเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นอาจเกิดจากหลายสาเหตุ โดยอาจแบ่งเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยหลักของประเทศนั้นๆ เช่น อัตราการว่างงานที่สูง ระดับค่าจ้างต่ำเมื่อเทียบกับรายได้ในต่างประเทศ ความก้าวหน้าในอาชีพและแรงจูงใจในการทำงาน การวางแผนบุคลากรที่ไม่เหมาะสม และปัจจัยทางสังคมและการเมืองภายในประเทศ และปัจจัยดึงดูดหรือแรงจูงใจจากประเทศที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายเข้า ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับรายได้ในประเทศต้นทาง การขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา ความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ ทั้งนี้ประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี ย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่มากกว่า มีโอกาสในความก้าวหน้าที่สูงกว่า และความสะดวกในการเคลื่อนย้าย

แรงงาน จึงเป็นสิ่งที่ปรารถนาของแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพโดยเฉพาะวิชาชีพบัญชี ทั้งนี้ประเทศเวียดนาม เป็นประเทศหนึ่งที่ยังเปิดรับนักวิชาชีพบัญชีต่างชาติให้เข้ามาในประเทศได้ โดยมีการจัดทำแบบทดสอบ วัดความรู้ทางวิชาชีพเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งหากสอบแล้วก็สามารถขึ้นทะเบียนเป็นนักวิชาชีพของเวียดนาม ได้และยังมีความต้องการรับนักวิชาชีพที่มีคุณภาพอีกจำนวนมาก เปิดโอกาสให้จัดตั้งสำนักงานให้บริการ วิชาชีพบัญชีได้ โดยบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตจะต้องเป็นนักวิชาชีพบัญชีเวียดนามและมีถิ่นพำนักใน ประเทศเวียดนามมากกว่า 1 ปี ส่วนประเทศมาเลเซีย เป็นประเทศที่มีความพร้อมไม่ด้อยไปกว่าประเทศ สิงคโปร์ เศรษฐกิจมีการขยายตัวที่ดี ต้อนรับการลงทุนจากต่างประเทศ มีการพัฒนาระบบสาธารณสุข โภค และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามลำดับ มีค่าแรงทางวิชาชีพสูง แต่ค่าครองชีพยังต่ำ บุคลากรมีคุณภาพสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ ส่วนภาษารอง คือ บาฮาซา ซึ่งเป็นภาษาที่ใช้กันในประเทศอินโดนีเซีย และบรูไน นอกจากนี้มาตรฐานการบัญชีของประเทศมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล และประเทศ สิงคโปร์ เป็นประเทศที่นักบัญชีหลายคนอยากไปทำงาน เพราะมีค่าจ้างแรงงานที่สูง รวมถึงค่าบริการ วิชาชีพบัญชีก็สูงเช่นกัน อีกทั้งประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี การเดินทางคมนาคมสะดวกสบาย แต่ค่าครอง ชีพก็สูงเช่นกัน มาตรฐานวิชาชีพบัญชีของประเทศสอดคล้องกับมาตรฐานสากล อีกทั้งยังเป็นศูนย์กลาง การเงินและการลงทุน สิงคโปร์เป็นประเทศที่เข้ามาลงทุนได้ง่าย ใช้เวลาในการจัดตั้งนิติบุคคลได้รวดเร็ว ได้สิทธิภาษีนิติบุคคลที่ถูกกว่าสำหรับนิติบุคคลสัญชาติอาเซียน และใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าประเทศในกลุ่มที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพ บัญชี อันได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม ยังมีความต้องการบริการวิชาชีพการบัญชีและมี ช่องทางให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีที่สะดวกมากขึ้น ทั้งนี้การเคลื่อนย้ายแรงงานจาก ประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง จึงมีคำถามที่สำคัญ คือ มีปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ปัจจัยใดที่มี ความสำคัญที่ให้นักวิชาชีพบัญชีไทยสนใจไปทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งเงื่อนไขที่อาจมีความแตกต่าง กันในความต้องการนักวิชาชีพบัญชีในประเทศปลายทาง ทั้งนี้หากนักวิชาชีพบัญชีไทยที่มีความสามารถสูง มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน (สมองไหล) ไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม เป็นจำนวน มาก จนอาจทำให้ประเทศไทยเกิดการขาดแคลนนักวิชาชีพบัญชีที่มีคุณภาพได้ ส่งผลต่อมาตรฐานการ บัญชีของไทยในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทย ในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้าย แรงงานของนักบัญชีไทย รวมถึงความต้องการแรงงานวิชาชีพนักบัญชีในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้าน บุคลากรทางอาชีพบัญชี

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทย
- 2) เพื่อศึกษาทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยสู่ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม

### จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้างต้น จึงกำหนดโจทย์สำหรับการวิจัยดังนี้

- 1) ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดใด มีอิทธิพลต่อนักบัญชีไทยให้มีความสนใจในการออกไปทำงานในต่างประเทศ
- 2) ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยสู่ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม มีลักษณะอย่างไร

### ขอบเขตของการวิจัย

- 1) ขอบเขตเนื้อหาการวิจัยนี้เป็นการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพของนักบัญชีไทยในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม
- 2) ขอบเขตพื้นที่วิจัย ประเทศไทย เวียดนาม มาเลเซีย และสิงคโปร์
- 3) ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 3.1) ประชากร คือ นักบัญชีไทยที่ขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชี
  - 3.2) กลุ่มตัวอย่าง คือ
 

กลุ่มที่ 1 นักบัญชีที่ขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชี จำนวน 193 คน จากผู้เข้าร่วมสัมมนา “โอกาสการทำงานใน AEC ของนักบัญชีไทย” และ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบัญชีเพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC” เนื่องจากผู้ที่เข้าร่วมสัมมนาจะเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีโอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพราะเป็นผู้ที่สนใจและมีแรงจูงใจเป็นพื้นฐานในการแสวงหาโอกาสในการไปทำงานในระดับนานาชาติ

กลุ่มที่ 2 นักบัญชีไทยในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม อย่างน้อย 12 คน เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นกิจการหรือหน่วยงานทางด้านบัญชีที่มีคนไทยทำงานเพื่อที่จะทำให้อบรมถึงลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานนักวิชาชีพบัญชีไทยในแต่ละประเทศ

กลุ่มที่ 3 หน่วยงาน/องค์กร ที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาชีพบัญชี อย่างน้อย 6 แห่ง ได้แก่ สำนักงานบัญชี สำนักงานจัดหางาน สภาวิชาชีพบัญชีไทยฯ สภาวิชาชีพบัญชีเวียดนาม สถานทูตไทยฝ่ายแรงงานประเทศสิงคโปร์ สถานทูตไทยฝ่ายแรงงานประเทศมาเลเซีย และสถานทูตไทยฝ่ายส่งเสริมการค้าประเทศเวียดนาม

### นิยามศัพท์

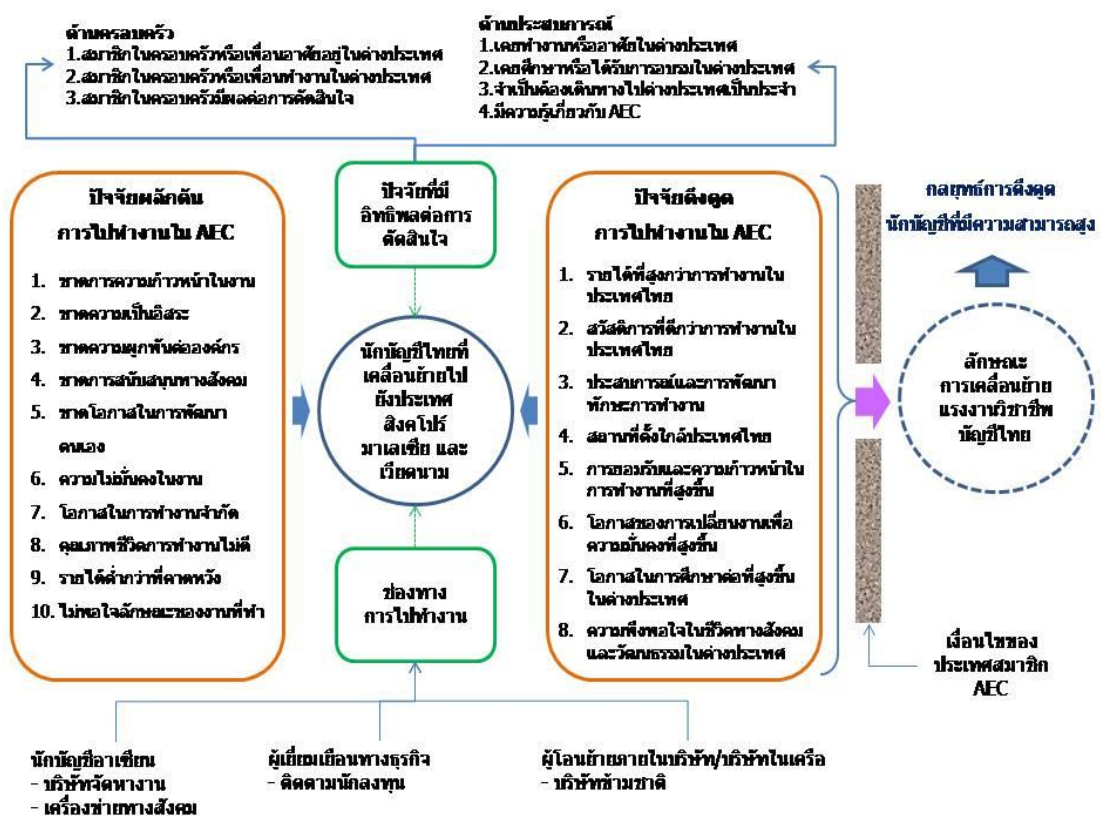
1. ปัจจัยผลักดัน หมายถึง สภาพเงื่อนไขที่มากระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันในการย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ ขาดการความก้าวหน้าในงาน ขาดความเป็นอิสระ ขาดความผูกพันต่อองค์กร ขาดการสนับสนุนทางสังคม ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ความไม่มั่นคงในงาน โอกาสในการทำงานจำกัด คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี รายได้ต่ำกว่าที่คาดหวัง และไม่พอใจลักษณะของงานที่ทำ
2. ปัจจัยดึงดูด หมายถึง สภาพเงื่อนไขที่มากระตุ้นให้เกิดแรงดึงดูดในการย้ายเข้าไปทำงานในกลุ่มประเทศ AEC ได้แก่ รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย สวัสดิการที่ดีกว่าการทำงานในประเทศไทย ประสบการณ์และการพัฒนาทักษะการทำงาน สถานที่ตั้งใกล้ประเทศไทย การยอมรับและ

ความก้าวหน้าในการทำงานที่สูงขึ้น โอกาสของการเปลี่ยนงานเพื่อความมั่นคงที่สูงขึ้น โอกาสในการศึกษาต่อที่สูงขึ้นในต่างประเทศ และความพึงพอใจในชีวิตทางสังคมและวัฒนธรรมในต่างประเทศ

3. ปัจจัยเสริมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านครอบครัว ได้แก่ มีสมาชิกในครอบครัวอยู่ในต่างประเทศ มีเพื่อนทำงานอยู่ในต่างประเทศ สมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ และด้านประสบการณ์ของนักวิชาชีพบัญชี ได้แก่ เคยทำงาน/อาศัยในต่างประเทศ เคยศึกษา/ได้รับการอบรมในต่างประเทศ จำเป็นต้องเดินทางไปต่างประเทศเป็นประจำ และมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC เป็นต้น

4. ช่องทางการไปทำงาน หมายถึง ช่องทางที่นักวิชาชีพบัญชีสามารถออกไปทำงานในกลุ่มประเทศ AEC ได้แก่ ช่องทางผ่านทางบริษัทจัดหางาน ช่องทางเครือข่ายทางสังคม ช่องทางการติดตามนักลงทุน (บ.ไทยที่ไปลงทุนในต่างประเทศ) และช่องทางบริษัทข้ามชาติ (บ.ต่างชาติที่เข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทย) เป็นต้น

### กรอบการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบการวิจัย

การศึกษาลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยในภูมิภาคอาเซียน จะประกอบไปด้วยการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงาน เกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ช่องทางการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเฉพาะประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม ว่าแรงงานวิชาชีพบัญชีมีลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างไร เพื่อนำไปวิเคราะห์ถึงโอกาสของนักบัญชีไทยในอาเซียน แล้วนำเสนอกลยุทธ์การดึงดูดนักบัญชีที่มีความสามารถสูง

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สมาวิชาชีพบัญชีและกระทรวงแรงงานทราบทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสมาวิชาชีพบัญชีและกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับแนวทางในการดึงดูดนักบัญชีที่มีความสามารถสูง เพื่อการป้องกันปัญหาสมองไหลและการรักษาแรงงานวิชาชีพบัญชีที่มีความสามารถสูง รวมทั้งเสนอแนวทางในการจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีได้อย่างเหมาะสม
2. สำนักงานบัญชีและองค์กรธุรกิจสามารถนำผลการศึกษาถึงสาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการรักษาบุคลากรนักบัญชีให้คงอยู่กับกิจการ เพื่อป้องกันภาวะขาดแคลนนักวิชาชีพบัญชี และสามารถปรับตัวได้ทัน เมื่อเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยในภูมิภาคอาเซียน จะประกอบไปด้วยแนวคิดและทฤษฎี ได้แก่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ แนวคิดปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน การเปิดเสรีการค้าบริการด้านบัญชี รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โอกาสของนักบัญชีไทยในอาเซียน ข้อผูกพันของประเทศไทยในความตกลงอาเซียนว่าด้วยการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

อาเซียนเป็นชื่อเรียกย่อของสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations: ASEAN) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2510 ปัจจุบันมีประเทศสมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศ ได้แก่ ราชอาณาจักรไทย ราชอาณาจักรกัมพูชา สหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐอินโดนีเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ เนการาบรูไนดารุสซาลาม สาธารณรัฐสลังกนิยัม เวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง ตลอดจนเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ ให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี และในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2545 ที่ประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) ครั้งที่ 8 ได้ให้ความเห็นชอบให้อาเซียนกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 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 ผลิตภัณฑ์ไม้ ผลิตภัณฑ์ยาง สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ สินค้าเกษตร ประมง เทคโนโลยีสารสนเทศ และสุขภาพ

เป้าหมายของประเทศสมาชิกอาเซียนในการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นั้นมาจากแนวคิดที่ว่า “อาเซียนจะรวมตัวกันเป็นตลาด หรือฐานการผลิตเดียวกัน” (Single market and production base) หมายความว่า จะต้องมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรีเสมือนอยู่ในประเทศเดียวกัน สามารถดำเนินกระบวนการผลิตในประเทศใดก็ได้ โดยใช้ทรัพยากรทั้งวัตถุดิบและแรงงานจากหลายประเทศ เพื่อนำมาใช้ในการผลิต ปราศจากอุปสรรคในด้านภาษีและมาตรการที่มีใช้ภาษี ตลอดจนมีการสร้างมาตรฐานของสินค้าและกฎระเบียบต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งความจำเป็นที่อาเซียนต้องเร่งรัดการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับอาเซียนเอง และเพื่อส่งเสริมให้อาเซียนเป็นศูนย์กลางภาคในภูมิภาคเอเชีย สามารถคานอำนาจกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชียได้ โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ 4 ด้าน คือ

1. การเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วมกัน ให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนอย่างเสรี โดยมีรูปแบบการดำเนินการ ดังนี้

1.1 การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของสินค้าอย่างเสรี (Free flow of goods) มุ่งเน้นการลดอุปสรรคในการนำเข้าและส่งออกสินค้าระหว่างประเทศสมาชิก ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิดจากภาษีศุลกากร และข้อจำกัดทางการค้าที่มีใช้ภาษี การปรับปรุงกฎด้วยแหล่งกำเนิดสินค้าของอาเซียนให้ทันสมัยและเอื้อต่อการค้าขายในภูมิภาค 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 การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมืออย่างเสรี (Free flow of skilled labor) แสวงหาความร่วมมือที่จะสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานฝีมือ และอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนด ให้สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น

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

3. การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาระหว่างประเทศสมาชิก โดยการสนับสนุนการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการต่าง ๆ ภายใต้กรอบการริเริ่มการรวมกลุ่มของอาเซียน เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

4. การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนที่มีต่อประเทศภายนอกภูมิภาค เช่น การจัดทำเขตการค้าเสรี และการสร้างเครือข่ายด้านการผลิตและจำหน่าย เป็นต้น

## แนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้น เกิดขึ้นเนื่องมาจากปัญหาเรื่องประชากรที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูง แต่ปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นกล่าวได้ว่า คือ เหตุผลทางเศรษฐกิจ ในอดีตที่ผ่านมาการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ มักจะเป็นการเคลื่อนย้ายของประชากร จากประเทศที่ยากจนไปสู่ประเทศที่เจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ โดยประชากรกลุ่มที่อพยพเคลื่อนย้ายพบว่ามีกลุ่มที่มีทักษะในการประกอบอาชีพสูง 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 ภาวะการว่างงาน และการจ้างงานในระดับต่ำ (Unemployment and underemployment) ภาวะการว่างในระดับต่ำของประเทศใดที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีปริมาณของกำลังแรงงานที่มากเกินความสามารถรองรับการจ้างงานภายในประเทศนั้น อันส่งผลให้แรงงานส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถหางานทำได้ต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน ในขณะที่แรงงานอีกบางส่วนก็ไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ทำให้การใช้กำลังแรงงานไม่เกิดประสิทธิภาพต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศนั้นเท่าที่ควร ทั้งอาจกล่าวได้ว่าหากระดับของการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถก่อให้เกิดการจ้างงานได้เพียงพอต่อกำลังแรงงาน แรงงานมักมีแนวโน้มที่จะอพยพหรือย้ายถิ่นไปทำงานยังแหล่งจ้างงานอื่น โดยเฉพาะตลาดแรงงานในต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างหรืออัตราเงินเดือนที่ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ หากคนงานได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทนจากการทำงานต่ำกว่าแรงงานในสาขาอาชีพเดียวกันที่ทำงานในต่างประเทศ หรือเกิดช่องว่างทางรายได้จากการประกอบอาชีพเปรียบเทียบมาก แรงงานเหล่านี้มักมีแนวโน้มที่เคลื่อนย้ายออก เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงานซึ่งมีผลตอบแทนที่สูงกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญ หรือมีทักษะ ในการประกอบอาชีพสูงและมองไม่เห็นความก้าวหน้าจากการประกอบอาชีพในถิ่นต้นทาง มักเกิดความประสงค์ที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานยังประเทศ หรือถิ่นปลายทางที่มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมากกว่า

1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนการพัฒนากำลังที่ไม่เหมาะสมของประเทศ ถิ่นต้นทางเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้แรงงานเกิดการอพยพย้ายถิ่น 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 ทั้งนี้บุคลากรในสาขาอาชีพดังกล่าว หากมีความสามารถและผ่านเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนด ก็มีสิทธิที่จะเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศได้

เมื่อการเดินทางระหว่างประเทศทำได้ง่าย หรือเดินทางไปได้โดยเสรีจึงเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานของบรรดาผู้ใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือ ผู้บริหาร นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากประเทศหนึ่งไปยังประเทศภาคีสมาชิกอื่นของอาเซียนมากขึ้น ไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตาม เช่น ค่าตอบแทนสวัสดิการ หรือการดำรงชีวิตที่ดีกว่าประเทศไทย จึงทำให้เกิดสภาพ “สมองไหล” ของประชากรที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ผลกระทบจากการค้าบริการเสรีจะกระทบกับวิชาชีพที่เปิดเสรีขึ้นอยู่ก็พบว่า วิชาชีพนั้นเป็นสาขาที่มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกันจากต่างประเทศหรือไม่ บางสาขาวิชาชีพอาจมีความเสี่ยงต่อการแข่งขันมากกว่าสาขาวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะเฉพาะ นอกจากนี้การเคลื่อนย้ายเสรีทางด้านแรงงาน อาจนำมาซึ่งปัญหาในเรื่องของช่องว่างทางรายได้และสวัสดิการระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีระดับฝีมือแตกต่างกัน

## ข้อผูกพันของประเทศไทยในความตกลงอาเซียนว่าด้วยการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา

ข้อผูกพันของประเทศไทยในความตกลงอาเซียนว่าด้วยการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา (ASEAN Agreement on Movement of Natural Persons: MNP) มีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายบุคลากร ที่ประสงค์จะให้บริการในประเทศสมาชิกในสาขาเกี่ยวกับการค้าสินค้า การค้าบริการ และการลงทุน โดยเกี่ยวข้องกับการเข้าเมืองชั่วคราว การพำนักรชั่วคราว และการอนุญาตทำงานของบุคคลธรรมดา ข้อผูกพันของไทยจะอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายบุคลากร 2 ประเภท เท่านั้น ได้แก่

1. ผู้เยี่ยมเยือนทางธุรกิจ (Business Visitor: BV) ได้แก่ บุคคลธรรมดา ที่จะเข้ามาพำนักรในประเทศไทยด้วยวัตถุประสงค์ด้านประชุม หรือติดต่อทางธุรกิจ เข้าร่วมสัญญาซื้อหรือขายบริการ เยี่ยมเยือนธุรกิจที่จัดตั้ง และจัดตั้งธุรกิจในประเทศไทย หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน โดยการพำนักรดังกล่าวจะอนุญาตให้ขึ้นต้นไม่เกิน 90 วัน และอาจขยายระยะเวลาได้รวมไม่เกิน 1 ปี
2. ผู้โอนย้ายภายในบริษัท (Intra-Corporate Transferee: ICT) ได้แก่ ผู้โอนย้ายระหว่างบริษัทในเครือในระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือผู้เชี่ยวชาญ โดยบุคคลนั้นต้องได้รับการจ้างโดยบริษัท

ดังกล่าวนอกประเทศไทยมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีก่อนเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยและต้องผ่านเงื่อนไขความจำเป็นด้านการจัดการของกรมการจัดหางาน โดยการพำนัkdังกล่าวจะอนุญาตไม่เกิน 1 ปี และอาจขยายระยะเวลาได้อีก 3 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 1 ปี

บุคลากรดังกล่าวจะมีการเคลื่อนย้ายได้ใน 25 สาขา ได้แก่ วิศวกรรม วิจัยตลาดและสำรวจความเห็น เกี่ยวเนื่องกับเหมืองแร่ โทรคมนาคม การเงิน คอมพิวเตอร์ บริหารจัดการ ที่ปรึกษา ผลิตภัณฑ์และโทรทัศน์ สุขภาพ วิจัยและพัฒนา เกี่ยวเนื่องกับการเกษตร ซ่อมอุปกรณ์ทางการแพทย์ ก่อสร้าง โรงแรม ให้เช่า เกี่ยวเนื่องกับประมง การแปล การศึกษา กีฬา โฆษณา เกี่ยวเนื่องกับป่าไม้ จัดประชุม สิ่งแวดล้อม และการขนส่ง

### รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนตามกรอบข้อตกลงยอมรับร่วม (Mutual recognition arrangements: MRAs) นั้นจะเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ (Skilled labor) เท่านั้นที่สามารถเคลื่อนย้ายได้ แต่ก็มี ความเข้าใจผิดว่ารวมถึงแรงงานไร้ฝีมือ (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 ก็สามารถเดินทางไปขอใบรับรองในสภาวิชาชีพของประเทศสมาชิกอาเซียนได้

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 ว่าคนที่จะมาขอทำงาน

ในตำแหน่งงานนั้น ๆ ต้องมีความสามารถทำอะไรได้บ้าง ไม่ได้มีการกำหนดในลักษณะวุฒิการศึกษา หรือ ใบอนุญาตการทำงานในประเทศเช่นเดียวกับอีก 7 วิชาชีพข้างต้น

### หลักเกณฑ์การยอมรับบริการวิชาชีพบัญชีภายใต้กรอบข้อตกลง MRA

ประเทศสมาชิกอาเซียน ยอมรับว่าการศึกษา ใบอนุญาต การแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถ และประสบการณ์ อาจเป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาให้การยอมรับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษา ประเทศสมาชิกอาเซียนตกลงว่า นักบัญชีอาชีพ (Practicing Professional Accountant: PPA) ของประเทศสมาชิกซึ่งขอให้มีการยอมรับในอีกประเทศสมาชิกต้องได้รับการศึกษา ตามเงื่อนไขที่มี ผลบังคับใช้อยู่ในประเทศแหล่งกำเนิดซึ่งหนังสือรับรองการศึกษาของบุคคลนั้นอาจถูก ประเมินและยอมรับโดยคณะกรรมการกำกับดูแลการประกอบวิชาชีพบัญชี (National Accountancy Body : NAB) และ/หรือ สภาวิชาชีพบัญชี (Professional Regulatory Authority: PRA) ของประเทศ ผู้รับว่าผ่านเกณฑ์เงื่อนไขทางการศึกษาในประเทศผู้รับ

2. ใบอนุญาต ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานกำกับดูแลอื่นนอกเหนือจาก คณะกรรมการกำกับดูแลการประกอบวิชาชีพบัญชี (NAB) และ/หรือ สภาวิชาชีพบัญชี (PRA) กำหนดให้ ต้องมีใบอนุญาตอื่น ๆ ในการประกอบวิชาชีพ ประเทศสมาชิกอาเซียนภายใต้กฎระเบียบภายในจะต้อง พยายามอย่างเต็มความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้นักบัญชีอาชีพ (PPA) ของประเทศสมาชิก อื่นได้รับการอนุมัติที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพบัญชี

3. การแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถ ประเทศสมาชิกอาเซียนยอมรับถึงความจำเป็นที่จะต้อง มีการกำหนดให้นักบัญชีอาชีพ (PPA) ซึ่งขอให้มีการยอมรับในประเทศนั้น แสดงให้เห็นว่ามีความสามารถ ในการประกอบวิชาชีพ เพื่อสร้างความมั่นใจว่านักบัญชีอาชีพ (PPA) มีความรู้ ความสามารถครบถ้วนตาม กฎระเบียบภายในของประเทศผู้รับ

4. ประสบการณ์ นักบัญชีอาชีพ (PPA) ที่ต้องการให้มีการยอมรับจะต้องมี ประสบการณ์ ครบถ้วนตามความต้องการที่ระบุไว้โดยประเทศผู้รับ

5. มาตรฐานและแนวทางของสภาวิชาชีพบัญชีนานาชาติ (IFAC) ประเทศสมาชิกอาเซียนควร ที่จะนำเอามาตรฐานและแนวทางของสภาวิชาชีพบัญชีนานาชาติ (International Federation of Accountants: IFAC) มาใช้ในการกำหนดความสามารถด้านวิชาชีพและคุณสมบัติต่าง ๆ สำหรับการ ประกอบวิชาชีพบัญชีของประเทศสมาชิกอาเซียนภายใต้กฎระเบียบภายในของประเทศสมาชิกนั้น ๆ (สำนักบัญชีธุรกิจ, 2555)

### การเปิดเสรีการค้าบริการด้านบัญชี

การเจรจาการค้าหลายฝ่ายรอบอุรุกวัยภายใต้กรอบการเจรจาแกตต์ หรือในปัจจุบัน คือ องค์การการค้าโลก (World Trade Organization: WTO) ทำให้เกิดความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้า บริการ (General Agreement on Trade in Service: GATS) ซึ่งจัดว่าเป็นความตกลงระดับพหุภาคีว่า ด้วยการค้าบริการระหว่างประเทศฉบับแรก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการร่างกฎระเบียบ ข้อบังคับ และ

วินัยเกี่ยวกับการค้าบริการระหว่างประเทศ รวมทั้งเพื่อขยายการค้าภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใสและให้มีการเปิดเสรีตามลำดับ ทั้งนี้จะต้องไม่ละเมิดกฎหมายและข้อบังคับภายในและคำนึงถึงการทำงานขององค์การระหว่างประเทศ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศคู่ค้าทั้งหลาย และเพื่อการพัฒนาประเทศกำลังพัฒนา โดยมีรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

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

รูปแบบที่ 1 การเข้าสู่ตลาดโดยให้บริการข้ามพรมแดน (Cross Border Supply) เป็นการให้บริการจากพรมแดนของประเทศผู้ให้บริการไปยังพรมแดนของประเทศที่เป็นลูกค้า โดยบริการ (ผู้ส่งออก) ยังคงอยู่ในประเทศตน ไม่ต้องไปลงทุนหรือร่วมลงทุนจัดตั้งธุรกิจให้บริการในประเทศผู้รับบริการ ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับการนำเข้าและส่งออกสินค้าแต่เปลี่ยนจากสินค้าเป็นการให้บริการ เช่น การให้บริการโทรศัพท์ทางไกลจาก ประเทศลาวมาประเทศไทยโดยบริษัทผู้ให้บริการตั้งอยู่ที่ประเทศไทย การจ่ายเงินออนไลน์ และจ่ายเงินค่าธรรมเนียมโอนเงินข้ามประเทศ

รูปแบบที่ 2 การออกไปใช้บริการนอกประเทศ (Consumption Aboard) เป็นการให้บริการที่เกิดขึ้นในพรมแดนของประเทศผู้ให้บริการ โดยผู้เป็นลูกค้าเดินทางจากประเทศตนเข้ามาขอรับบริการในประเทศผู้ให้บริการ เช่น ผู้ป่วยชาวบรูไนฯ เดินทางมารับการผ่าตัดจากโรงพยาบาลที่อยู่ในประเทศไทย

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

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

เมื่อพิจารณาแต่ละรูปแบบของการให้บริการด้านบัญชีแล้ว จะเห็นได้ว่าประเทศสมาชิกผูกพันเปิดเสรีในรูปแบบที่จะให้คนชาติของตนเองออกไปใช้บริการด้านบัญชีในต่างประเทศได้โดยไม่มีข้อจำกัดใด ๆ กันมากที่สุด แต่มีการระบุว่าจะไม่ผูกพัน 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 เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการที่เกี่ยวข้องกับ

ข้อกำหนดทางคุณสมบัติและวิธีดำเนินการมาตรฐานทางเทคนิคและข้อกำหนดในการออกใบอนุญาต ในส่วนของการบริการวิชาชีพจะไม่สร้างอุปสรรคทางการค้าโดยไม่จำเป็น โดยเริ่มจากสาขาการบัญชีเป็นลำดับแรก สำหรับแนวทางการทำความตกลงหรือข้อตกลงยอมรับร่วมกันในสาขาการบัญชี (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 บริการเตรียมจัดทำงบกำไรขาดทุนสำหรับบริษัทเอกชน และบริการด้านบัญชีอื่น ๆ

3.2 บริการรับทำบัญชี ยกเว้นการคืนภาษี ครอบคลุมกิจกรรม บริการรับทำบัญชี บริการการยื่นแบบเพื่อเสียภาษี

### 4. ผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้าบริการวิชาชีพบัญชี

4.1 ผลกระทบเชิงบวก ได้แก่ อัตราการจ้างแรงงานนักบัญชีและผู้สอบบัญชีไทยสูงขึ้น เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีด้านระบบสารสนเทศทางการบัญชี เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้สอบบัญชีไทย จำนวนผู้ให้บริการด้านวิชาชีพบัญชีมีมากขึ้น และผู้บริโภคมีทางเลือกมากขึ้นและได้รับบริการที่มีคุณภาพดีขึ้นในอัตราค่าบริการที่ถูกลง

4.2 ผลกระทบเชิงลบ ได้แก่ สำนักงานบัญชีไทยอาจสูญเสียแรงงานให้กับสำนักงานต่างชาติ สำนักงานบัญชีไทยอาจไม่สามารถใช้ประโยชน์จากขนาดกิจการ สำนักงานบัญชีไทยอาจไม่สามารถให้บริการที่หลากหลายและมีมาตรฐานระดับสากล และสำนักงานบัญชีต่างชาติอาจมีการควบรวมกิจการมากขึ้นเพื่อขยายส่วนแบ่งทางการตลาด

## โอกาสของนักบัญชีไทยในภูมิภาคอาเซียน

โอกาสของนักบัญชีไทยในภูมิภาคอาเซียน เป็นการนำเสนอข้อมูลโอกาสในการไปทำงานทางด้านบัญชี ในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน พม่า เวียดนาม และกัมพูชา โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (ฝ่ายต่างประเทศ, FAP Newsletter No.10)

**สิงคโปร์** เป็นประเทศที่นักบัญชีหลายคนอยากไปทำงาน เพราะมีค่าจ้างแรงงานที่สูงมาก รวมถึงค่าบริการวิชาชีพบัญชีก็สูงเช่นกัน อีกทั้งประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี การเดินทางคมนาคมสะดวกสบาย แต่ค่าครองชีพก็สูงเช่นกัน มาตรฐานวิชาชีพบัญชีของประเทศสอดคล้องกับมาตรฐานสากล อีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางการเงินและการลงทุน สิงคโปร์เป็นประเทศที่เข้ามาลงทุนได้ง่าย ใช้เวลาในการจัดตั้งนิติบุคคลได้รวดเร็ว ได้สิทธิภาษีนิติบุคคลที่ถูกกว่าสำหรับนิติบุคคลสัญชาติอาเซียน และใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ

**มาเลเซีย** เป็นประเทศที่มีความพร้อมไม่ด้อยไปกว่าประเทศสิงคโปร์ เศรษฐกิจมีการขยายตัวที่ดี ดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ มีการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามลำดับ ค่าแรงทางวิชาชีพสูง แต่ค่าครองชีพยังต่ำ บุคลากรมีคุณภาพสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้

ส่วนภาษารอง คือ ภาษาซา ซึ่ง เป็น ภาษา ที่ ใช้ กัน ใน ประเทศ อินโดนีเซีย และ บรูไน นอกจากนี้ มาตรฐานการบัญชีของประเทศมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

**บรูไน** เป็นประเทศที่มีทรัพยากรน้ำมัน มีความร่ำรวย ประชากรมีเพียง 5 แสนคน มีนักวิชาชีพบัญชีไม่ถึงร้อยคน ค่าแรงทางวิชาชีพสูงรองจากสิงคโปร์ ภาษาราชการใช้ภาษาบาฮาซา ซึ่งอาจยากสำหรับการเจรจาการค้าหากไม่สามารถใช้ภาษาท้องถิ่นได้

**พม่า** เป็นประเทศที่นักลงทุนหลายประเทศสนใจเข้าไป เนื่องจากมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์มากอีกทั้งเพิ่งมีการเปิดประเทศยังต้องการการลงทุนเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เมื่อมีการลงทุนก็ต้องมีนักวิชาชีพบัญชีเข้าไปช่วยในการจัดการเอกสารการค้าต่าง ๆ ให้ราบรื่น อีกทั้งนักวิชาชีพบัญชีที่เป็นคนท้องถิ่นของพม่าเองมีจำนวนจำกัด ประชากรยังขาดความรู้และทักษะที่เพียงพอในการทำบัญชีสากล ถึงแม้ว่าจะรับมาตรฐานการบัญชีสากลแล้วก็ตาม งานบริการวิชาชีพบัญชีในประเทศพม่าเองก็มีส่วนที่ทำในประเทศไทย จึงเป็นที่น่าจับตามองว่าเป็นโอกาสที่นักวิชาชีพไทยจะขยายสาขาไปตั้งที่พม่า โดยอาจเป็นไปในรูปแบบของการร่วมทุนกับสำนักงานวิชาชีพท้องถิ่นก็ได้

**เวียดนาม** เป็นประเทศหนึ่งที่ยังเปิดรับนักวิชาชีพบัญชีต่างชาติให้เข้ามาในประเทศได้ โดยมีการจัดทำแบบทดสอบวัดความรู้ทางวิชาชีพเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งหากสอบแล้วก็สามารถขึ้นทะเบียนเป็นนักวิชาชีพของเวียดนามได้เลย ประชากรในประเทศมีประมาณ 90 ล้านคน ซึ่งส่วนใหญ่ยังเป็นประชากรวัยแรงงาน ที่พยายามพัฒนาความรู้ ความสามารถให้รองรับกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ ดังนั้นยังมีความต้องการรับนักวิชาชีพที่มีคุณภาพอีกจำนวนมาก จัดตั้งสำนักงานให้บริการวิชาชีพบัญชีสามารถจัดตั้งได้ โดยบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตเป็นนักวิชาชีพบัญชีเวียดนามและมีถิ่นพำนักในประเทศเวียดนาม มากกว่า 1 ปี

**กัมพูชา** เป็นประเทศที่ยอมให้นักวิชาชีพบัญชีต่างประเทศที่ได้รับใบอนุญาตแล้วมาขึ้นทะเบียนได้เลย โดยไม่ต้องผ่านการทดสอบ โดยนักวิชาชีพในประเทศกัมพูชามีไม่ถึง 300 คน ซึ่งเป็นนักวิชาชีพกัมพูชา และนักวิชาชีพต่างชาติที่ไปขึ้นทะเบียน โดยมีค่าบำรุงสมาชิก USD 150 ต่อปี และมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องไม่ต่ำกว่าปีละ 40 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังเปิดรับกับการลงทุนทางด้านวิชาชีพบัญชีให้นักลงทุนต่างชาติเข้าไปลงทุนได้ 100 % ประชากรในประเทศมีประมาณ 15 ล้านคน ซึ่งทางกัมพูชาเองก็ได้ใช้มาตรฐานสากลแล้วตั้งแต่ 1 มกราคม 2555 เป็นต้นไป

สำหรับการเข้าไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชี เมื่อได้มีการขึ้นทะเบียนนักบัญชีอาเซียนแล้ว หากมีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ จะต้องดำเนินการยื่นขออนุญาตเป็นนักบัญชีต่างดาวจดทะเบียนที่ประเทศที่มีความประสงค์จะไปทำงาน นักบัญชีต่างดาวจดทะเบียน (Registered Foreign Professional Accountant: RFPA) หมายถึง นักบัญชีอาเซียนที่ขอทำงานและได้รับอนุญาตโดยผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพ (MC) ของประเทศผู้รับ (Host Country) ให้ทำงานได้ นักบัญชีต่างดาวจดทะเบียนจะไม่สามารถประกอบวิชาชีพเพียงลำพังในประเทศผู้รับ แต่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกับนักบัญชีวิชาชีพของประเทศผู้รับหนึ่งคนหรือมากกว่า ภายใต้บังคับของกฎหมายและระเบียบภายในและที่สามารถนำมาใช้บังคับได้ การปฏิบัติงานดังกล่าวต้องไม่รวมถึงการลงนามในรายงานของผู้สอบบัญชีรับ

อนุญาตและบริการทางบัญชีอื่น ๆ ที่ต้องมีใบอนุญาตภายในประเทศ สามารถสรุปขั้นตอนการเป็นนักบัญชีอาเซียนได้ดังภาพที่ 2.1

### สรุปภาพของการเป็นนักบัญชีอาเซียน และการเป็นนักบัญชีต่างด้าวจดทะเบียน

#### ประเทศต้นกำเนิด



#### ประเทศผู้รับ



2. อนุมัติให้เข้า  
มาทำงาน RFPA



1. ยื่นสมัคร



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนการเป็นนักบัญชีอาเซียน  
ที่มา: จดหมายข่าว สภาวิชาชีพบัญชี, ฉบับที่ 15 มีนาคม 2557

### การประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศอาเซียน

การประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศอาเซียน ประเทศที่น่าสนใจในการเข้าไปประกอบวิชาชีพบัญชี ได้แก่ เวียดนาม มาเลเซีย และสิงคโปร์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**เวียดนาม** เป็นประเทศที่มีการประกาศกฎหมายว่าด้วยการลงทุนต่างชาติ ในรูปแบบการร่วมทุน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ โดยประเทศอาเซียนต่างให้ความสนใจลงทุนในเวียดนามเนื่องจากตลาดขนาดใหญ่ มีความสมบูรณ์ทางทรัพยากรธรรมชาติ มีแรงงานที่มีศักยภาพและมีราคาถูก มีองค์กรวิชาชีพบัญชีของประเทศเวียดนาม 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 มีประสบการณ์ไม่

น้อยกว่า 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 Practising Accountant Australia (CPA Australia) โดยนักบัญชีต่างชาติต้องเข้ารับการทดสอบกฎหมายเวียดนาม ซึ่งจัดทดสอบเป็นภาษาเวียดนาม

**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

**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 ภาษีอากร และการจัดการภาษีของสิงคโปร์
6. การเป็นสมาชิก ISCA ประเภท CA หรือ Fellow Member เท่านั้น
7. ผู้ขึ้นทะเบียน PA ต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 21 ปี

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียนและในประเทศไทย ในแง่ของกำลังแรงงานนั้น ไทยมีกำลังแรงงานที่ใหญ่เป็นอันดับ 4 ในอาเซียน รองจาก อินโดนีเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์ แต่ในบรรดากำลังแรงงานทั้งหมดในอาเซียนนี้ จำนวนแรงงานว่างงานสูงที่สุด คือ อินโดนีเซีย ซึ่งมีแรงงานว่างงานประมาณ 7.7 ล้านคน รองลงมาคือฟิลิปปินส์ คือ 2.8 ล้านคน ขณะที่ไทยอยู่ในลำดับที่ 5 โดยรายงานระบุว่า วิชาชีพที่มีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศกลุ่มอาเซียนมากที่สุด คือ วิศวกร (สำรวจปี 2554) โดยเข้าไปทำงานในประเทศสิงคโปร์มากที่สุด รองลงมา คือ ประเทศอินโดนีเซีย ขณะที่วิชาชีพที่มีการเคลื่อนย้ายรองลงมา คือ อาชีพช่างสำรวจ เข้าไปทำงานในประเทศอินโดนีเซียมากที่สุด และอาชีพสถาปัตยกรรม เข้าไปทำงานในประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซียมากที่สุด สำหรับแรงงานประเภททักษะฝีมือ (Skilled Labour) ยังมีการเคลื่อนย้ายในปริมาณที่น้อย โดยเฉพาะแรงงานหรือบุคลากรวิชาชีพใน 7 สาขาที่มีการทำข้อตกลง MRAs อาชีพที่มีการเคลื่อนย้ายมากที่สุด คือ อาชีพวิศวกร

รองลงมา คือ การสำรวจ และสถาปนิก ส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานกับบริษัทที่เข้าไปลงทุนในประเทศนั้น ๆ (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554)

การเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคอาเซียนและสถานการณ์แรงงานไทย จากการสำรวจจำนวนคนไทยที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานในต่างประเทศเมื่อปี 2556 พบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานในประเทศแถบเอเชียมากกว่าประเทศแถบตะวันตก โดยคิดเป็นร้อยละ 64.11 รองลงมาเป็นกลุ่มประเทศในตะวันออกกลาง คิดเป็นร้อยละ 18.59 โดยในกลุ่มประเทศอาเซียน จะพบว่ากลุ่มแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศไปประเทศสิงคโปร์มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 52.21 รองลงมาคือ มาเลเซีย คิดเป็นร้อยละ 16.50 ประเทศอินโดนีเซียร้อยละ 14.59 น้อยที่สุดคือในกัมพูชา ร้อยละ 0.04 ในรายงานฉบับเดียวกันนี้มีการรายงานสถานะแรงงานไทยในประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียนโดยจำแนกเป็นรายประเทศ พบว่า **ประเทศมาเลเซีย**นั้น คนมาเลเซียไม่นิยมทำงานภาคบริการและงานระดับล่าง จึงมีการผ่อนปรนนโยบายด้านแรงงาน โดยอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติ 6 สาขาอาชีพ คือ แม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ การเกษตร และการเพาะปลูกพืชไร่ จากการสำรวจพบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการมากที่สุด คือ ร้อยละ 65.69 ทั้งนี้จำนวนแรงงานไทยที่ถูกต้องตามกฎหมาย และที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในมาเลเซียมีจำนวนประมาณ 2 แสนคน(ตามผลสำรวจถึงปี 2554) ส่วนใหญ่แรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายจะอยู่ในร้านอาหารประเภทต้มยำ รองลงมาเป็นแม่บ้าน สำหรับแนวโน้มแรงงานไทยในอนาคตส่วนใหญ่ยังมีความต้องการแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง และภาคบริการ เช่น นวดไทย และร้านอาหารประเภทต้มยำ **ประเทศบรูไน** เป็นประเทศที่มีประชากรน้อย จึงยังมีความขาดแคลนแรงงานอย่างมาก อย่างไรก็ตามตามแผนพัฒนาประเทศฉบับที่ 8 (ค.ศ. 2001-2005) ประเทศบรูไนวางแผนการจ้างแรงงานต่างชาติไม่ให้มีมากกว่า 1/3 ของกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้คนท้องถิ่นที่ว่างงานกว่า 10,000 คนได้มีงานทำ สำหรับกำลังแรงงานฝีมือของไทยที่เข้าไปทำในประเทศบรูไนและทางบรูไนเองมีความต้องการสูง คือ อาชีพวิศวกรชุดเจาะแท่นน้ำมัน และนักสำรวจ **ประเทศสิงคโปร์** สถานการณ์ภาคการก่อสร้างของสิงคโปร์ยังมีโครงการก่อสร้างพื้นฐานต่อเนื่องถึงปี 2559 ทำให้รัฐบาลสิงคโปร์ขยายระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างชาติในภาคก่อสร้างที่เป็นช่างฝีมือชั้นสูงจาก 18 ปี เป็น 22 ปี มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2557 และยังมีการเพิ่มโอกาสการยกระดับเป็นช่างฝีมือชั้นสูง (Higher Skilled) ในอีกทางเลือกหนึ่งที่เรียกว่า Market- Based Skills Recognition Framework (MBF) คือ แรงงานที่ทำงานในภาคก่อสร้างในสิงคโปร์อย่างต่ำ 6 ปี และมีค่าจ้างอย่างน้อย 1,600 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน จะสามารถยกระดับเป็นช่างฝีมือระดับสูง (Higher Skill) โดยไม่ต้องผ่านการสอบเป็นหัวหน้างาน (Core Trade) และการสอบสารพัดช่าง (Multi-Skilling Certificate) ทั้งนี้ในรายงานยังระบุว่า ประเทศสิงคโปร์ยังมีความต้องการแรงงานไทยอย่างสม่ำเสมอ ในปี 2557 สามารถรับแรงงานไทยเพิ่มขึ้นอีก และมีแรงงานไทยในสิงคโปร์ถูกส่งไปยกระดับเป็นช่างฝีมือระดับสูงเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามการยกเลิกสัญญาจ้างก่อนระยะเวลา ส่วนใหญ่มาจากแรงงานไทยที่ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ที่ได้นายจ้างใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2557)

การเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มแรงงานมีฝีมือในอาเซียนส่วนใหญ่จะมีการเคลื่อนย้ายในประเทศ รายได้สูง เช่น สิงคโปร์และบรูไน โดยมีส่วนแบ่งร้อยละ 20-30 ขณะที่รองลงมา คือ มาเลเซีย ที่ร้อยละ 15 และในไทยที่ร้อยละ 10 ขณะที่อินโดนีเซียและฟิลิปปินส์มีขนาดของกำลังแรงงานมีฝีมืออยู่บ้าง ส่วนประเทศในกลุ่มลุ่มแม่น้ำโขง พบว่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีนโยบายเปิดรับกลุ่มแรงงาน ฝีมือมากที่สุด โดยมีแรงงานต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนจำนวน ประมาณ 12,000 คน ส่วนใหญ่เป็นชาว เวียดนามและชาวจีนซึ่งเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างและสาธารณูปโภค อย่างไรก็ตามคนกลุ่มนี้ เป็นกลุ่มพนักงานประจำสำนักงาน ไม่ใช่กลุ่มอาชีพเฉพาะ ทั้งนี้ระบุว่า แรงงานฝีมือส่วนใหญ่เป็นต่างชาติ ที่ไม่ได้อยู่อาศัยใน ส่วนใหญ่เป็นชาวตะวันตกที่เข้ามาทำงานเกี่ยวกับการลงทุนอันเนื่องมาจากนโยบาย เปิดรับ FDI (การลงทุนโดยต่างประเทศ) โดยเฉพาะในมาเลเซีย ไทย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย โดย มาเลเซียมีการตกลงเปิดรับพนักงาน IT จากอินเดียตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 ขณะที่อินเดียเองก็เป็นแหล่งงานที่ ใหญ่ที่สุดอันดับสองของแรงงานฝีมือมาเลเซีย (Chris Manning and Pradip Bhatnagar, 2004)

การเคลื่อนย้ายแรงงานและนักศึกษาเอเชียส่วนใหญ่มุ่งเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในกลุ่ม ประเทศความร่วมมือเพื่อเศรษฐกิจและการพัฒนา หรือ OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) โดยอันดับที่หนึ่ง คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา อันดับที่สอง คือ ประเทศ เกาหลีใต้ อันดับที่สาม คือ ประเทศญี่ปุ่น อันดับที่สี่ คือ สหราชอาณาจักร และอันดับที่ห้า คือ ประเทศ แคนาดา และจากรายงานไม่พบว่าประเทศไทยติดอันดับแรงงานส่งออกไปยังประเทศเหล่านี้ สำหรับ แรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายมากที่สุด ได้แก่ จีน อินเดีย ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน และเวียดนาม ตามลำดับ (Asian Development Bank Institute, 2014)

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียนว่า ไม่สามารถทำให้เสรีได้จริงเหมือน EU หรือกลุ่ม ประเทศสหภาพยุโรป และกลุ่ม MERCOSUR (ตลาดร่วมอเมริกาใต้ตอนล่าง) แต่ยังมีข้อจำกัดเหมือน กลุ่ม NAFTA (ความตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ) ที่ยังคงจำกัดหรือเลือกประเภทของแรงงาน มี ข้อจำกัดตลาด การเข้าถึงบริการภายใน สาธารณสุขในแต่ละประเทศ และเรื่องของสิทธิ กลุ่มแรงงานไร้ ฝีมือยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ และยังจำกัดสิทธิในการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพื่อปกป้องสิทธิประโยชน์ของ ตนเอง อันเป็นแบบแผนแบบเดียวกับ NAFTA ทั้งนี้ในภาคการให้บริการนั้น พบว่า ยังไม่มีการปฏิบัติหรื อนุวัติข้อตกลง MNP ดำเนินการใช้ในภูมิภาค ทำให้มีอุปสรรคเรื่องการบริการ เช่น ด้านวิชาให้กับแรงงาน หรือมีข้อจำกัดเรื่องโควตาการเข้าทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ และการสอบเข้า ฯลฯ โดยเสนอให้รัฐร่วมกัน ยกกระตบในการฝึกแรงงานกึ่งฝีมือให้มีมาตรฐานเดียวกัน และมีระเบียบปกป้องแรงงานข้ามชาติที่เป็น มาตรฐาน เพื่อยกกระตบการเคลื่อนย้ายแรงงานของอาเซียน (Flavia Jurje and Sandra Lavenex, 2015)

การเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือของประเทศฟิลิปปินส์นั้น ฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีความพร้อม และข้อได้เปรียบทางด้านภาษาอังกฤษ ทั้งยังเป็นชาติเดียวในอาเซียนที่นับได้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงาน ออกนอกประเทศมากที่สุด กลุ่มแรงงานข้ามชาติฟิลิปปินส์ หรือที่รู้จักกันในชื่อ Overseas Filipino Workers (OFWs) เดินทางออกไปทำงานต่างประเทศเนื่องจากปัจจัยผลักดันเรื่องภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ

ของประเทศ ส่งผลให้มีอัตราการว่างงานค่อนข้างสูง ค่าครองชีพสูง เกิดปัญหาภาวะความยากจนตามมา แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ออกมาทำงานแบบไม่ถูกระเบียบโดยตั้งใจที่จะเดินทางเข้ามาหาประสบการณ์ด้วยวีซ่านักท่องเที่ยว และเมื่อได้งานแล้วก็จะอยู่ทำงานระยะหนึ่งจึงกลับเข้าประเทศ เพื่อไปดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารการจ้างงานกับสำนักงานบริหารแรงงานฟิลิปปินส์ไปต่างประเทศ เพื่อเปลี่ยนสถานภาพให้เป็นแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศชั่วคราว ซึ่งสามารถออกไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างถูกระเบียบและยังได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานของรัฐจัดเตรียมให้ อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาอุปสรรคของแรงงานเหล่านี้ในด้านต่าง ๆ อาทิ ภาษาและวัฒนธรรม กฎระเบียบ เอกสารเกี่ยวกับการขอวีซ่า เป็นต้น ทั้งนี้ประเทศไทยควรพิจารณารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานของฟิลิปปินส์เพื่อนำมาเป็นแบบอย่าง ในการเตรียมความพร้อมของไทยเมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้นในอนาคต (กมลพร สอนศรี, 2557)

การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน ตามมาตรฐานการทำงานในตลาดแรงงานในอาเซียน ควรมีการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ด้านนโยบายและเงื่อนไขในระดับภูมิภาคของอาเซียน ในช่วงปี 2550-2563 และยกระดับแรงงานให้สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรี รวมทั้งควรมีความร่วมมือในการช่วยกันยกระดับในอาเซียนด้วย โดยในขณะนี้พบว่ามีการรวมกลุ่มในกลุ่มประเทศในบางสาขาอาชีพแล้ว เช่น เขตเศรษฐกิจสามฝ่าย ไทย-อินโดนีเซีย-มาเลเซีย (IMT-GT) ในสาขาช่างเชื่อม และมีการขยายให้ครอบคลุมในสาขาอื่นๆ มากขึ้น หรือ Singapore-Thailand Enhance Economic Relationship ซึ่งมีการลงนามความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานอาชีพให้กับแรงงานไทยสำหรับสาขาสำคัญที่ควรมียกระดับฝีมือแรงงาน เนื่องจากทักษะและความสามารถของแรงงานที่มีในอาเซียนนั้นไม่เท่ากัน ทำให้การเคลื่อนย้ายมีความไม่สมดุลหากมีการเปิดเสรีขึ้นจริง ทั้งนี้ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ สามารถแบ่งออกได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับ 1 คือ ประเทศที่มีความก้าวหน้าสูงด้านพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ ประกอบด้วย สิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ กลุ่มระดับที่ 2 คือ ประเทศที่มีความก้าวหน้าระดับปานกลาง ประกอบด้วยไทยและอินโดนีเซีย และกลุ่มระดับที่ 3 คือ กลุ่มประเทศเริ่มต้น เช่น เวียดนาม กัมพูชา และลาว เป็นต้น (พัชรพล วังศ์บุญสิน และคณะ, 2550)

นักบัญชีไทยกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีไทยโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่านักวิชาชีพบัญชีมีความพร้อมด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารมากที่สุด รองลงมาเป็นทักษะทางปัญญา และทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติ และหน้าที่งาน รวมทั้งทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล อย่างไรก็ตามในประเด็นของทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจเป็นทักษะที่นักวิชาชีพบัญชียังมีน้อยที่สุด เนื่องจากในอดีตบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอาจถูกจำกัดอยู่เพียงแค่การเก็บและรวบรวมข้อมูลเพื่อให้หน่วยงานอื่นนำไปใช้ แต่ในปัจจุบันผู้ประกอบวิชาชีพได้เข้าไปมีบทบาทกับหลายทีมงานมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกองค์ประกอบขององค์กร จึงต้องมีความรู้ด้านธุรกิจมากขึ้น และตระหนักในเรื่องการเมืองและมีมุมมองแบบรอบโลก ซึ่งในอนาคตเมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นักวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านการบริหารองค์กรและ

การจัดการธุรกิจให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อป้องกันการเข้ามาควมรวมกิจการของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในกลุ่มประเทศอาเซียนรวมถึงการเพิ่มทักษะดังกล่าวจะส่งผลให้มีโอกาสในการเดินทางไปทำงานกับประเทศในกลุ่มอาเซียนได้มากขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการเป็นผู้บริหารองค์กร ทั้งนี้งานศึกษานี้เสนอให้นักบัญชีเพิ่มทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อนักบัญชีจะได้มีโอกาสเข้าไปประกอบอาชีพในกลุ่มประเทศอาเซียน รวมถึงความสามารถในการแข่งขันกับนักวิชาชีพบัญชีในประเทศอื่นที่เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย ทั้งนี้รัฐอาจช่วยโดยการมีการกำหนดให้ทักษะด้านภาษาต่างประเทศเป็นส่วนหนึ่งในทักษะวิชาชีพที่จำเป็น และมีการกำหนดให้มีการสอบวัดระดับความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ ให้เป็นส่วนหนึ่งในการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี นอกจากนี้ยังเสนอให้เพิ่มทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจซึ่งนักวิชาชีพบัญชีมีความพร้อมน้อยที่สุด (ปรีศนี ภายพันธ์ และนธิ เหมมันต์, 2557)

การเปรียบเทียบข้อบังคับสำหรับนักวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศไทย ประเทศสิงคโปร์ และประเทศอินเดีย โดยศึกษาจากกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี ข้อบังคับสำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของทั้ง 3 ประเทศ และข้อบังคับสำหรับนักวิชาชีพบัญชีของสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (International Federation of Accountants: IFAC) รวมทั้งข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิอื่นนั้น ด้านคุณสมบัตินักวิชาชีพบัญชีของประเทศไทยมีอายุขั้นต่ำ 18 ปี มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี ไม่ต้องผ่านการฝึกหัดงานก่อนการปฏิบัติงานจริง ไม่ต้องผ่านการทดสอบทางวิชาชีพและมีการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพน้อยกว่าอีก 2 ประเทศ ส่วนนักวิชาชีพบัญชีของประเทศสิงคโปร์และประเทศอินเดียมีอายุขั้นต่ำ 21 ปี มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาตรี ผ่านการฝึกหัดงานก่อนการปฏิบัติงานจริง ผ่านการทดสอบทางวิชาชีพในวิชาที่นอกเหนือจากวิชาเกี่ยวกับการบัญชีและกฎหมาย และมีการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพมากกว่าข้อบังคับของประเทศไทย ด้านข้อบังคับด้านการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน นักวิชาชีพด้านการทำบัญชีของประเทศไทยสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องเป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาชีพบัญชี แต่อีก 2 ประเทศกำหนดให้นักวิชาชีพบัญชีทุกด้านต้องเป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาชีพบัญชี ด้านจรรยาบรรณข้อบังคับของประเทศไทยมีการกำหนดแต่ไม่มีรายละเอียดของจรรยาบรรณไว้ ส่วนประเทศสิงคโปร์และประเทศอินเดียมีการกำหนดรายละเอียดของจรรยาบรรณไว้มากกว่า ด้านบทลงโทษ ทั้ง 3 ประเทศมีการกำหนดบทลงโทษสำหรับนักวิชาชีพบัญชีทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมทั้งโทษของการประพฤติผิดจรรยาบรรณ และโทษของการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับสำหรับนักวิชาชีพบัญชี ด้านข้อบังคับสำหรับนักวิชาชีพบัญชีของทั้ง 3 ประเทศกับข้อบังคับของ IFAC พบว่าประเทศสิงคโปร์และประเทศอินเดียมีการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักวิชาชีพบัญชีไว้มากที่สุดและเทียบเท่า IFAC ส่วนประเทศไทยมีรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักวิชาชีพบัญชีน้อยกว่า IFAC และน้อยที่สุดระหว่าง 3 ประเทศ โดยสรุปแล้วประเทศไทยมีการกำหนดรายละเอียดของข้อบังคับสำหรับนักวิชาชีพบัญชีไว้น้อยกว่าอีก 2 ประเทศ และ IFAC ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำหนดข้อบังคับสำหรับนักวิชาชีพบัญชีของประเทศไทย ควรนำข้อบังคับสำหรับนักวิชาชีพบัญชีของประเทศสิงคโปร์และประเทศอินเดียมาเป็นแนวทางการพัฒนาข้อบังคับสำหรับนักวิชาชีพของประเทศไทยให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นและสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้ในอนาคต (ชูศรี เทียศิริเพชร, 2553)

การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ โอกาสของนักบัญชีไทย คือ สถานะทางเศรษฐกิจของไทยที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่เจริญกว่าหลายประเทศในภูมิภาค และเปิดโอกาสให้นักบัญชีไทยและผู้ประกอบการมีช่องทางและโอกาสในการออกไปทำงานในต่างประเทศได้มากกว่า ส่วนข้อจำกัด คือ การเมืองไทยยังมีความมั่นคงน้อยเมื่อเทียบกับสิงคโปร์ มาเลเซีย ซึ่งมีเสถียรภาพทางการเมืองมากกว่า ทำให้ผู้ประกอบการมีความสนใจลงทุนมากกว่า ประเทศไทย ขณะที่ต้นทุนหรือค่าจ้างบุคลากรก็สูงกว่าหลายประเทศ ทำให้ผู้ประกอบการอาจหันไปว่าจ้างนักบัญชีจากประเทศอื่นที่ใช้ต้นทุนบุคลากรน้อยกว่า สำหรับจุดแข็งของนักบัญชีไทย คือ มาตรฐานนักบัญชีไทยเป็นไปตามมาตรฐานสากล และนักบัญชีไทยจำนวนหนึ่งมีทักษะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารภาษาอังกฤษมากกว่าหลายๆ ประเทศในภูมิภาค ส่วนจุดอ่อน คือ ยังมีนักบัญชีไทยอีกหลายคนที่ยังไม่มีทักษะด้านภาษาอังกฤษ และนักบัญชีไทยยังมีจำนวนน้อยเพราะไม่มีคนสนใจเรียนด้านนี้มากนัก ผู้วิจัยเสนอให้ภาครัฐและภาคเอกชนร่วมพัฒนาศักยภาพของนักบัญชีไทยเพื่อพัฒนาให้สามารถมีโอกาสดำเนินงานในต่างประเทศนารายได้เข้าสู่ประเทศไทย (ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามน สติธินลวนิชกุล, 2555)

ศักยภาพการแข่งขันของกลุ่มสาขาวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยกับประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ศักยภาพของนักบัญชีส่วนใหญ่เป็นเพียงผู้ทำบัญชี ไม่เน้นการคิดวิเคราะห์ข้ามศาสตร์ เช่น การเงิน การลงทุน การบริหารจัดการ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และมีเพียงส่วนน้อยที่สามารถเป็นผู้สอบบัญชี ในส่วนของศักยภาพแรงงาน พบว่า มีจุดเด่นด้านการทำบัญชีที่อาศัยความละเอียด ความคิดสร้างสรรค์ และมีความพร้อมด้านวิชาชีพมากที่สุด รวมทั้งมีการปฏิบัติงานวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยมีจุดด้อยที่สำคัญคือขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ สำหรับงานด้านบัญชีของประเทศต่าง ๆ พบว่า ทุกประเทศให้บริการด้านบัญชี ตรวจสอบบัญชี และการจัดทำบัญชี ทั้งนี้ประเทศไทยมีศักยภาพที่จะรุกไปในประเทศ พม่า เวียดนาม และกัมพูชา แต่ยังมีขั้นตอนการเข้าไปทำงานค่อนข้างยุ่งยาก โดยกลุ่มนักบัญชีที่มีโอกาสเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ คือ กลุ่มนักบัญชีที่ขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพและกลุ่มผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ซึ่งมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าและออกไปยังกลุ่มประเทศที่มีความเท่าเทียมกันในวิชาชีพบัญชีระดับสูง คือ ไทย สิงคโปร์ มาเลเซีย และอินโดนีเซีย (วิภาวี อนุพันธ์พิศิษฐ์ เสนีย์ สุวรรณดี และอัศนีย์ ทองศิลป์, 2558)

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสาขาวิชาชีพบัญชีสู่ความเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และปัจจัยที่บุคลากรสาขาวิชาชีพบัญชีให้ความสำคัญและมีความพร้อมมากที่สุดคือปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และจรรยาบรรณของวิชาชีพนักบัญชี ในขณะที่ปัจจัยที่ให้ความสำคัญและมีความพร้อมต่ำที่สุดคือทักษะด้านภาษาอังกฤษ รวมทั้งความรู้และทักษะในด้านอื่นๆ เช่น ภาษามลายู ภาษาจีน และจากการทดสอบยังพบว่าเกรดเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กับความพร้อมของบุคลากรอย่างมีนัยยะสำคัญ ซึ่งคัดค้านกับผลของงานวิจัยในอดีตซึ่งไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานกับความพร้อมต่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมทั้ง

ความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของบุคลากรในสาขาวิชาชีพนี้แต่อย่างใด (รจนา ขุนแก้ว และมัทนชัย สุทธิพันธ์, 2558)

การเตรียมความพร้อมบุคลากรสาขาวิชาชีพบัญชี การเงิน และตลาดทุน เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ปี 2015 ของประเทศอินโดนีเซีย จากการสำรวจแรงงานอินโดนีเซียปี 2005 ที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย มีเพียงร้อยละ 5.3 ของประชากร และลดลงเหลือร้อยละ 3.6 ในปี 2007 ซึ่งชี้ว่าชาวอินโดนีเซียได้ลงทุนไปกับการศึกษาในระดับต่ำ ซึ่งต่ำกว่าประเทศกัมพูชา ลาว และพม่า แต่ในปี 2010 ถึง 2012 แรงงานอินโดนีเซียที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษามีเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนของแรงงานที่จบระดับมหาวิทยาลัยในสาขาการเงิน การบัญชี ของอินโดนีเซียควรมีทักษะตามมาตรฐาน ดังนี้ 1) ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน 2) ความรู้พื้นฐานด้านการเงิน การทำหลักฐานการเงิน การวิเคราะห์และตรวจสอบ หรือการตรวจสอบรายงานการเงินตามมาตรฐานสากล (IFRS) 3) ความรู้ด้าน IT ซึ่งเกี่ยวกับการจัดการและสื่อสารงานในสาขาของตน 4) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และ 5) ความเข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างของประเทศในอาเซียนและ ความสามารถในการปรับตัวจะเป็นข้อได้เปรียบ ในกรณีที่เป็นแรงงานที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ ควรมีทักษะเพิ่ม คือ ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการลงทุนและตลาดทุน และความรู้เกี่ยวกับตลาดทุนในอาเซียน ในส่วนของการผลิตบัณฑิตนั้น ควรมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงระบบการสอนและหลักสูตรการสอนของอินโดนีเซีย เนื่องจากนักศึกษาสาขาวิชาชีพจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการบัญชีของปัจจุบันและจำเป็นต้องมีข้อบังคับให้สามารถไปถึงเป้าหมายตามมาตรฐานโลกในเวลาอันใกล้ โดยมี คณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีสากล (International Accounting Standards Board) และ คณะกรรมการมาตรฐานการเงินการบัญชี (Financial Accounting Standard Board หรือ FASB) ที่ จัดตั้งมาตรฐานคุณภาพนักบัญชี และยังมี มาตรฐาน International Financial Reporting Standards หรือ IFRS ผู้วิจัยจึงเสนอให้มหาวิทยาลัยอินโดนีเซียดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) ทำการทดสอบโทเฟลก่อนให้นักศึกษาเรียนจบ 2) ร่วมมือกับอุตสาหกรรมการบัญชีและธุรกิจเพื่อเตรียมพร้อมการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรม 3) เพิ่มจำนวนงานศึกษาเกี่ยวกับอาเซียนโดยเฉพาะในสาขาการเงินและการบัญชี 4) ทวีคูณจำนวนหลักสูตรการเรียนการสอนเกี่ยวกับความรู้ด้านไอทีและการจัดการในสาขาวิชาชีพและการเงิน และ 5) ให้ความรู้ด้านความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม โครงการร่วมทางสังคม และวัฒนธรรมข้ามแดนระหว่างอาเซียน (Steelyana W, 2012)

ความพร้อมเข้าสู่ AEC ของนักศึกษาสาขาวิชาชีพบัญชีของไทยนั้น นักศึกษามีความสามารถด้าน ความสัมพันธ์ ทักษะ ความรู้ และจรรยาบรรณในระดับสูง ขณะที่ความสามารถด้านการวิเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ระดับความพร้อมเข้าสู่ AEC มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถ ความรู้ จรรยาบรรณ และความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับทักษะด้านการวิเคราะห์ ทั้งนี้งานศึกษานี้เป็นงานศึกษาเพื่อชี้จุดแข็งและจุดอ่อนของนักศึกษาสาขาวิชาชีพบัญชีของไทย ซึ่งจะต้องเผชิญกับการแข่งขันจากนักวิชาชีพบัญชีของประเทศต่างๆ ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคต จึงเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีหน้าที่ฝึกอบรมนักศึกษา และพัฒนาปรับปรุงคุณภาพโปรแกรมการสอนวิชาชีพบัญชี ยกตัวอย่างเช่น ควรจะมีการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรการเรียนการสอนวิชาชีพบัญชี นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่

ผู้วิจัยต้องการให้มหาวิทยาลัยในไทยตระหนักและให้ความสำคัญ คือ นอกจากการสอนทักษะทางวิชาชีพแล้ว ควรมีการสอนเรื่องของภาษาและวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยเพื่อว่านักศึกษาจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมและความเชื่อ เมื่อเข้าไปทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นๆแล้ว ผลการศึกษายังชี้ว่านักศึกษาไทยยังอ่อนเรื่องทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและทักษะ IT ในด้านซอฟต์แวร์การบัญชี ดังนั้น หากรัฐบาลไทยต้องการลดช่องว่างระหว่างไทยกับประเทศอื่นๆ ในอาเซียน จำเป็นต้องมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษและทักษะการใช้ IT ซอฟต์แวร์การบัญชีของนักศึกษา ไม่เพียงแต่ในห้องเรียนเท่านั้นแต่ยังต้องพัฒนานอกห้องเรียนด้วย (Suttipun, 2014)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของแรงงานไทย ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ผลักดันให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานของไทย คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การจัดการด้านสวัสดิการแรงงานของไทยยังไม่ดีพอ ความไม่มั่นคงทางการเมืองในประเทศทำให้ไม่มีผู้ลงทุนเพิ่ม และตำแหน่งงานในประเทศยังไม่เพียงพอ ขณะที่ปัจจัยดึงดูดเป็นปัจจัยเดิม คือ เรื่องรายได้ที่สูงกว่า (วิลาสินี สัตยธาดา, 2555)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกไปทำงานนอกประเทศมาเลเซีย และกำหนดปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อการย้ายไปทำงานนอกประเทศ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยผลักดันมี 9 ปัจจัย ได้แก่ Lack of promotion prospects, Lack of employee engagement, Career dissatisfaction, Lack of social support, Limited job opportunities, Lower quality of work life, Low occupational income, Lack of autonomy experienced และ Less satisfying social & cultural life ปัจจัยดึงดูดมี 8 ปัจจัย ได้แก่ International exposure, Promotion prospects abroad, Better perks and benefits abroad, Greater job availability abroad, Better educational opportunities abroad, Family influence from abroad และ Satisfying social and cultural life abroad. (Jauhar and Yusoff, 2011)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานวิศวกรไทยในประเทศอาเซียน พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 6 ปัจจัย ได้แก่ Benefits and advanced job, Family influences, Past experiences, Economic and political situations, Languages and culture และ Safety and opportunities to work ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลสูง ได้แก่ Economic and political situations และ Benefits and advanced job. (Suanmali and Saengsathien, 2014)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางบัญชี มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงานและการมีส่วนร่วมในองค์กร ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้า และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการให้กิจการเพิ่มเงินเดือน/โบนัสมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความต้องการด้านสวัสดิการ การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจ่ายค่าล่วงเวลา และการเพิ่มวันลาพักร้อน (ประพาฬรัตน์ ลิ้มสุคนธ์ และมนวิภา ผดุงสิทธิ์, 2554)

ผลกระทบจากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เกี่ยวกับการรับนักบัญชีเข้าทำงาน โดยศึกษาจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า กลุ่มบริษัทจดทะเบียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในงานศึกษานี้ มีความรู้ความเข้าใจใน MRA หรือข้อตกลงยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพซ้ำรวมของวิชาชีพนักบัญชีในระดับต่ำ ขณะที่นักทัศนคติเชิงบวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานที่จะเกิดขึ้น ในส่วนการเตรียมพร้อมที่จำเป็นต่อวิชาชีพซึ่งบริษัทจดทะเบียนต้องการจากนักบัญชีที่จะมีเข้ามาหลังการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ก็คือ ประสบการณ์การทำงาน การเข้ารับการพัฒนาอบรม ฝึกงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และทักษะภาษาอังกฤษที่ควรอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพดี ในด้านคุณสมบัติของนักบัญชีที่บริษัทต้องการ คือ การศึกษาจบระดับปริญญาตรี มีความรู้เรื่องมาตรฐานการบัญชีของไทย และมาตรฐานการจัดทำรายงาน ตลอดจนทักษะภาษาอังกฤษ (Pichayasupakoon, 2014)

### บทที่ 3

#### การดำเนินการวิจัย

การศึกษาลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยในภูมิภาคอาเซียน จะประกอบไปด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักวิชาชีพบัญชีไทย ที่เป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพบัญชีแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มนักวิชาชีพบัญชีไทย ที่เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนา “โอกาสของนักวิชาชีพบัญชีไทยใน AEC” และโครงการอบรมสัมมนา “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบัญชีเพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC” รวมจำนวน 193 ตัวอย่าง
2. กลุ่มนักวิชาชีพบัญชีไทย ที่ทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศเวียดนาม และประเทศมาเลเซีย อย่างน้อย 12 คน
3. กลุ่มหน่วยงาน/องค์กร ที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาชีพบัญชี อย่างน้อย 6 แห่ง ได้แก่ สำนักงานบัญชี สำนักงานจัดหางาน สภาวิชาชีพบัญชีไทยฯ สภาวิชาชีพบัญชีเวียดนาม สถานทูตไทยฝ่ายแรงงาน ประเทศสิงคโปร์ และสถานทูตไทยฝ่ายส่งเสริมการค้าประเทศเวียดนาม

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. แบบสอบถาม ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนา “โอกาสของนักวิชาชีพบัญชีไทยใน AEC” จะแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่
  - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชี
2. แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี
  - 2.1 แบบสัมภาษณ์ นักวิชาชีพบัญชีในต่างประเทศ
  - 2.2 แบบสัมภาษณ์ ตัวแทนสภาวิชาชีพบัญชีฯ สำนักงานบัญชี และสำนักงานจัดหางาน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม กับผู้เข้าร่วมอบรมสัมมนา “โอกาสของนักวิชาชีพบัญชีไทย ใน AEC” เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี
2. การใช้แบบสัมภาษณ์ กับกลุ่มตัวอย่างนักบัญชีที่ทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ทราบถึงลักษณะและช่องทางในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี
3. การใช้แบบสัมภาษณ์ กับกลุ่มตัวอย่างตัวแทนสภาวิชาชีพบัญชี สำนักงานบัญชี และสำนักงานจัดหางาน เพื่อให้ทราบถึงเงื่อนไข ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงาน และช่องทางในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา
  - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย
  - 1.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย โดยมีการให้ค่าคะแนน และการกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ดังนี้
 

การให้ค่าคะแนน มีการให้ค่าคะแนน ดังนี้

|   |         |            |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มาก        |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | น้อย       |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

การกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

|             |         |                 |
|-------------|---------|-----------------|
| 4.21 - 5.00 | หมายถึง | ระดับมากที่สุด  |
| 3.41 - 4.20 | หมายถึง | ระดับมาก        |
| 2.61 - 3.40 | หมายถึง | ระดับปานกลาง    |
| 1.81 - 2.60 | หมายถึง | ระดับน้อย       |
| 1.00 - 1.80 | หมายถึง | ระดับน้อยที่สุด |
  - 1.3 การวิเคราะห์ระดับความสนใจ ในการทำงานกับต่างชาติ ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย โดยมีการให้ค่าคะแนน และการกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ดังนี้
 

การให้ค่าคะแนน มีการให้ค่าคะแนน 1 – 10 โดย

|    |         |         |
|----|---------|---------|
| 1  | หมายถึง | ไม่สนใจ |
| 10 | หมายถึง | สนใจมาก |

การกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

|              |         |                   |
|--------------|---------|-------------------|
| 10.00 – 8.20 | หมายถึง | สนใจเป็นอย่างยิ่ง |
| 6.40 – 8.19  | หมายถึง | สนใจมาก           |
| 4.60 – 6.39  | หมายถึง | สนใจปานกลาง       |
| 2.80 – 4.59  | หมายถึง | สนใจน้อย          |
| 1.00 – 2.79  | หมายถึง | สนใจน้อยที่สุด    |

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ในการจับประเด็น สรุป เชื่อมโยงเนื้อหา เพื่อให้เห็นถึงลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีในภูมิภาคอาเซียน

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาลักษณะการเคลื่อนย้าย แรงงานวิชาชีพบัญชีไทยในภูมิภาคอาเซียน จะประกอบไปด้วยการศึกษาในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. รายงานการวิเคราะห์แบบสอบถามปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี
2. รายงานการสัมภาษณ์ตัวแทนสภาวิชาชีพบัญชี สำนักงานบัญชี และสำนักงานจัดหางาน
3. รายงานการสัมภาษณ์นักวิชาชีพบัญชีไทย ในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม

### รายงานการวิเคราะห์แบบสอบถามปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี

จากการเก็บข้อมูลปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี สามารถสรุปข้อมูล และนำเสนอเป็นตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป<br>ผู้ตอบแบบสอบถาม |                  | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------|------------------|-------|--------|
| เพศ                             | ชาย              | 23    | 11.9   |
|                                 | หญิง             | 170   | 88.1   |
|                                 | รวม              | 193   | 100    |
| อายุ                            | น้อยกว่า 25 ปี   | 20    | 10.4   |
|                                 | 25-30 ปี         | 43    | 22.3   |
|                                 | 31-35 ปี         | 40    | 20.7   |
|                                 | 36-40 ปี         | 36    | 18.7   |
|                                 | 41-45 ปี         | 23    | 11.9   |
|                                 | 45 ปีขึ้นไป      | 31    | 16.1   |
| สถานภาพ                         | โสด              | 108   | 56.0   |
|                                 | สมรส             | 78    | 40.4   |
|                                 | หม้าย/หย่าร้าง   | 7     | 3.6    |
| การศึกษา                        | ปริญญาตรี        | 152   | 78.8   |
|                                 | สูงกว่าปริญญาตรี | 41    | 21.2   |

| ข้อมูลทั่วไป<br>ผู้ตอบแบบสอบถาม |                                       | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------|---------------------------------------|-------|--------|
| ประสบการณ์ในการทำงาน            | น้อยกว่า 5 ปี                         | 56    | 29     |
|                                 | 6-10 ปี                               | 48    | 24.9   |
|                                 | 11-15 ปี                              | 35    | 18.1   |
|                                 | มากกว่า 15 ปี                         | 54    | 28     |
| ตำแหน่งงาน                      | ผู้สอบบัญชี CPA                       | 26    | 13.5   |
|                                 | ผู้ทำบัญชี                            | 112   | 58.0   |
|                                 | ผู้จัดการฝ่ายบัญชี/สมุห์บัญชี         | 46    | 23.8   |
|                                 | หน.สำนักงานบัญชี/เจ้าของสำนักงานบัญชี | 5     | 2.6    |
|                                 | อื่น ๆ                                | 4     | 2.1    |

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.3 รองลงมาอายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพโสดมากกว่าครึ่ง คิดเป็นร้อยละ 56 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.8 ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี คิดร้อยละ 28 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ทำบัญชี คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมาเป็นผู้จัดการฝ่ายบัญชี/สมุห์บัญชี คิดเป็นร้อยละ 23.8 และผู้สอบบัญชี คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.2 ความสนใจในการทำงานกับต่างชาติ

| ระดับความสนใจ                            | ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) | S.D. |
|------------------------------------------|-------------------------|------|
| การไปทำงานในต่างประเทศ                   | 6.11                    | 2.60 |
| การทำงานกับบริษัทต่างชาติ/บริษัทข้ามชาติ | 6.68                    | 2.47 |

จากตารางที่ 4.2 ระดับความสนใจในการทำงานกับต่างชาติ พบว่ามีความสนใจในการไปทำงานในต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย 6.11 แสดงถึง มีความสนใจการทำงานในต่างประเทศในระดับปานกลาง ส่วนความสนใจในการทำงานกับบริษัทต่างชาติ/บริษัทข้ามชาติ มีค่าเฉลี่ย 6.68 แสดงถึง มีความสนใจการนำงานกับบริษัทต่างชาติ/บริษัทข้ามชาติในระดับมาก

#### ตารางที่ 4.3 ความรู้เกี่ยวกับ AEC

| ความรู้เกี่ยวกับ AEC                        | ความถี่ | ร้อยละ |
|---------------------------------------------|---------|--------|
| ทราบความเป็นมาและความสำคัญของ AEC           | 155     | 80.3   |
| ทราบผลกระทบและบทบาทของไทยต่อ AEC            | 110     | 57.0   |
| ทราบข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) ของนักบัญชี AEC | 58      | 30.1   |
| ทราบช่องทางและโอกาสในการไปทำงานใน AEC       | 84      | 43.5   |

จากตาราง 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่ามีความรู้เกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญของ AEC คิดเป็นร้อยละ 80.3 รองลงมาเป็นการทราบถึงผลกระทบและบทบาทของไทยต่อ AEC คิดเป็นร้อยละ 57 ทราบช่องทางและโอกาสในการไปทำงานใน AEC ร้อยละ 43.5 และทราบข้อตกลงยอมรับร่วมของนักบัญชี AEC ร้อยละ 30.1 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.4 ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชี

| ปัจจัยดึงดูด                                      | ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) | S.D. |
|---------------------------------------------------|-------------------------|------|
| โอกาสในการพัฒนาทางภาษา                            | 4.58                    | 2.22 |
| รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย               | 4.33                    | 0.62 |
| ความก้าวหน้าในการทำงาน                            | 4.27                    | 0.63 |
| การพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน                | 4.27                    | 0.66 |
| สวัสดิการที่ดีกว่าการทำงานในประเทศไทย             | 4.14                    | 0.70 |
| โอกาสและความท้าทายทางธุรกิจ                       | 4.13                    | 0.65 |
| ความต้องการนักวิชาชีพบัญชีใน AEC                  | 3.99                    | 0.71 |
| โอกาสในการศึกษาต่อที่สูงขึ้นในต่างประเทศ          | 3.97                    | 0.84 |
| การเดินทาง ไป-กลับ ประเทศไทยสะดวก                 | 3.70                    | 0.77 |
| ความพึงพอใจในชีวิตทางสังคมและวัฒนธรรมในต่างประเทศ | 3.65                    | 0.81 |

จากตาราง 4.4 พบว่าปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชีในระดับมากที่สุด ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาทางภาษา ( $\bar{X} = 4.58$ ) รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย ( $\bar{X} = 4.33$ ) ความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.27$ ) และการพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน ( $\bar{X} = 4.27$ ) สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลในระดับมาก ได้แก่ สวัสดิการที่ดีกว่าการทำงานในประเทศไทย ( $\bar{X} = 4.14$ ) โอกาสและความท้าทายทางธุรกิจ ( $\bar{X} = 4.13$ ) ความต้องการนักวิชาชีพบัญชีใน AEC ( $\bar{X} = 3.99$ ) โอกาสในการศึกษาต่อที่สูงขึ้นในต่างประเทศ ( $\bar{X} = 3.97$ ) การเดินทาง ไป-กลับ ประเทศไทยสะดวก ( $\bar{X} = 3.70$ ) ความพึงพอใจในชีวิตทางสังคมและวัฒนธรรมในต่างประเทศ ( $\bar{X} = 3.65$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชี

| ปัจจัยผลักดัน                          | ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) | S.D. |
|----------------------------------------|-------------------------|------|
| ค่าตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง             | 3.38                    | 1.01 |
| ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ (อัตราการว่างงานสูง) | 3.35                    | 0.95 |
| ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง                | 3.24                    | 0.99 |
| ขาดความก้าวหน้าในงาน                   | 3.24                    | 0.95 |
| ขาดการสนับสนุนทางสังคม                 | 3.17                    | 0.97 |
| ไม่พอใจเงื่อนไขในการทำงาน              | 3.15                    | 0.89 |
| ความรู้สึกละเลยในงาน                   | 3.14                    | 0.97 |
| ขาดความเป็นอิสระในงาน                  | 3.13                    | 0.90 |
| คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี               | 3.10                    | 0.97 |
| ขาดความผูกพันต่อองค์กร                 | 3.07                    | 0.94 |

จากตาราง 4.5 พบว่าปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชีทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง ( $\bar{X} = 4.58$ ) ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ (อัตราการว่างงานสูง) ( $\bar{X} = 4.33$ ) ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.27$ ) ขาดความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 4.27$ ) ขาดการสนับสนุนทางสังคม ( $\bar{X} = 4.14$ ) ไม่พอใจเงื่อนไขในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.13$ ) ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.99$ ) ขาดความเป็นอิสระในงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี ( $\bar{X} = 3.70$ ) ขาดความผูกพันต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.65$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** ปัจจัยเสริมที่สำคัญในการตัดสินใจในการไปทำงานใน AEC

| ปัจจัยเสริม                            | ความถี่ | ร้อยละ |
|----------------------------------------|---------|--------|
| สมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ     | 80      | 41.5   |
| มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC    | 66      | 34.2   |
| มีเพื่อนทำงานอยู่ในต่างประเทศ          | 45      | 23.3   |
| มีสมาชิกในครอบครัวอยู่ในต่างประเทศ     | 41      | 21.2   |
| เคยทำงาน/อาศัยในต่างประเทศ             | 25      | 13.0   |
| เคยศึกษา/ได้รับการอบรมในต่างประเทศ     | 20      | 10.4   |
| จำเป็นต้องเดินทางไปต่างประเทศเป็นประจำ | 10      | 5.2    |

ตาราง 4.6 พบว่าปัจจัยเสริมที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 41.5 มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC คิดเป็นร้อยละ 34.2 และมีเพื่อนทำงานอยู่ในต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 23.3 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** ช่องทางในการไปทำงานใน AEC

| ช่องทางการไปทำงาน                                           | ความถี่ | ร้อยละ |
|-------------------------------------------------------------|---------|--------|
| บริษัทข้ามชาติ (บริษัทต่างชาติที่เข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทย) | 168     | 87.05  |
| บริษัทจัดหางาน                                              | 117     | 60.63  |
| ติดตามนักลงทุน (บริษัทไทยที่ไปลงทุนในต่างประเทศ)            | 102     | 52.85  |
| เครือข่ายทางสังคม                                           | 85      | 44.05  |
| อื่น ๆ                                                      | 3       | 1.56   |

ตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าช่องทางการไปทำงานในต่างประเทศที่มีโอกาสเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ บริษัทข้ามชาติ (บริษัทต่างชาติที่เข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทย) รองลงมาเป็นบริษัทจัดหางาน การติดตามนักลงทุน และเครือข่ายทางสังคม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ประเทศใน AEC ที่อยากไปทำงาน

| ประเทศที่อยากไปทำงานใน AEC | ความถี่ | ร้อยละ |
|----------------------------|---------|--------|
| สิงคโปร์                   | 185     | 95.86  |
| มาเลเซีย                   | 101     | 52.34  |
| บรูไน                      | 72      | 37.31  |
| ฟิลิปปินส์                 | 50      | 25.91  |
| เวียดนาม                   | 44      | 22.80  |
| ลาว                        | 42      | 21.77  |
| อินโดนีเซีย                | 38      | 19.69  |
| พม่า                       | 14      | 7.26   |
| กัมพูชา                    | 6       | 3.11   |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประเทศที่ผู้ตอบแบบสอบถามอยากไปทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศบรูไน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบตำแหน่งงานกับความสนใจในการทำงานกับต่างชาติ

| ตำแหน่งงาน                     | ความสนใจทำงาน<br>ต่างประเทศ |           |      | ความสนใจทำงานกับ<br>บ.ต่างชาติ |           |      |
|--------------------------------|-----------------------------|-----------|------|--------------------------------|-----------|------|
|                                | N                           | $\bar{X}$ | SD.  | N                              | $\bar{X}$ | SD.  |
| ผู้สอบบัญชี                    | 26                          | 5.27      | 2.39 | 26                             | 4.77      | 2.72 |
| ผู้ทำบัญชี                     | 112                         | 6.16      | 2.54 | 112                            | 6.73      | 2.34 |
| ผู้จัดการฝ่ายบัญชี/สมุห์บัญชี  | 46                          | 6.59      | 2.79 | 46                             | 7.70      | 2.26 |
| หน.สนง.บัญชี/เจ้าของ สนง.บัญชี | 5                           | 5.80      | 3.11 | 5                              | 6.60      | 1.14 |
| อื่น ๆ                         | 4                           | 5.00      | 2.16 | 4                              | 6.25      | 0.96 |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ตำแหน่งงานที่มีความสนใจในการทำงานกับบริษัทต่างชาติ ในระดับมาก ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี/สมุห์บัญชี ( $\bar{X} = 7.70$ ) ผู้ทำบัญชี ( $\bar{X} = 6.73$ ) และ หัวหน้าสำนักงานบัญชี ( $\bar{X} = 6.60$ ) ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งงานที่มีความสนใจในการทำงานต่างประเทศ ในระดับมาก ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี/สมุห์บัญชี ( $\bar{X} = 6.59$ )

**ตารางที่ 4.10** เปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานกับความสนใจในการทำงานกับต่างชาติ

| ประสบการณ์การทำงาน | ความสนใจทำงาน<br>ต่างประเทศ |           |      | ความสนใจทำงานกับ บ.<br>ต่างชาติ |           |      |
|--------------------|-----------------------------|-----------|------|---------------------------------|-----------|------|
|                    | N                           | $\bar{X}$ | SD.  | N                               | $\bar{X}$ | SD.  |
| น้อยกว่า 5 ปี      | 56                          | 6.18      | 2.45 | 56                              | 6.48      | 2.37 |
| 6-10 ปี            | 48                          | 6.04      | 2.22 | 48                              | 6.31      | 2.32 |
| 11-15 ปี           | 35                          | 6.23      | 2.83 | 35                              | 7.26      | 2.27 |
| มากกว่า 15 ปี      | 54                          | 3.02      | 2.95 | 54                              | 6.85      | 2.80 |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ที่สนใจไปทำงานต่างประเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 15 ปี จะมีความสนใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี มีความสนใจไปทำงานในต่างประเทศในระดับน้อย สำหรับผู้ที่สนใจทำงานกับบริษัทต่างชาติ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี มีความสนใจมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มากกว่า 15 ปี

**ตารางที่ 4.11** เปรียบเทียบการศึกษากับความสนใจในการทำงานกับต่างชาติ

| คุณวุฒิการศึกษา  | ความสนใจทำงาน<br>ต่างประเทศ |           |      | ความสนใจทำงานกับ บ.<br>ต่างชาติ |           |      |
|------------------|-----------------------------|-----------|------|---------------------------------|-----------|------|
|                  | N                           | $\bar{X}$ | SD.  | N                               | $\bar{X}$ | SD.  |
| ระดับปริญญาตรี   | 152                         | 6.18      | 2.58 | 152                             | 6.80      | 2.31 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 41                          | 5.85      | 2.69 | 41                              | 6.27      | 2.99 |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความสนใจทำงานต่างประเทศในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีความสนใจทำงานกับบริษัทต่างชาติ ในระดับมาก ในขณะที่ผู้ที่จบสูงกว่าปริญญาตรีมีความสนใจในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.12** เปรียบเทียบอายุกับความสนใจในการทำงานกับต่างชาติ

| อายุ           | ความสนใจทำงาน<br>ต่างประเทศ |           |      | ความสนใจทำงานกับ บ.<br>ต่างชาติ |           |      |
|----------------|-----------------------------|-----------|------|---------------------------------|-----------|------|
|                | N                           | $\bar{X}$ | SD.  | N                               | $\bar{X}$ | SD.  |
| น้อยกว่า 25 ปี | 20                          | 5.90      | 2.77 | 20                              | 6.75      | 2.43 |
| 25-30 ปี       | 43                          | 6.53      | 2.30 | 43                              | 6.65      | 2.35 |
| 31-35 ปี       | 40                          | 6.40      | 2.48 | 40                              | 6.83      | 2.29 |
| 36-40 ปี       | 36                          | 6.08      | 2.52 | 36                              | 6.61      | 2.26 |
| 41-45 ปี       | 23                          | 5.30      | 2.70 | 23                              | 6.48      | 2.95 |
| มากกว่า 45 ปี  | 31                          | 5.90      | 3.04 | 31                              | 6.74      | 2.91 |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ที่มีอายุ 25-30 ปี และอายุ 31-35 ปี มีความสนใจในการทำงานต่างประเทศในระดับมาก และทุกระดับอายุมีความสนใจทำงานกับบริษัทต่างชาติในระดับมาก โดยอายุ 31-35 ปี มีความสนใจมากที่สุด

**ตารางที่ 4.13** ปัจจัยเสริมในภาพรวม ในการตัดสินใจในการไปทำงานใน AEC

| ปัจจัยเสริมในการตัดสินใจไปทำงานใน AEC  | ร้อยละ |
|----------------------------------------|--------|
| เคยทำงาน/อาศัยในต่างประเทศ             | 15.2   |
| มีสมาชิกในครอบครัวอยู่ในต่างประเทศ     | 24.8   |
| เคยศึกษา/ได้รับการอบรมในต่างประเทศ     | 12.1   |
| มี เพื่อนทำงานอยู่ในต่างประเทศ         | 27.3   |
| จำเป็นต้องเดินทางไปต่างประเทศเป็นประจำ | 6.1    |
| สมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ     | 48.5   |
| มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC    | 40.0   |

จากตาราง 4.13 พบว่าปัจจัยเสริมในภาพรวมที่สำคัญในการตัดสินใจในการไปทำงานใน AEC ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ และมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC

**ตารางที่ 4.14** ปัจจัยเสริมด้านประสบการณ์ในการตัดสินใจในการทำงานใน AEC

| ปัจจัยเสริมด้านประสบการณ์<br>ในการตัดสินใจไปทำงานใน AEC | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------------|--------|
| เคยทำงาน/อาศัยในต่างประเทศ                              | 26.3   |
| เคยศึกษา/ได้รับการอบรมในต่างประเทศ                      | 21.1   |
| จำเป็นต้องเดินทางไปต่างประเทศเป็นประจำ                  | 10.5   |
| มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC                     | 69.5   |

จากตาราง 4.14 พบว่าปัจจัยเสริมด้านประสบการณ์ที่สำคัญในการตัดสินใจในการทำงานใน AEC ได้แก่ การมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC

**ตารางที่ 4.15** ปัจจัยเสริมด้านครอบครัวในการตัดสินใจในการทำงานใน AEC

| ปัจจัยเสริมด้านครอบครัว<br>ในการตัดสินใจไปทำงานใน AEC | ร้อยละ |
|-------------------------------------------------------|--------|
| มีสมาชิกในครอบครัวอยู่ในต่างประเทศ                    | 34.5   |
| มีเพื่อนทำงานอยู่ในต่างประเทศ                         | 37.8   |
| สมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ                    | 67.2   |

จากตาราง 4.15 พบว่าปัจจัยเสริมด้านครอบครัวที่สำคัญในการตัดสินใจในการทำงานใน AEC ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ

**ตารางที่ 4.16** เปรียบเทียบปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชีกับประสบการณ์การทำงาน

| ปัจจัยผลักดัน                          | ประสบการณ์การทำงาน |      |           |      |           |      |               |      |
|----------------------------------------|--------------------|------|-----------|------|-----------|------|---------------|------|
|                                        | น้อยกว่า 5 ปี      |      | 6-10 ปี   |      | 11-15 ปี  |      | มากกว่า 15 ปี |      |
|                                        | $\bar{X}$          | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$     | S.D. |
| ขาดความก้าวหน้าในงาน                   | 3.29               | 0.91 | 3.29      | 0.94 | 3.37      | 0.94 | 3.07          | 1.00 |
| ขาดความเป็นอิสระในงาน                  | 3.20               | 0.82 | 3.23      | 0.88 | 3.17      | 0.92 | 2.96          | 0.99 |
| ขาดความผูกพันต่อองค์กร                 | 3.12               | 0.83 | 3.10      | 0.97 | 3.00      | 0.94 | 3.02          | 1.02 |
| ขาดการสนับสนุนทางสังคม                 | 3.25               | 0.89 | 3.21      | 0.97 | 3.11      | 0.90 | 3.09          | 1.08 |
| ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง                | 3.23               | 0.99 | 3.21      | 0.92 | 3.31      | 0.90 | 3.24          | 1.12 |
| ความรู้สึกล้มเหลวในงาน                 | 3.13               | 0.94 | 3.25      | 0.93 | 2.97      | 0.86 | 3.17          | 1.11 |
| คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี               | 3.07               | 0.89 | 3.19      | 1.02 | 3.11      | 0.90 | 3.04          | 1.06 |
| ค่าตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง             | 3.30               | 1.04 | 3.44      | 0.94 | 3.63      | 0.94 | 3.24          | 1.06 |
| ไม่พอใจเงื่อนไขในการทำงาน              | 3.20               | 0.88 | 3.25      | 0.89 | 3.11      | 0.79 | 3.04          | 0.97 |
| ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ<br>(อัตราว่างงานสูง) | 3.37               | 0.82 | 3.52      | 0.87 | 3.29      | 0.93 | 3.22          | 1.13 |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานระดับมาก ในสองช่วงอายุงาน คือ ระหว่าง 11-15 และ 6-10 ปี ได้แก่ ค่าตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง ( $\bar{X} = 3.63$  และ  $3.44$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชีกับตำแหน่งงาน

| ปัจจัยผลักดัน                             | ตำแหน่งงาน  |      |            |      |                    |      |              |      |           |      |
|-------------------------------------------|-------------|------|------------|------|--------------------|------|--------------|------|-----------|------|
|                                           | ผู้สอบบัญชี |      | ผู้ทำบัญชี |      | ผู้จัดการฝ่ายบัญชี |      | หน.สนง.บัญชี |      | อื่น ๆ    |      |
|                                           | $\bar{X}$   | S.D. | $\bar{X}$  | S.D. | $\bar{X}$          | S.D. | $\bar{X}$    | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| ขาดความก้าวหน้าในงาน                      | 3.00        | 1.06 | 3.30       | 0.90 | 3.28               | 1.03 | 3.20         | 0.84 | 2.75      | 0.96 |
| ขาดความเป็นอิสระในงาน                     | 2.54        | 0.81 | 3.20       | 0.82 | 3.30               | 1.03 | 3.40         | 0.89 | 3.00      | 1.15 |
| ขาดความผูกพันต่อองค์กร                    | 2.58        | 0.86 | 3.08       | 0.84 | 3.26               | 1.12 | 3.60         | 0.89 | 3.00      | 0.82 |
| ขาดการสนับสนุนทางสังคม                    | 2.65        | 0.94 | 3.18       | 0.90 | 3.46               | 1.09 | 3.20         | 0.45 | 3.00      | 0.82 |
| ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง                   | 2.85        | 0.88 | 3.26       | 0.95 | 3.43               | 1.13 | 3.20         | 0.84 | 3.25      | 0.96 |
| ความรู้สึกละเลยในงาน                      | 2.77        | 0.99 | 3.21       | 0.95 | 3.20               | 1.00 | 3.20         | 0.84 | 3.00      | 1.15 |
| คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี                  | 2.77        | 0.95 | 3.12       | 0.97 | 3.22               | 0.96 | 3.40         | 1.14 | 3.00      | 1.15 |
| ค่าตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง                | 3.08        | 1.13 | 3.37       | 0.97 | 3.63               | 1.04 | 3.20         | 0.84 | 3.00      | 0.82 |
| ไม่พอใจเงื่อนไขในการทำงาน                 | 3.00        | 0.94 | 3.11       | 0.83 | 3.30               | 1.01 | 3.40         | 0.89 | 3.25      | 0.96 |
| ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ<br>(อัตราการว่างงานสูง) | 3.08        | 1.13 | 3.38       | 0.83 | 3.48               | 1.07 | 3.40         | 1.14 | 3.00      | 1.15 |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานในระดับมาก ในสองตำแหน่งงาน คือ

1) ตำแหน่งงานผู้จัดการฝ่ายบัญชี ได้แก่ ค่าตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง ( $\bar{X} = 3.63$ ) ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ( $\bar{X} = 3.48$ ) ขาดการสนับสนุนทางสังคม ( $\bar{X} = 3.46$ ) และขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.43$ ) ตามลำดับ

2) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานบัญชี ได้แก่ ขาดความเป็นอิสระในงาน ( $\bar{X} = 3.40$ ) ขาดความผูกพันต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.60$ ) คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี ( $\bar{X} = 3.40$ ) ไม่พอใจเงื่อนไขในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.40$ ) และภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ( $\bar{X} = 3.40$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.18** เปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชีกับประสบการณ์การทำงาน

| ปัจจัยดึงดูด                                      | ประสบการณ์การทำงาน |      |           |      |           |      |               |      |
|---------------------------------------------------|--------------------|------|-----------|------|-----------|------|---------------|------|
|                                                   | น้อยกว่า 5 ปี      |      | 6-10 ปี   |      | 11-15 ปี  |      | มากกว่า 15 ปี |      |
|                                                   | $\bar{X}$          | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$     | S.D. |
| รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย               | 4.34               | 0.58 | 4.27      | 0.65 | 4.40      | 0.55 | 4.33          | 0.70 |
| สวัสดิการที่ดีกว่าการทำงานในประเทศไทย             | 4.04               | 0.66 | 4.10      | 0.72 | 4.31      | 0.68 | 4.17          | 0.75 |
| การพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน                | 4.30               | 0.63 | 4.29      | 0.62 | 4.26      | 0.66 | 4.22          | 0.75 |
| ความก้าวหน้าในการทำงาน                            | 4.32               | 0.58 | 4.23      | 0.69 | 4.34      | 0.54 | 4.22          | 0.69 |
| การเดินทางไป-กลับประเทศไทยสะดวก                   | 3.48               | 0.78 | 3.69      | 0.78 | 4.00      | 0.69 | 3.76          | 0.75 |
| โอกาสและความท้าทายทางธุรกิจ                       | 4.18               | 0.61 | 4.19      | 0.61 | 4.17      | 0.62 | 4.02          | 0.74 |
| โอกาสในการศึกษาต่อที่สูงขึ้นในต่างประเทศ          | 4.09               | 0.82 | 3.98      | 0.86 | 3.97      | 0.79 | 3.85          | 0.89 |
| ความพึงพอใจในชีวิตทางสังคมและวัฒนธรรมในต่างประเทศ | 3.77               | 0.71 | 3.69      | 0.85 | 3.69      | 0.79 | 3.48          | 0.86 |
| โอกาสในการพัฒนาทางภาษา                            | 4.55               | 0.63 | 4.46      | 0.58 | 4.40      | 0.55 | 4.83          | 4.11 |
| ความต้องการนักวิชาชีพบัญชีใน AEC3w                | 4.04               | 0.66 | 3.98      | 0.70 | 4.00      | 0.69 | 3.94          | 0.79 |

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

- 1) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลในระดับมากที่สุด ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาทางภาษา ( $\bar{X} = 4.55$ ) รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย ( $\bar{X} = 4.34$ ) ความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.32$ ) และการพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน ( $\bar{X} = 4.30$ )
- 2) ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลในระดับมากที่สุด ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาทางภาษา ( $\bar{X} = 4.46$ ) การพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน ( $\bar{X} = 4.29$ ) รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย ( $\bar{X} = 4.27$ ) และความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.23$ )
- 3) ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลในระดับมากที่สุด ได้แก่ รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย ( $\bar{X} = 4.40$ ) โอกาสในการพัฒนาทางภาษา ( $\bar{X} = 4.40$ ) ความก้าวหน้า

ในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.34$ ) สวัสดิการที่ดีกว่าการทำงานในประเทศไทย ( $\bar{X} = 4.31$ ) และการพัฒนา  
ประสบการณ์และทักษะการทำงาน ( $\bar{X} = 4.26$ )

4) ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลในระดับมากที่สุด ได้แก่  
โอกาสในการพัฒนาทางภาษา ( $\bar{X} = 4.83$ ) รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย ( $\bar{X} = 4.33$ )  
ความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.22$ ) และการพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน ( $\bar{X} = 4.22$ )

**ตารางที่ 4.19** เปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชีกับ  
ตำแหน่งงาน

| ปัจจัยดึงดูด                                      | ตำแหน่งงาน  |      |            |      |                    |      |              |      |           |      |
|---------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|--------------------|------|--------------|------|-----------|------|
|                                                   | ผู้สอบบัญชี |      | ผู้ทำบัญชี |      | ผู้จัดการฝ่ายบัญชี |      | หน.สนง.บัญชี |      | อื่น ๆ    |      |
|                                                   | $\bar{X}$   | S.D. | $\bar{X}$  | S.D. | $\bar{X}$          | S.D. | $\bar{X}$    | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |
| รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย               | 4.15        | 0.68 | 4.29       | 0.65 | 4.54               | 0.50 | 4.20         | 0.45 | 4.50      | 0.58 |
| สวัสดิการที่ดีกว่าการทำงานในประเทศไทย             | 3.88        | 0.77 | 4.11       | 0.72 | 4.35               | 0.64 | 4.00         | 0.00 | 4.50      | 0.58 |
| การพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน                | 4.12        | 0.71 | 4.27       | 0.64 | 4.35               | 0.67 | 4.20         | 0.84 | 4.50      | 0.58 |
| ความก้าวหน้าในการทำงาน                            | 4.15        | 0.68 | 4.25       | 0.62 | 4.39               | 0.65 | 4.40         | 0.55 | 4.25      | 0.50 |
| การเดินทางไป-กลับประเทศไทยสะดวก                   | 3.77        | 0.77 | 3.54       | 0.78 | 3.98               | 0.68 | 4.20         | 0.84 | 4.00      | 0.00 |
| โอกาสและความท้าทายทางธุรกิจ                       | 4.04        | 0.60 | 4.08       | 0.67 | 4.28               | 0.62 | 4.20         | 0.45 | 4.50      | 0.58 |
| โอกาสในการศึกษาต่อที่สูงขึ้นในต่างประเทศ          | 3.58        | 0.95 | 4.02       | 0.82 | 4.07               | 0.83 | 4.20         | 0.84 | 4.00      | 0.82 |
| ความพึงพอใจในชีวิตทางสังคมและวัฒนธรรมในต่างประเทศ | 3.58        | 0.81 | 3.61       | 0.79 | 3.76               | 0.87 | 3.60         | 0.89 | 4.25      | 0.50 |

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ  
ตำแหน่งงาน ดังนี้

- 1) ตำแหน่งผู้สอบบัญชี ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย
- 2) ตำแหน่งผู้ทำบัญชี ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลในระดับมากที่สุด ได้แก่ รายได้ที่สูงกว่าการทำงาน  
ในประเทศไทย ( $\bar{X} = 4.29$ ) การพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน ( $\bar{X} = 4.27$ ) และ  
ความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.25$ )

3) ตำแหน่งผู้จัดการบัญชี ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลในระดับมากที่สุด ได้แก่ รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย ( $\bar{X} = 4.54$ ) ความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.39$ ) สวัสดิการที่ดีกว่าการทำงานในประเทศไทย ( $\bar{X} = 4.35$ ) การพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน ( $\bar{X} = 4.35$ ) โอกาสและความท้าทายทางธุรกิจ ( $\bar{X} = 4.28$ )

4) หัวหน้าสำนักงานบัญชี ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.40$ ) รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย ( $\bar{X} = 4.20$ ) การพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ) โอกาสและความท้าทายทางธุรกิจ ( $\bar{X} = 4.20$ ) การเดินทางไป-กลับประเทศไทยสะดวก ( $\bar{X} = 4.20$ ) และโอกาสในการศึกษาต่อที่สูงขึ้นในต่างประเทศ ( $\bar{X} = 4.20$ )

### รายงานการสัมภาษณ์สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

**ประเด็นปัญหาแรงงานสำหรับบริษัท** ในปัจจุบันบริษัทสำนักงานสอบบัญชีต้องให้ความสำคัญและขยันในการที่จะไปพูดคุยกับมหาวิทยาลัยต่างๆ เนื่องจากการรับคนเข้าทำงาน (recruit) เป็นเรื่องที่ท้าทายและมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น และมีแนวโน้มว่าจะมีความสำคัญมากกว่าการรักษาบุคลากร (retain) ในขณะนี้ โดยเฉพาะการสอบวิชาชีพบัญชี มีคนให้ข้อสังเกตไว้ว่าอีกประมาณ 10 ปีข้างหน้าประเทศไทยอาจมีปัญหาในการสรรหาคนเข้ามาทำงานในวิชาชีพบัญชี จากการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในวิถีชีวิตของเด็กรุ่นใหม่ที่ชอบทำงานตามเวลาที่กำหนดเอาไว้ ขณะที่งานวิชาชีพบัญชีจะเป็นงานที่ขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งบางช่วงนักบัญชีจะต้องอยู่ทำงานจนดึก เพื่อปิดบัญชีและสะสมงานให้เสร็จเรียบร้อย ถือว่าเป็นวิชาชีพที่หนัก จึงดูเหมือนว่าวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่นักวิชาชีพบัญชีจะสวนทางกัน สำหรับการรับสมัครบุคลากรของสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ ในปัจจุบันรับผู้ที่จบสาขาบัญชีโดยตรง จากทุกมหาวิทยาลัยและจากทั่วประเทศ ไม่มีข้อจำกัดหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับสถาบันการศึกษา แต่จะต้องเป็นผู้ที่สอบผ่านข้อสอบส่วนกลางของบริษัทและผ่านการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อสอบภาษาอังกฤษ จากสถิติที่ผ่านมาหากผู้สมัครผ่านการสอบข้อเขียนแล้วก็มักจะผ่านการสอบสัมภาษณ์ด้วยเสมอ ในส่วนของการสอบข้อเขียนมักจะแบ่งออกเป็น สามส่วน ได้แก่ ข้อสอบเกี่ยวกับวิชาบัญชีเป็นภาษาไทย ข้อสอบอัตนัยให้เขียนเป็นภาษาอังกฤษ และส่วนที่สามเป็นข้อสอบเกี่ยวกับทัศนคติ

**การวางแผนงานสรรหาแรงงาน** บริษัทสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่จะมีการวางแผนที่คล้ายคลึงกัน โดยเริ่มจากการเข้าไปประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ รู้จักบริษัทตั้งแต่นักศึกษายังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 สำหรับนักศึกษาชั้นปี 3 และชั้นปีที่ 4 หรือใกล้จบ จะเน้นการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในบริษัท จากข้อมูลที่ผ่านมาเมื่อนักศึกษาที่มาฝึกงานกับบริษัทเสร็จแล้วก็มักจะมาสมัครเป็นพนักงานประจำกับบริษัทสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในภายหลัง นอกจากนี้บางแห่งมีกลยุทธ์ในการให้ทุนการศึกษาตั้งแต่ นักศึกษาเข้ารับการศึกษาระดับชั้นปีที่ 1 สำหรับผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาแล้ว บริษัทส่วนใหญ่จะมีการปฐมนิเทศ (orientation) เมื่อเข้ามาทำงานในวันแรก ซึ่งการปฐมนิเทศนี้จะมีกิจกรรมที่กำหนดให้ผู้เข้าใหม่ต้องทำกิจกรรมร่วมกัน 5 วัน ให้เกิดการเรียนรู้และการปรับตัวให้เข้ากับบริษัท หลังจากนั้นจะมีการส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของบริษัท โดยหน่วยวิจัยและพัฒนา (R&D) จะดำเนินการจัดสอนและพัฒนาบุคลากรตามแผนที่ได้กำหนดไว้

ในส่วนของการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Mobility) สำนักงานสอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่โดยปกติจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานตลอดเวลาในลักษณะของการโยกย้ายและแลกเปลี่ยนกันระหว่างสำนักงานสอบบัญชีภายในบริษัท มีการจัดส่งพนักงานไปทำงานต่างประเทศ เช่น อเมริกา 1 ปี สิงคโปร์ 6 เดือน และมีแรงงานต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทยเช่นกัน ในบริษัทจะมีสามแผนกใหญ่ ๆ คือ ฝ่ายตรวจสอบบัญชี ฝ่ายดูแลภาษี และฝ่ายการเงินและการวางแผนวางระบบบัญชีและไอที ซึ่งเรื่องการจัดส่งพนักงานไปต่างประเทศจะส่งพนักงานทุกแผนกไม่ได้เน้นจำเพาะพนักงานบัญชี ส่วนใหญ่อยู่ภายใต้โครงการเฉพาะ ซึ่งจะเป็นโครงการส่งพนักงานไปทำงานให้กับบริษัทต่างถิ่นเสมือนเป็นพนักงานคนหนึ่ง เนื่องจากใช้กรอบการทำงานแบบเดียวกันทั่วโลก จึงไม่เป็นปัญหากับพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นการไปทำงานแบบสัญญาภายในระยะเวลาที่กำหนด เช่น 1 ปี หรือ 3 ปี พนักงานส่วนใหญ่เมื่อครบกำหนดก็จะกลับมาทำงานที่สำนักงานในประเทศไทย

ประเด็นปัญหสำหรับนักบัญชีไทยในการเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ เรื่องภาษาอังกฤษ ส่วนเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานใน AEC จะขึ้นอยู่กับบริษัทในแต่ละท้องที่ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ปัญหาเรื่องการหาคนมาทำงานจะมีน้อยกว่าประเทศอื่น สำหรับปัญหาสมรรถภาพของบุคลากรและความสามารถในการจ้างงานนั้นจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละประเทศ แต่ปัญหาที่มีเหมือนกันในหลายๆ ประเทศ คือ การรักษาพนักงานให้ทำงานด้วยนาน ๆ ในสมัยก่อนพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ทำงานจนสอบ CPA ได้แล้วถึงจะลาออก แต่ในปัจจุบันพนักงานมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับ CPA น้อยลง ซึ่งมีแนวโน้มที่มีพนักงานที่รับเข้ามาแล้วทำงานเพียงเดือนเดียว หรือ สองถึงสามเดือนแล้วลาออก กรณีนี้ในภาพรวมจะมีประมาณร้อยละ 30 อย่างไรก็ตามปัญหาส่วนใหญ่ที่พบเหมือนกันทั่วโลก คือ พนักงานที่มีอายุนานระหว่าง 3-5 ปี มักจะลาออก อาจมีสาเหตุจากพนักงานบัญชีจะได้เป็นนักบัญชีอาวุโสเมื่อครบสามปี ทำให้มีแนวโน้มลาออกไปเรียนต่อ หรือไปทำงานเป็นผู้จัดการใน commercial firm หรือบริษัทพาณิชย์ต่างๆ และในช่วงอายุนานดังกล่าวพนักงานส่วนใหญ่มักจะสอบได้ CPA ทำให้มีการสูญเสียบุคลากร ซึ่งคล้ายกันในหลายประเทศ

**แนวโน้มการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพบัญชีในอีกสองสามปีข้างหน้าหรือไม่** คาดว่าการขาดแคลนยังไม่น่าจะขาดแคลนรุนแรง เนื่องจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ สามารถผลิตบัณฑิตวิชาชีพบัญชีได้จำนวนมากพอควร แต่ในขณะเดียวกันธุรกิจก็ขยายตัวมากขึ้นด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตามบัณฑิตสายวิชาชีพบัญชีอาจไม่ได้เข้าสู่ตำแหน่งงานทางบัญชีทั้งหมด จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ปัจจุบันเริ่มขาดแคลนนักบัญชี สำหรับการคาดการณ์ในอีกสิบปีข้างหน้าคาดว่าจะมีโอกาสที่จะขาดแคลนสูงขึ้น อาจเนื่องมาจากค่านิยมของสังคม และงานอื่นมีความน่าสนใจมากกว่า เป็นต้น

ในส่วนของการเข้ามาแย่งงานนักบัญชีไทยจากที่อื่นๆ ใน AEC คาดว่ายังไม่น่าเป็นห่วง แม้ว่าส่วนใหญ่การที่บริษัทที่เข้ามาลงทุนในไทยจะนำนักบัญชีของตนเองเข้ามาด้วย แต่ระบบของไทยก็ยังมีระบบปกป้องคุ้มครองแรงงานของเราอยู่ เช่นข้อกำหนดให้นักบัญชีมีความรู้เรื่องการอ่านและเขียนภาษาไทย ซึ่งต่างชาติอาจจะนำผู้จัดการบัญชีมาเพื่อดูและระบบบัญชี แต่ผู้ทำหรือผู้ลงนามรับรองยังต้องเป็นนักบัญชีไทย นอกจากนี้อาชีพสอบบัญชีในประเทศไทยยังเป็นอาชีพสงวน สำหรับข้อจำกัดที่สำคัญของนักบัญชีต่างชาติหากต้องการสอบเป็น CPA ของประเทศไทยจะเป็นเรื่องยาก เนื่องจากปัจจุบันข้อสอบเป็น

ภาษาไทย กรณีของสำนักงานสอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่ อาจมี CPA บางคนที่มาจากต่างประเทศ และเป็นชาวไทยที่ได้ CPA จากต่างประเทศมาแล้ว เมื่อมาทำงานในประเทศไทยก็จะต้องมีนักบัญชีไทยหรือผู้ตรวจสอบชาวไทยประกบดูแล เนื่องจากไม่มีสิทธิลงนามเอกสารรับรองใด ๆ ในประเทศไทย ในส่วนของโอกาสที่จะมีนักบัญชีต่างชาติในสำนักงานสอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่ในประเทศไทยนั้น มีโอกาสอยู่แล้ว เนื่องจากสำนักงานสอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่ไม่มีข้อจำกัดด้านสัญชาติและมักมีโครงการแลกเปลี่ยนระหว่างสำนักงานสาขาในแต่ละประเทศ ซึ่งเป็นเครือข่ายทั่วโลก อย่างไรก็ตามในแต่ละประเทศจะเน้นพนักงานท้องถิ่นเป็นหลัก ดังนั้นกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับพื้นที่ในบางประเทศ เช่น ในฟิลิปปินส์ก็สามารถติดต่อพนักงานในพื้นที่นั้น ๆ ได้เลยโดยไม่ต้องรับพนักงานจากที่นั่นเข้ามา แต่ถ้าหากจะเข้ามาก็สามารถเข้ามาทำงานได้และมีพนักงานต่างชาติ เช่น สวิสเซอร์แลนด์ขอเข้ามาทำงานในไทยเพื่อดูธุรกิจเอเชีย โดยเข้ามาทำงาน เพื่อศึกษาแนวทาง อาจมีระยะเวลาหนึ่งหรือสองปี เป็นต้น สำหรับการให้อยู่ถาวรเพื่อความก้าวหน้านั้นจะเป็นไปได้ยาก เนื่องจากมีข้อกำหนดที่คุ้มครองแรงงานในประเทศ เช่น การสอบ CPA Thailand เป็นต้น สำหรับนักบัญชีในประเทศ AEC นั้นผู้ที่ออกไปทำงานนอกประเทศโดยถาวร ส่วนใหญ่จะเป็นนักบัญชีประเทศฟิลิปปินส์

ในส่วนของโอกาสเคลื่อนย้ายไปสู่ AEC ของนักบัญชีไทย พบว่า นักบัญชีไทยเคลื่อนย้ายไปสู่ AEC จากการเข้าไปลงทุนในต่างประเทศของนักลงทุนไทยซึ่งจะนำเอานักบัญชีไทยติดตามไปทำงานด้วย สำหรับปัญหาในเรื่องภาษานั้น พบว่ามีปัญหาเฉพาะในส่วนของการสื่อสาร แต่การเขียนและความเข้าใจนั้นถือนักบัญชีไทยยังทำได้ดี ในส่วนของนักบัญชีไทยที่ต้องการไปสมัครในต่างประเทศโดยตรงโดยที่ไม่ต้องอาศัยการติดตามักลงทุนไปต่างประเทศยังมีน้อย ซึ่งไม่ได้เป็นผลกระทบจากค่าตอบแทนแต่เป็นเรื่องของลักษณะนิสัยของคนไทยที่ติดบ้าน และคิดว่าการทำงานในประเทศไทยสบายกว่าการไปทำงานในประเทศสมาชิก AEC

ในส่วนความท้าทายเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (mobility) ใน AEC คือ การทำให้เกิดมีมาตรฐานเดียวกันในทุกประเทศสมาชิกของ AEC เช่น การทำ list บริษัทเมื่อผ่านจากประเทศหนึ่งแล้วยังจะต้องมาทำใหม่ในอีกประเทศหรือไม่ หรือสามารถใช้ใบผ่านจากประเทศนั้นๆ แล้วถือใบนั้นเข้ามาอีกประเทศได้เลยโดยไม่ต้องมีการกลั่นกรองอีกชั้นหนึ่ง เป็นต้น

**ประเด็นการเปลี่ยนสายงานหรือการข้ามสายงาน** หากนักบัญชีจะเปลี่ยนสายงานนั้นจะอยู่ในช่วงระยะเวลา 3 ปีแรกของการทำงาน แต่ถ้าหากทำงานบัญชีเกิน 3 ปีแล้วจะถือว่าเป็นการทำงานเฉพาะทางแล้วจึงยากที่จะเปลี่ยนสายงาน หากนักบัญชีลาออกก็มักจะออกไปทำสายงานเดิม คือ เป็นผู้ควบคุมบัญชีแต่จะไม่ข้ามไปทำงานด้านการเงิน สำหรับเรื่องการที่บัณฑิตจบบัญชีจะมาเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีในท้ายที่สุดนั้น คาดว่าน่าจะมีบัณฑิตเข้าสอบเป็นผู้สอบบัญชีประมาณร้อยละ 70 และเมื่อระยะเวลาผ่านไปนักบัญชีอาจมีการเปลี่ยนสายงานหรือแต่งงานไป ผู้ตรวจสอบบัญชีอาจเหลือเพียงร้อยละ 30-40 สำหรับผู้ที่จบทางด้านบัญชี โดยทั่วไปนักบัญชีจะอยากเข้าทำงานบริษัทตรวจสอบบัญชีก่อนเป็นหลัก เนื่องจากมีโอกาสความก้าวหน้ามากกว่า แล้วถึงย้ายไปบริษัททั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนไปทำทางด้านการเงิน อย่างไรก็ตามหลายบริษัทยังมองว่านักบัญชีเป็นทรัพยากรที่หาได้ยาก โดยเฉพาะในต่างจังหวัด และโดยเฉพาะนักบัญชีที่มีคุณสมบัติที่ดี

ในการอบรมพัฒนาบุคลากรนั้น สำนักงานสอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่ มักจะมีโปรแกรมการอบรมในสองลักษณะ คือ การอบรมเทคนิค และการอบรม soft skill (การเจรจา การนำเสนองาน ฯลฯ) ซึ่งหากเป็นบัณฑิตจบใหม่ซึ่งต้องทำงานตามการควบคุมของหัวหน้างานจะเน้นการอบรมทางเทคนิค เมื่อเรียนได้ระยะหนึ่ง แล้วจึงได้รับการอบรมเรื่อง soft skill เช่น การอบรมการนำเสนองาน เป็นต้น ซึ่งจะเป็โปรแกรมการอบรมมาตรฐานของสำนักงานสอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่ทั่วโลก ในส่วนของการรักษาพนักงานบางสำนักงานจะเน้นที่ career path หรืออาจเป็นการสร้างกิจกรรมเฉพาะของสำนักงานแต่ละพื้นที่ที่จะสร้างความรักความผูกพันในองค์กร ซึ่งในประเทศไทยจะมีกิจกรรมสร้างความสามัคคีหลากหลาย เช่น การจัดการไปเที่ยว หรือทำกิจกรรมด้วยกันในหมู่พนักงาน มีระบบ counseling observer เป็นระบบพี่เลี้ยง กับระบบโปรโมทพนักงานจะมีพี่เลี้ยงดูแลการทำงานในตำแหน่งใหม่ ลำดับขั้นตำแหน่งจะเป็น junior (2ปี) – Senior (3-4ปี) – Manager- Senior Manager- Partner

**มุมมองที่มีต่อนักบัญชีไทย สำหรับบริษัทในไทย** นักบัญชีมีทักษะดีเป็นที่ยอมรับ ในส่วนของมุมมองชาวต่างชาติต่อนักบัญชี ด้านทักษะถือว่าไม่ด้อยกว่านักบัญชีต่างประเทศ แต่มีปัญหาด้านภาษาและมาตรฐานบัญชีที่แตกต่างกัน เนื่องจากในสิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ จะใช้มาตรฐานเต็มของ international แต่ของไทยจะหย่อนกว่าเล็กน้อย

**ประเด็นทิศทางการขยายบริษัทด้านบัญชีในต่างประเทศ** สำนักงานสอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่ จะเน้นการส่งนักบัญชีต่างชาติเข้าไปฝึกฝนให้กับนักบัญชีท้องถิ่นในเบื้องต้นก่อน หากกล่าวถึงประเทศลาว กัมพูชา หรือเวียดนาม พบว่าประเทศเวียดนามมีบริษัทเข้าไปลงทุนมากที่สุด ประเทศกัมพูชา มีการตั้งมาตรฐานด้านบัญชีไว้สูงกว่าไทยแต่เปิดรับบุคลากรจากต่างประเทศ ส่วนประเทศลาวมีธุรกิจรายย่อยเข้าไปมากและมีการส่งนักบัญชีเข้าไปฝึกสอนให้กับคนท้องถิ่น สำหรับประเทศที่มีผู้ให้ความสนใจมากที่สุดในปัจจุบัน ได้แก่ ประเทศพม่า

**การคัดเลือกพนักงานในการไปต่างประเทศ** จะมีการคัดกรองด้านภาษา และการสัมภาษณ์จะมี supervisor โทรสัมภาษณ์ผู้สมัครโดยตรง ทั้งนี้การประเมินจะทำภายในประเทศก่อน และส่วนใหญ่การไปต่างประเทศมักจะไปเพื่อเรียนรู้ ไม่ได้เป็นการไปทำงานอย่างถาวร ส่วนใหญ่จึงเน้นการคัดกรองด้านภาษา เนื่องจากพนักงานที่จะไปทำงานต่างประเทศจะมีทักษะด้านบัญชีในระดับดีอยู่แล้วการทำงานเกี่ยวกับด้านเทคนิคถึงไม่มีปัญหา สำหรับเรื่องใบอนุญาตทำงานหรือวีซ่าจะเป็นสำนักงานปลายทางเป็นผู้จัดการให้ทั้งหมด การจ่ายเงินหรือเบี้ยเลี้ยงจะเป็นสำนักงานปลายทางเป็นผู้จ่ายให้ตามอัตราการครองชีพของสำนักงานปลายทาง หรือตามข้อตกลงร่วมกันภายในของแต่ละสำนักงาน

**ประเด็นปัญหาในการทำงานในต่างประเทศ** ยังไม่พบปัญหาในลักษณะคิดถึงบ้าน (home sick) หรือเรื่องอื่นๆ เนื่องจากผู้ที่ยื่นสมัครไปทำงานในต่างประเทศมีความต้องการในการที่จะไปต่างประเทศเป็นพื้นฐานอยู่แล้วจึงทำให้มีการเตรียมพร้อมล่วงหน้าในการไปทำงานต่างประเทศ

**ประเด็นจุดอ่อนจุดแข็งของนักบัญชีไทย** พบว่า จุดแข็ง คือ เรื่องเทคนิคและทักษะการทำบัญชีในวิชาชีพที่เรียนมา ส่วนจุดอ่อน อาจจะเป็นความคาดหวังในทักษะอื่นนอกเหนือจากทักษะทางด้านบัญชี เช่น เรื่องภาษี และระบบไอที เป็นต้น

ในการทำงานการให้คำปรึกษากับลูกค้าของ สำนักงานสอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่ จะทำงานในลักษณะทีมงาน ทีมอาจประกอบด้วยนักบัญชี 10 คน ตั้งแต่ junior จนถึง Partner เมื่อเจาะแต่ละตำแหน่ง ถ้าเป็นรุ่นเล็กเช่น junior และ senior จะดูไม่เกิน 10 บริษัท เมื่อเป็น manager จะดูเฉลี่ยประมาณ 10-15 บริษัท แต่เมื่อทำงานในการดูแลบริษัทหนึ่งๆจะทำงานเป็นทีมเสมอ

ในส่วนของ **สิงคโปร์กับมาเลเซียกับคุณสมบัติของนักบัญชีที่ต้องการ** มีความเห็นว่าสิงคโปร์และมาเลเซียมีความต้องการนักบัญชีที่มีคุณสมบัติคล้ายกัน แต่ในส่วนที่มีรายละเอียดลึกลงไปยังไม่ทราบเนื่องจากพบว่าบางประเทศ ผู้ตรวจสอบบัญชีไม่จำเป็นต้องจบสายบัญชีมาแต่ถ้าได้เรียนหลักสูตรที่กำหนดและผ่านหลักสูตรผู้ตรวจสอบมาแล้วก็สามารถทำได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามพบว่าทุกประเทศประสบปัญหาเดียวกัน คือ การสูญเสียบุคลากรในช่วงระหว่างจาก junior เป็น senior และมีนักบัญชีที่ลาออกไปทำอาชีพอิสระเช่นกัน

**ทิศทางการพัฒนาเพื่อรองรับ AEC** เสนอแนะให้พัฒนาในส่วน of ภาษาอังกฤษเป็นหลัก และพัฒนาทักษะต่างๆ และติดตามข่าวสารให้เป็นปัจจุบันมากขึ้น เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการได้ รวมทั้งการให้บุคลากรได้เรียนรู้ ฝึกอบรม และส่งคนเข้าทำงานทุกสาย ทุกอุตสาหกรรม ซึ่งจะทำให้พนักงานได้เรียนรู้หลายหน่วยงานและความหลากหลาย

**ส่วนผลกระทบในการเปิดเข้าสู่ AEC ด้านเศรษฐกิจ** เมื่อเปิดตลาดแล้วคาดว่าจะไม่มีผลกระทบมากหรือชัดเจน เนื่องจากทุกบริษัทต่างมีตลาดของตัวเองอยู่แล้ว ส่วนที่มีผลชัดเจนน่าจะเป็นเรื่องการควบคุมคุณภาพงาน เนื่องจากหากจะเข้าสู่ AEC คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยก็จะต้องมีการปรับตัวในบริษัทหรือธุรกิจขนาดเล็ก หรืออาจมีการรวมกลุ่มกันมากขึ้น เนื่องจากบริษัทขนาดใหญ่จะมีการพัฒนาขึ้นมาแล้วจากบริษัทแม่ ขณะที่บริษัทขนาดเล็กจะต้องพัฒนาขึ้นมาเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้เข้ากับมาตรฐานใหม่

**คำแนะนำสำนักงานบัญชีในไทยในการรักษานักบัญชีที่มีอยู่ในบริษัท** คือ การสร้างความรู้สึกสนุก ความสุขในการทำงาน และมีการเรียนรู้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โปรแกรมที่นักบัญชีมักจะสนใจและชอบ มักจะเป็นโปรแกรมที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เช่น โปรแกรม counseling counselor และมีพี่เลี้ยงดูแล รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่เจ้านายระดับสูงได้โดยตรงด้วย ในกรณีที่พนักงานอยากโยกย้ายงาน อาจรักษากับพนักงานด้วยการพยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่สามารถซื้อใจพนักงาน รวมทั้งดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน และให้ความเอื้ออาทร

ส่วนที่มีบริษัทจัดหางาน หรือแมวมองมาสรรหานักบัญชีคนไทยไปทำงานต่างประเทศยังไม่พบข้อมูล ส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นการเปลี่ยนงานในประเทศในลักษณะของการเปลี่ยนบริษัทในประเทศไทยเท่านั้น เนื่องจากโอกาสในประเทศไทยยังมีมาก มีความมั่นคง และมีผลตอบแทนสูง เนื่องจากนักบัญชีขาดแคลน

ปัญหาของผู้ที่ทำงานทางด้านบัญชีนั้น อาจเป็นปัญหาที่พนักงานที่มีอยู่ไม่มีประสิทธิภาพ และผลงานที่ได้ไม่มีคุณภาพเพียงพอ ซึ่งอาจจะมีหลายสาเหตุที่ซับซ้อนยิ่งกว่าปัญหามันงานลาออก

**ในประเด็นปัญหาของสำนักงานบัญชีโดยทั่วไปนั้น** ปัญหาอยู่ที่การที่พนักงานอยู่ได้เพียงสามปีแล้วจะลาออกเมื่อพบว่างานไม่ใช่ หรือไม่ชอบงาน สำหรับสำนักงานบัญชีนั้นขอสันนิษฐานว่า ปัญหา

อาจจะอยู่ที่คุณภาพแรงงาน คือ คนสมัยใหม่ไม่อดทนกับงานหนัก เนื่องจากงานตรวจสอบบัญชีวันปิดบจะต้องทำงานหามรุ่งหามค่ำ ทั้งนี้มองว่าเรื่องรายได้ไม่ใช่ประเด็นปัญหาที่สำคัญ แต่ปัญหาสำคัญที่พบ คือ เด็กรุ่นใหม่ต้องการพื้นที่และเวลาส่วนตัวของตัวเอง แต่งานผู้ตรวจสอบบัญชีเป็นงานหนัก และไม่มีพื้นที่ของตัวเอง เนื่องจากมีกำหนดเวลาที่ค่อนข้างตายตัว ซึ่งสังเกตได้ว่าผู้ตรวจสอบบัญชีจะมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่เนื่องจากไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง และกำหนดเวลาจะมีตลอดทั้งปี เนื่องจากจะมีการกำหนดเวลาจากบริษัทต่างประเทศด้วย ทำให้นักบัญชีมีเวลาวางน้อย เวลาที่สามารถเดินทางท่องเที่ยวระยะสั้นมีแค่เดือนเดียว แต่ในส่วนของบริษัทท้องถิ่นเองอาจจะมีช่วงที่งานน้อย หรือช่วงที่ว่างมากกว่า หากดูจากภายนอก แต่จริง ๆ ก็ยังไม่ว่างเสียทีเดียว เพราะในแง่ธุรกิจการจ้างผู้ตรวจสอบบัญชีไว้เฉย ๆ จะเป็นเรื่องยาก มักจะมีการปรับให้ทำสองงาน และบางครั้งก็มีงานที่เป็นงานสำหรับผู้สอบบัญชีอิสระ ซึ่งจ้างมาตรวจสอบแต่ส่วนใหญ่ผู้ที่รับงานอิสระ มักจะมีข้อจำกัดของกระทรวงพาณิชย์ไม่ให้ตรวจสอบได้เกินจำนวนที่กำหนดไว้ และผู้สอบบัญชีอิสระเองก็มีความเสี่ยงในการถูกยึดใบประกอบวิชาชีพ

ในส่วนของการ **maintain นักบัญชีไว้กับบริษัทในแง่ HR** มีความเห็นว่าการจัดสวัสดิการต้องดี เนื่องจากวิชาชีพนี้สามารถรับทำงานนอกเวลางานได้ เรื่องค่าตอบแทนจึงไม่น่าจะใช่ประเด็นสำคัญ ดังนั้นสวัสดิการจึงน่าจะต้องอยู่ในระดับดีและควรมีการให้การอบรม เนื่องจากมาตรฐานบัญชีมีการเปลี่ยนแปลงหรือการส่งไปสัมมนา เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องรับการเปลี่ยนแปลง อัปเดตความรู้ตลอดเวลา เพราะสภาวิชาชีพบัญชีจะมีกำหนดให้เข้าสัมมนาเพื่อเพิ่มมาตรฐานของนักบัญชีแต่ละคน สำหรับนักบัญชีบางคนที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมบัญชีพอเพียงเนื่องจากไม่ได้อยู่บริษัทใหญ่ จำเป็นต้องเข้าไปนั่งสัมมนาเพื่อได้ชั่วโมงการทำบัญชีและได้รับการยกระดับมาตรฐานของตนเอง รวมทั้งควรให้โอกาสพนักงานในการเรียนรู้ธุรกิจต่างๆ เนื่องจากผู้ตรวจสอบบัญชีจำเป็นต้องดูองค์ประกอบอื่นของธุรกิจขณะตรวจสอบบัญชี เช่น เมื่อตรวจสอบโรงแรม ก็ควรรู้เรื่องธุรกิจโรงแรมด้วย ดังนั้นจะต้องส่งนักบัญชีออกไปเทรนจึงจะสามารถรักษานักบัญชีเอาไว้ได้ ทั้งนี้ความรู้รอบตัวเกี่ยวกับธุรกิจต่าง ๆ ก็มีความสำคัญ เนื่องจากบางกรณีหากมีโรงงานเข้ามาขอตรวจ แต่นักบัญชีที่มีอยู่ไม่มีความรู้ในธุรกิจนั้นก็ไม่สามารถให้นักบัญชีที่ว่างมาตรวจได้ ซึ่งบริษัทอาจจะจ้างคนหนึ่งคน เพื่อไปศึกษา significance ของธุรกิจหลักๆ ว่ามีอะไรบ้างแล้วนำมาให้การอบรม หรือ train พนักงานของบริษัทนั้นๆ โดยไม่ต้องทำอย่างอื่น นอกจาก train อย่างเดียว ซึ่งปกติของการพัฒนาความรู้สามารถหาได้จากการอ่านหนังสือด้วย ทั้งการให้การอบรมจัดว่าเป็นการให้สวัสดิการที่ดีในระดับหนึ่ง

ในส่วนของการให้สวัสดิการด้านอื่น ๆ ในบริษัทขนาดกลางและเล็กนั้นมีความเห็นว่า โดยนิสัยของคนไทยแล้วไม่น่าจะใช้การ outing มาดึงพนักงานได้มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทขนาดกลางและเล็ก และวันหยุดวันพักร้อนนั้น คนไทยจะไม่เข้มงวดกับเรื่องการลาพักร้อนมากนัก ส่วนประเด็นอื่น ๆ เช่น work life balance ใช้กับบริษัทในเมืองไทยก็จะไม่ได้สามารถทำได้ผลมากนัก เนื่องจากการวัดประเมินผลของคนไทยไม่ได้อยู่ที่ผลงานแต่เป็นการเห็นหน้าพนักงานว่าเข้าทำงานหรือไม่เป็นส่วนใหญ่ แนวคิดอันนี้ไม่ได้เป็นแนวคิดที่มีเฉพาะในเมืองไทย แม้แต่ในบริษัทจากต่างประเทศก็มีเหมือนกัน

ส่วนนอกเหนือจากสวัสดิการและการส่งไปอบรม แล้วในเรื่องของโอทีสำหรับธุรกิจขนาดเล็กหรือขนาดกลางจะพบว่าในความเป็นจริงก็ไม่ได้มีการจ่ายโอทีให้กับพนักงานอย่างจริงจัง ขณะที่ในบริษัทขนาด

ใหญ่เองก็มีการดูความเหมาะสม เมื่อจะต้องมีการจ่ายโอทีด้วยเช่นกัน ซึ่งในความคุ้มค่านั้นบริษัทใหญ่ ๆ จะสามารถทำได้เนื่องจากสามารถจ้างพนักงานที่ทำงานเฉพาะด้านเดี่ยว ๆ ได้ แต่บริษัทขนาดกลางและเล็กจะมองว่าไม่คุ้มค่ากับการเสียเงิน ในการจ้างพนักงานมานั่งตรวจเฉย ๆ เพราะมีผู้สอบบัญชีอิสระหรือ outsource ที่สามารถทำได้ในระยะสั้นอยู่แล้วโดยไม่ต้องออกแบบเองให้เสียเงินมาก ดังนั้นบริษัทสำนักงานสอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่ (big 4) จึงมีความได้เปรียบ เนื่องจากมีกำลังพอที่จะสร้างมาตรฐานและระบบ

**ประเด็นนักบัญชีไทยไปทำงานในสิงคโปร์** ซึ่งเป็นประเทศใช้ภาษาอังกฤษ ถามว่าจะมีคนทำงานต่างประเทศเข้าไปทำหรือไม่ นั่น ตอบว่ามี แต่คนไทยน่าจะมีความมั่นใจน้อยมาก ขณะที่เวียดนามหรือฟิลิปปินส์จะมีความเป็นไปได้มากกว่า โดยดูจากพื้นฐานความดีนรณของคนแต่ละพื้นที่ เนื่องจากธรรมชาติของคนไทยไม่ค่อยดีนรณ

**แนวโน้มเรื่องการออกจากบริษัทใน big 4 มาเปิดบริษัทของตัวเองนั้นไม่มี** เนื่องจากผลได้ผลเสียไม่คุ้มค่า การดำเนินธุรกิจชนิดนี้ข้อดีคือไม่ต้องลงทุนกับวัตถุดิบ ขณะที่ใช้เพียงทักษะความสามารถด้านการตรวจหรือ CPA และในเมื่อตัวเองมีทักษะอย่างนี้การเปิดบริษัทอาจจะไม่คุ้มค่ากับการรับจ้างตรวจบัญชี และ big 4 ยังเป็น flat organization คือจะมี manager ก็คนก็ได้ ไม่จำเป็นต้องไปแทนที่ manager คนเดิม หากมีความสามารถถึงแล้วจะสามารถก้าวหน้าในตำแหน่งงานได้ซึ่งในหลาย ๆ องค์กรใหญ่ก็ยังไม่สามารถทำได้ ในกรณีแตกแล้วโตก็ไม่มีแนวโน้มเลยเนื่องจากวิชาชีพนี้ไม่มีผลิตภัณฑ์หรือสินค้าหรือวัตถุดิบ มีแต่ทักษะเท่านั้น จึงมีความเป็นไปได้น้อยมากที่จะมีการแยกไปทำธุรกิจของตนเอง เมื่อเติบโต บริษัท Big 4 เองก็ไม่มีสาขาย่อย จะมีกรณีแตกแล้วโตเฉพาะเมื่อต้องการขยายในประเทศอื่น

ในเรื่องของ**แนวโน้มการเปลี่ยนจากบริษัทหนึ่ง เช่น จาก EY ไปอีกบริษัทใน big 4 อย่าง PWC** นั้นมีน้อยเนื่องจากผู้เข้าทำงานรู้ลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรอยู่แล้วตั้งแต่เรียนและจะมีการตัดสินใจเข้าทำงานตามที่ตนเองต้องการอยู่แล้ว ดังนั้นส่วนใหญ่กลุ่มที่เปลี่ยนงานหลังจากทำงานไปได้สักระยะจะเป็นกลุ่มที่เปลี่ยนสายงานไปเลย ไม่ได้เปลี่ยนบริษัท

สำหรับจำนวนของพาร์ทเนอร์ในการดูแลไชน์นั้นจะขึ้นอยู่กับ port ว่ามีขนาดเท่าไร รับผิดชอบได้เท่าไร รวมทั้งการประเมินความเสี่ยงเพื่อจะได้ไม่โอเวอร์โหลดงาน แต่ไม่ได้มีการกำหนดตายตัวแต่ตัวพาร์ทเนอร์จะต้องดูแลเองว่าควรรับเท่าไร และประเมินด้วยตนเอง และจำเป็นต้องดูสาขางานที่รับมา เช่นหากเป็นธุรกิจด้านโรงแรม อาจจะต้องถ่ายโอนให้ผู้เชี่ยวชาญด้านนี้เป็นผู้รับผิดชอบงาน ทั้งนี้จะทำได้เฉพาะในบริษัทใหญ่ๆ เพราะเป็นเรื่องเสี่ยงสำหรับบริษัทเล็กๆ ซึ่งมีกฎหมายและมีการกำหนดเอาไว้ให้มีการตรวจงานแบบโปร่งใส

ด้าน HR นั้นมีกันอยู่สองส่วน คือส่วนที่เป็น HR เฉยๆ คือการดูแลเรื่องการรับพนักงาน การจ่ายเงินเดือน การโปรโมทตำแหน่งซึ่งมีอยู่เหมือนกับองค์กรทั่วไป และมีส่วนคือ HRD คือการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากองค์กรประเภทนี้ถือเป็นองค์กรที่ไม่มีวัตถุดิบหรือผลิตภัณฑ์ และแบรนด์ขององค์กรก็คือตัวพนักงานหรือบุคลากร ส่วนสำคัญที่สุดที่จะต้องดูแลคือการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่สุดนั่นเอง

ในเรื่องของทางเลือกซึ่งบางคนเลือกที่จะเปิดบริษัท ขณะที่อีกคนเลือกที่จะทำงานกับ Big 4 หรือบางคนเลือกทำงานอยู่ที่บ้าน นั้นไม่ได้มีพื้นฐานจากบุคลิกหรือความมั่นใจส่วนตัวเพียงอย่างเดียว แต่มีบริบทหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเช่น บุคคลคนนี้อาจจะมีฐานะดีเรียนจบแล้วเปิดสำนักงานบัญชีผู้ตรวจสอบได้เอง กับอีกคนไม่มีเงินอาจจะทำงานอิสระที่บ้าน เป็นต้น

**ประเด็นนักบัญชีไทยไปทำงานต่างประเทศใน AEC** นั้นเป็นเรื่องที่ยังมีน้อย แต่แนวโน้มที่เป็นไปได้คือหลังจากเปิดตลาดเข้าสู่ AEC แล้ว ระบบการเปิดตลาดจะทำให้มีการรับบริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากขึ้นทำให้มีแนวโน้มที่จะต้องสร้างมาตรฐานใหม่ในระบบการบัญชีและทักษะของนักบัญชี โดยเฉพาะการฝึกฝนเรื่องภาษาเพิ่มมากขึ้น กรณีที่นักบัญชีไทยจะเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ จะมีความเป็นไปได้เมื่อมีบริษัทไทยไปลงทุนในต่างประเทศ แต่ก็ยังมีความจำเป็นต้องไปขึ้นทะเบียนหรือไปถักรองในระบบของต่างประเทศอีกครั้ง ซึ่งทำให้ความเป็นไปได้มีเพียงว่า นักบัญชีไทยจะไปช่วยดูแลและฝึกนักบัญชีท้องถิ่นให้เข้าใจธุรกิจของไทยที่ไปลงทุนมากกว่าจะไปทำงานถาวร เช่นในพม่าไม่เคยตรวจสอบธุรกิจประเภทเทคโนโลยี อย่างดีแท้ด นักตรวจสอบของไทยจำเป็นต้องเข้าไปช่วยสอนซึ่งจะเป็นการสอนเกี่ยวกับธุรกิจมากกว่าจะเป็นในเรื่องการบัญชี ซึ่งก็เป็นโอกาสของบริษัทประเภท Big 4 เช่นกันเนื่องจากบริษัทเล็กๆจะมีน้อยที่นักบัญชีจะรอบรู้เรื่องธุรกิจได้ทุกด้าน อย่างไรก็ตาม จะขอชี้ว่าตลาดนั้นแบ่งกันคนละส่วนอยู่แล้ว บริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางมักจะไม่ต้องลงทุนเกี่ยวกับการนำนักตรวจสอบบัญชีเข้าไปในต่างประเทศด้วย เนื่องจากอยู่คนละ segment กับบริษัทประเภท big 4

**แต่ในส่วนของนักบัญชีไทยที่จะออกไปทำงานนอกประเทศมีน้อย** มีแต่ที่เป็นกลุ่มแลกเปลี่ยนหรือไปทำงานในระยะเวลาสั้นๆแล้วกลับประเทศ แนวโน้มกลุ่มที่จะออกนอกประเทศมักจะอยู่ที่ชาวฟิลิปปินส์ ซึ่งต้องการหารายได้ที่สูงกว่าในประเทศ สิงคโปร์เองก็มีแนวโน้มทำงานนอกประเทศเช่นกัน เนื่องจากมีความรู้มากพอที่จะทำงานในสเกลใหญ่กว่าบ้านเกิดตัวเอง และโอกาสที่นักบัญชีจะไปทำงานในกลุ่มประเทศแม่โขงเองก็น้อยเนื่องจากการทำบัญชีของพม่า ลาว เขมร ก็ต้องมีความเชี่ยวชาญภาษาท้องถิ่นอย่างมากซึ่งเป็นเรื่องยากสำหรับนักบัญชีไทย ขณะที่ในสิงคโปร์และมาเลเซียซึ่งใช้ภาษาอังกฤษก็เป็นเรื่องยากทั้งนโยบายของสองประเทศที่ต้องการผลักดันคนออกไปทำงานนอกประเทศตัวเองอยู่แล้ว กับเรื่องวัฒนธรรมที่อาจจะเป็นอุปสรรค ขณะที่กลุ่มที่ต้องการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในไทย จากสิงคโปร์ มาเลเซียนอกจากปัญหาเรื่องภาษาไทยแล้ว ยังไม่มีแนวโน้มจะมาทำงานเป็นลูกจ้างประจำในประเทศไทยด้วย ส่วนใหญ่มักจะเข้ามาทำงานการลงทุน เปิดบริษัทมากกว่า

ส่วนในบริษัทกลุ่ม big 4 เองก็มีการแยกตลาดที่ตนเองจะไม่เข้าไปทำในกลุ่มเดียวกันเองด้วยเช่นกัน เช่น กลุ่มธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูงอย่างการธนาคาร (Banking) นั้นบริษัท EY จะไม่ค่อยรับทำขณะที่บริษัทอื่นในกลุ่ม big 4 ที่มีความเชี่ยวชาญด้านนี้จะรับงานนี้เนื่องจากเป็นความถนัด (เช่น Deloitte กับ KPMG) ทำแล้วแต่ความถนัด และเนื่องจากเค้หรือตลาดมีขนาดใหญ่ทำให้ไม่จำเป็นต้องแย่งงานกัน และมีกลุ่มลูกค้าตามที่ตัวเองเชี่ยวชาญ ในปัจจุบันอาจจะมีการสับเปลี่ยนหรือสลับกันบ้างแต่ไม่ถึงกับข้ามไปแข่งกัน ซึ่งบริษัท ทั้ง 4 นี้ถือว่าติดลบในตลาดด้านนี้ไปแล้ว และมีแนวโน้มว่าจะไม่มีที่อื่นขึ้นมาได้ และไม่มีการรวมกันให้เหลือเพียง 3 บริษัท เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการโดยเฉพาะข้อกำหนดทางกฎหมาย

ที่ใช้ป้องกันการผูกขาด ในบางประเทศซึ่งมีบริษัท big 4 เพียงสามบริษัท เมื่อประเทศใดประเทศหนึ่งรวมบริษัทไม่ได้ ก็จะไม่สามารถทำได้ทั่วโลก

ต่อคำถามประเด็นที่ว่า มีบริษัทต่างประเทศระบุการจ้างบริษัทใดบริษัทหนึ่งใน Big4 มาตรวจสอบบัญชีไหม ตอบว่ามีเยอะเพื่อป้องกันข้อมูลหรือความลับรั่วไหล เช่น เมื่อจ้างบริษัท EY ในอเมริกาแล้ว ในไทยก็ต้องจ้าง EY เช่นกัน และตัวรายงาน จะเป็นรูปแบบเดียวกันด้วย นอกจากว่าบริษัทบางแห่งที่คนไทยมีหุ้นมากกว่าต่างชาติ อาจจะมีการตัดสินใจใช้บริษัทที่ไม่เหมือนบริษัทแม่ แต่น้อย ในเรื่องนี้ ไม่ได้หมายความว่าบริษัท big 4 จะได้มีโอกาสรับงานของบริษัทต่างชาติใหญ่ๆเสียทั้งหมด เพราะถ้าหาก ในบางประเทศที่มีธุรกิจไปเปิดในประเทศนั้น แต่ไม่มี EY ตั้งอยู่ ธุรกิจนั้นๆจำเป็นต้องเลือกบริษัทที่มีอยู่ในประเทศเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีแทน ทำให้บริษัทใน big 4 ต้องดูทิศทางการเข้าไปลงทุนของธุรกิจใหญ่ทั่วโลกด้วย และดำเนินการจัดตั้งบริษัทในแถบที่ธุรกิจนั้นเดินทางไปทันทีเพื่อได้ลูกค้า

### รายงานการสัมภาษณ์สำนักงานจัดหางาน

สำหรับคนที่ไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่จะจบการศึกษาในมหาวิทยาลัยชั้นนำ 5 อันดับแรกและสามารถพูดภาษาอังกฤษได้ดี สำหรับนักบัญชีในประเทศไทย มากกว่าร้อยละ 50 พูดภาษาอังกฤษได้ไม่ดีและบางส่วนไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ การทำงานเท่าที่พบส่วนใหญ่จะทำงานในบริษัทไทยเป็นหลัก ความก้าวหน้าในตำแหน่งของนักบัญชีส่วนใหญ่จะก้าวหน้าเข้าสู่ระดับ Accounting Manager ทั้งนี้หากจะขึ้นสู่ระดับ Financial Controller หรือ Director จะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษในระดับที่ดีมาก

แนวทางการคัดเลือกบุคคลในการไปทำงานในต่างประเทศของสำนักงานจัดหางานหรือบริษัทต่างชาติ ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากประวัติการทำงาน เช่น ประสบการณ์การทำงานในบริษัทต่างชาติ หรือมีประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศมาก่อน ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และระดับอายุของผู้สมัครไม่ควรเกิน 40-45 ปี เนื่องจากผู้ที่อายุมากกว่า 45 ปี มักจะพบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องของการเดินทางและปัญหาครอบครัว ทำให้การเดินทางไปทำงานในประเทศค่อนข้างลำบาก หรือมีเงื่อนไขพิเศษเพิ่มเติม

โอกาสของบัณฑิตที่จบใหม่ทางด้านบัญชี ในการไปทำงานใน AEC น่าจะมีโอกาสน้อย เนื่องจากบัณฑิตที่จบใหม่ยังมีความรู้เกี่ยวกับ AEC ไม่มากพอ และบัณฑิตส่วนใหญ่ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษยังไม่ถึงระดับที่จะสามารถทำงานในต่างประเทศได้ ทั้งนี้บัณฑิตจบใหม่ที่มีความประสงค์จะทำงานในต่างประเทศ หรือในบริษัทต่างชาติ ควรได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติมทางด้านภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สามารถสื่อสารได้ในระดับที่ดี ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน การอ่าน การเขียน และการพูด รวมทั้งภาษาอังกฤษที่เป็นศัพท์เฉพาะทางด้านบัญชีที่ต้องใช้ในการทำงาน

โอกาสของนักบัญชีไทย น่าจะมีโอกาสสูงในการทำงานกับบริษัทต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทย หรือมาทำธุรกรรมในประเทศไทยมากขึ้น และช่องทางนี้น่าจะมีโอกาสที่ดีกว่าการไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากการลงทุนที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลต่อความต้องการนักบัญชีไทยเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

เพราะว่าการรายงานทางการเงินที่ต้องส่งให้หน่วยงานของรัฐยังต้องใช้ภาษาไทย ซึ่งเป็นภาษาราชการในการนำเสนอรายงานต่าง ๆ

การปรับตัวของนักบัญชีไทยเมื่อเปิด AEC นักบัญชีไทยควรเน้นการปรับตัวในเรื่องของการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้มีความชำนาญในการสื่อสารและการทำงานด้วยภาษาอังกฤษให้สูงขึ้น และควรติดตามการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของกฎหมายและเงื่อนไขสิทธิทางภาษีต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สำหรับทักษะพื้นฐานและเทคนิคการทำบัญชีของไทยนั้นมีมาตรฐานที่ดี แต่นักบัญชีไทยมักจะมีจุดด้อยในเรื่องของภาษาเป็นหลัก นอกจากนี้การเปิด AEC น่าจะส่งผลให้นักบัญชีไทยที่มีทักษะทางด้านภาษาอังกฤษที่ดี จะมีโอกาสในการโยกย้ายงานมากขึ้น เนื่องจากต้องการผลตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งนักบัญชีไทยที่มีทักษะทางด้านภาษาอังกฤษที่ดีนั้นจัดได้ว่าเป็นตำแหน่งงานที่ขาดแคลนในตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่มีความต้องการสูง เพราะว่าบริษัทต่างชาติมีความต้องการและมีความจำเป็นในการใช้ผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารได้ดีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อประโยชน์ในการติดต่อกับงานราชการ รวมทั้งหน่วยงานอื่นด้วย เนื่องจากประเทศไทยใช้ภาษาไทยเป็นหลักในการติดต่อกับงานราชการ คาดการณ์ว่าบุคลากรกลุ่มนี้มีประมาณร้อยละ 20 ของตลาดแรงงานในประเทศไทย ทั้งนี้เมื่อเปิด AEC จะทำให้คนกลุ่มนี้ขาดแคลนเพิ่มมากขึ้น จากความต้องการที่เพิ่มขึ้น ทำให้สำนักงานจัดหางานคาดการณ์ว่า จะมีการสรรหาบุคลากรมากขึ้น เนื่องจากต่างชาติจะสามารถมาตั้งสำนักงานในประเทศไทยได้ง่ายขึ้น ซึ่งต้องสรรหาทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ และน่าจะเป็นผลดีต่อคนไทยในเรื่องของการจ้างงานที่จะมีอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นอีกในอนาคต นอกจากนี้แนวโน้มธุรกิจ Online เริ่มเห็นได้ชัดเจนมากขึ้นว่ามีการขยายตัวเข้ามาในประเทศไทย เช่น จากประเทศมาเลเซีย และฟิลิปปินส์ เป็นต้น ซึ่งบริษัทเหล่านี้ต้องการคนไทยที่สื่อสารกับคนไทยได้และต้องสื่อสารกับบริษัทต้นสังกัดในต่างประเทศได้ด้วย

สำหรับบริษัทไทยที่ไปลงทุนในต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะนำนักบัญชีไทยไปทำงานในต่างประเทศในระดับ Accounting Manager ส่วนใหญ่ที่พบ จะมีระยะเวลาในการไปทำงานประมาณ 2 ปี แต่มักจะพบปัญหาว่า ผู้ที่ไปอยู่ต่างประเทศมักได้ยาวนานกว่าที่กำหนด หรือได้ย้ายไปในประเทศอื่นๆ ต่อไปอีก ทำให้ผู้ที่อยากกลับบ้านเมืองไทยต้องเปลี่ยนงาน แล้วหางานใหม่ในประเทศไทยแทน โดยส่ง resume มาที่สำนักงานจัดหางาน ทั้งนี้แรงงานในระดับสูงในประเทศไทยขาดแคลน การเปลี่ยนงานสามารถทำได้ง่าย ทั้งนี้ส่วนใหญ่ที่พบจะต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติที่อยู่ในประเทศไทยมากกว่า เนื่องจากสามารถจ่ายค่าจ้างในระดับสูงได้ (ประมาณ 6 หลัก)

ในส่วนของบริษัทขนาดกลางถึงใหญ่ จะมีนักบัญชีในระดับต่าง ๆ ไปจนถึง Accounting Manager ที่เป็นบุคลากรของบริษัทเอง เนื่องจากความซับซ้อนในเรื่องของภาษี และสามารถที่จะจัดการกับ Accounting Book ได้ง่ายและดีกว่า การให้สำนักบัญชีดูแลในการทำบัญชี ทั้งนี้จะใช้สำนักงานบัญชีในการตรวจสอบบัญชี หรือรับรองบัญชี สำหรับการส่งรายงานทางการเงินให้กับหน่วยงานของรัฐเป็นหลัก สำหรับบริษัทที่ใช้สำนักงานบัญชีทำบัญชีให้ นั้น ส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทขนาดเล็ก สำหรับสาเหตุที่นักบัญชีในบริษัทต่าง ๆ มีการย้ายหรือลาออก ส่วนใหญ่มักจะพบว่า มีความไม่สบายใจในการเซ็นรับรองบัญชีที่มีปัญหา หรือการทำงานเลิกดีทุกวัน (ประมาณ 22.00 น) และการให้ทำงานถึงวันเสาร์ได้หยุดเฉพาะวันอาทิตย์ เป็นต้น ดังนั้นแนวทางในการรักษานักบัญชีนั่น ควรมีแนวทางในการจ่ายผลตอบแทนในราคา

ตลาด การจัดสวัสดิการที่ดี การจัดระยะเวลาการทำงานวันจันทร์ถึงศุกร์ การทำบัญชีแบบตรงไปตรงมาเป็นบัญชีที่สะอาดไม่ผิดกฎหมาย และการจัด work life balance ที่ดีไม่เลิกดึก เป็นต้น

สำหรับสภาพการจ้างงานของประเทศไทยโดยทั่วไปในปัจจุบัน สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจยังไม่ค่อยดี คนไม่กล้าเปลี่ยนงาน ตำแหน่งงานว่างจึงมีน้อย สภาพของตลาดแรงงานจึงค่อนข้างซบเซา สำหรับการสรรหาแรงงานในปัจจุบันต้องใช้วิธีการเจาะเข้าหาบุคคลโดยตรง หรือกลุ่มเป้าหมายที่เป็นที่ต้องการโดยตรงเพื่อเสนอเงื่อนไขในการเปลี่ยนงาน วิธีการประกาศแล้วรอให้คนมาสมัครในช่วงนี้จะไม่ค่อยได้ผล

**ข้อเสนอแนะอื่นๆ** ทางสถาบันการศึกษา ควรเน้นพัฒนาทางด้านภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา และฝึกให้มีความอดทนสูงในการทำงาน ควรแนะนำให้นักศึกษาเลือกเริ่มทำงานกับองค์กรต่างชาติในประเทศไทยก่อน เพื่อที่บัณฑิตได้มีโอกาสในการศึกษาระบบการทำงานรวมถึงประสบการณ์ที่ดีในระดับนานาชาติ อันเป็นจุดเริ่มต้นให้สามารถทำงานในระดับ AEC หรือระดับนานาชาติได้

## รายงานการสัมภาษณ์นักวิชาชีพบัญชีไทยในประเทศสิงคโปร์

### สัมภาษณ์สถานทูตไทย สำนักงานแรงงานไทย ประเทศสิงคโปร์

#### การประกอบอาชีพนักบัญชีในประเทศสิงคโปร์

นักบัญชีในสิงคโปร์ที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานจะต้องจบการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญา (diploma) หรือระดับปริญญาตรี (degree) สาขาบัญชีในสถาบันของรัฐ หรือโปรแกรมทางบัญชีในสถาบันเอกชน โดยจะเข้ามาในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชีระดับต่าง ๆ เช่น Accounts Assistants, Senior Accountant Executive Manager หรือ Internal Audit Manager นักบัญชีที่ประสงค์จะมีใบรับรองประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องเป็นสมาชิกกับสถาบันบัญชีของประเทศสิงคโปร์ (The Institute of Singapore Chartered Accountants: ISCA) และหากจะเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีจะต้องลงทะเบียนเป็น Public Accountant (PA) กับ Accounting and Corporate Regulatory Authority (ACRA) ของประเทศสิงคโปร์ ทั้งนี้ ISCA เป็นองค์กรวิชาชีพบัญชีแห่งชาติของประเทศสิงคโปร์ โดยมีเป้าหมายที่จะให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในสิงคโปร์ได้รับการยอมรับในระดับสากล รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในวิชาชีพบัญชี ซึ่งการเป็นสมาชิก ISCA สามารถประกอบอาชีพนักบัญชีได้หลากหลายธุรกิจและหลากหลายอาชีพ เช่น Financial Accounting, Management Accounting, Business Operations, Internal Audit, Business Valuation, Corporate Finance Taxation และ Risk Management โดยเป็นที่เชื่อถือในวงการบัญชีทั้งในและต่างประเทศ

#### ประเภทสมาชิกของ ISCA

การเป็นสมาชิกของ ISCA มี 3 ระดับ ได้แก่

1. **Associate (ISCA)** เป็นผู้สำเร็จการศึกษาการบัญชีของมหาวิทยาลัยในประเทศสิงคโปร์ 4 มหาวิทยาลัย หรือผ่านการทดสอบ ISCA Professional Examination สมาชิกประเภทนี้ขาดคุณสมบัติเรื่องประสบการณ์การทำงาน และ Pre-admission course (PAC) จึงไม่สามารถเป็นนักบัญชีที่มีใบรับรองประกอบอาชีพบัญชี (Chartered Account: CA) และเป็นสมาชิกเต็มตัวได้

รายชื่อมหาวิทยาลัยของประเทศสิงคโปร์ ได้แก่

- Nanyang Technological University คุณวุฒิที่รับ MBA (Accountancy) หรือ Bachelor of Accountancy
- Singapore Management University คุณวุฒิที่รับ Master of Professional Accounting หรือ Bachelor of Accountancy
- National University of Singapore คุณวุฒิที่รับ Bachelor of Administration (Accountancy)
- SIM University คุณวุฒิที่รับ Bachelor of Accountancy

ส่วนคุณวุฒิอื่นที่ได้รับการยอมรับต้องผ่านการสอบไล่ของสถาบันดังต่อไปนี้

- The Institute of Chartered Accountants of Scotland (ICAS)
- The Institute of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW)
- The Institute of Chartered Accountants in Ireland (ICAI)
- The Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) (formerly known as the Chartered Association of Certified Accountants)
- The Institute of Chartered Accountants in Australia (ICAA)
- CPA Australia (formerly known as the Australian Society of Certified Practicing Accountants)
- The New Zealand Institute of Chartered Accountants (NZICA) (formerly known as the Institute of Chartered Accountants of New Zealand)
- The Canadian Institute of Chartered Accountants (CICA)
- The American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)
- The Chartered Institute of Management Accountants of the United Kingdom (CIMA)

**การเปลี่ยนแปลง :** นับตั้งแต่เดือนมีนาคม 2559 นักบัญชีที่จบการศึกษาต่างประเทศสามารถเป็นสมาชิกประเภทนี้ หากจบการศึกษาสาขาบัญชี ทำงานในวิชาชีพบัญชีหลากหลายธุรกิจ เช่น การค้า อุตสาหกรรม การบริการ การเงิน การศึกษา เป็นต้น โดยจะพิจารณาถึงสถาบันและการประเมินความสามารถ (Assessment of Competency) เป็นรายๆไป (รายละเอียดจะแจ้งให้ทราบในเดือนมีนาคม 2559)

2. Chartered Accountant of Singapore : CA (Singapore) เป็นสมาชิกขอ ISCA อย่างเต็มตัวมีใบรับรองประกอบวิชาชีพบัญชี สามารถรับรองตัวเองได้ว่า Chartered Accountant of Singapore ใช้อักษรย่อ CA ที่นามบัตรได้ การเป็นสมาชิก CA ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 ได้คุณสมบัติตามระบบ Transitional Arrangements

- ได้รับอนุมัติตามระเบียบ Associate (ISCA)
- เข้าร่วมและผ่านหลักสูตร 5 วัน Pre-Admission Course (PAC) ที่จัดโดย ISCA

- มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง 3 ปี หลังจากจบการศึกษา หรือ 5 ปี รวมกัน ทั้งหลังและจบภาคการศึกษาในภาคธุรกิจใดก็ได้ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับงานบัญชี
- มีความชำนาญกฎหมายท้องถิ่น และระบบภาษี (ทางเลือกอื่น คือ มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องในประเทศสิงคโปร์ 2 ปี)

ตัวอย่างเช่น จบปริญญาตรี สาขาบัญชี จาก NTU NUS SMU ในปี 2012 จะต้องผ่าน PAC ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2014 มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2016 เป็นต้น

2.2 ผ่านการทดสอบ Singapore Qualification Program Framework : Singapore QP เป็นโปรแกรมบัญชีสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้นักบัญชีที่จะก้าวเข้าสู่ Chartered Accountant โดย ISCA เป็นผู้ดำเนินโครงการนี้

3. Fellow Chartered Accountant of Singapore (FCA) คือ นักบัญชีที่เป็นสมาชิก CA ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปและมีประสบการณ์การทำงานระดับบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือเป็นผู้ตรวจสอบบัญชี (Public Accountant)

#### เส้นทางการเป็นสมาชิก ISCA

1. ได้คุณสมบัติ Chartered Account of Singapore : CA แต่หากผู้สมัครเป็นสมาชิกจากสถาบันการบัญชีอื่นแล้ว ก็จะต้องได้รับการพิจารณาจาก Mutual Recognition Agreement (MRA) หรือ Reciprocal Membership Agreement (RMA)

2. ได้คุณสมบัติ Associate ISCA แต่หากผู้สมัครจบปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอื่นในสาขาบัญชี นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ จะต้องได้รับการประเมินผลอีกครั้งหนึ่ง

3. ผ่านคุณสมบัติ Affiliate Pathway จะได้เป็นสมาชิกประเภท Affiliate ISCA และได้รับตำแหน่งเป็น Accredited Accounting Technician (Singapore) สมาชิกประเภทนี้ได้เริ่มประกาศเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2558 และจะเริ่มดำเนินการอย่างเต็มตัวในเดือน มิถุนายน 2559 โดยมีคุณสมบัติดังนี้

- จบการศึกษาจากสถาบันที่ ISCA รับรอง ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณา
- มีประสบการณ์การทำงานติดต่อกันและเปลี่ยนนายจ้างไม่เกิน 2 ครั้ง หรือทำงาน Part-time อย่างต่ำ 1,600 ชั่วโมง ภายในเวลา 3 ปี ไม่ควรเกิน 5 ปี นับจากวันขออนุมัติเป็นสมาชิก และนายจ้างจะเป็นผู้รับรองประสบการณ์

#### การลงทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบบัญชี (Public Accountant : PA)

จุดประสงค์ของการลงทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบบัญชี (Public Accountant : PA) เพื่อให้สามารถได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีงบการเงินในประเทศสิงคโปร์ PA เป็นผู้รับผิดชอบในการแสดงความเห็นและความรับผิดชอบในการตรวจสอบบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด Singapore Standard on Auditing (SSA) หรือ Companies Act โดยต้องลงทะเบียนกับ Accounting and Corporate Regulatory Authority : ACRA

คุณสมบัติการลงทะเบียน Public Accountant : PA

1. มีอายุอย่างต่ำ 21 ปี
2. คุณสมบัติที่เกี่ยวข้อง

2.1 การศึกษา จะต้องผ่านการสอบไล่สาขาบัญชีจากสถาบันที่กำหนด หรือเทียบเท่า

2.2 ประสบการณ์ นับตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2558 ผู้สมัครจะต้องมีประสบการณ์การตรวจสอบบัญชี (Quality Audit Experience : QAE) ที่ได้มาตรฐานจำนวน 2,500 ชั่วโมง ภายในระยะเวลา 5 ปี ก่อนยื่นใบสมัคร โดยการนับประสบการณ์จะนับจากหลังเป็นสมาชิกเต็มตัวภายใต้ ISCA หรือหลังจากมีประสบการณ์การทำงานในฐานะนักบัญชี (CA) ซึ่งเป็นประสบการณ์ด้านการตรวจสอบเชิงบริหาร การตรวจสอบด้านคุณภาพและเทคนิค รวมทั้ง 1 หรือ 2 งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องอยู่ภายใต้การดูแลของผู้ตรวจ (Audit Principle) หากมีประสบการณ์การทำงานจากต่างประเทศ จะอนุมัติให้ได้ไม่เกิน 1,250 ชั่วโมง และประสบการณ์การทำงานต่างประเทศต้องได้ตามเงื่อนไขของ ACRA

2.3 ผู้สมัครจะต้องเป็นสมาชิก ISCA

3. Continuing Professional Education (CPE) การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง 40 ชั่วโมง ภายในระยะเวลา 12 เดือน ก่อนหน้าการลงทะเบียนและอย่างน้อย 30 ชั่วโมงต้องเป็นการเรียนรู้ตามโครงการเรียนการสอน

4. การสำเร็จการศึกษาด้านจริยธรรม The Public Account Oversight Committee (PAOC) ได้กำหนดหลักสูตรที่จำเป็นที่ดำเนินการโดย ISCA

**การเปลี่ยนแปลง :** นับตั้งแต่ 1 มกราคม 2562 ผู้สมัครลงทะเบียน Public Accountant : PA จะต้องมียุทธศาสตร์ ดังนี้

1) การศึกษา

- ผ่านการสอบไล่สาขาบัญชี จากสถาบันที่กำหนด หรืออยู่ระหว่าง Transitional Arrangements แล้วก็ถือว่าได้คุณสมบัติ
- ผ่าน Singapore Qualification Programmed (Singapore QP) หรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบเท่าที่ได้รับการยอมรับจาก ISCA หรือ Singapore Accountancy Commission (SAC)

2) เป็นสมาชิกเต็มตัวของ ISCA

3) มีประสบการณ์การทำงาน และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่ระบุไว้ในวันสมัคร

**หมายเหตุ:** นักบัญชีชาวต่างชาติปัจจุบันต้องจบสาขาบัญชีจากสถาบันที่ระบุไว้ในคุณสมบัติการลงทะเบียนเป็น Public Accountant : PA แต่หลังจากวันที่ 1 มกราคม 2562 นักบัญชีชาวต่างชาติผู้ที่จบการศึกษาสาขาบัญชีจากสถาบันการศึกษาที่ได้รับการยอมรับจาก ISCA หรือ Singapore Accountancy Commission (SAC) (รายละเอียดจะประกาศให้ทราบต่อไป) หรือผ่านการทดสอบ Singapore Qualification Programmed (Singapore QP) ก็สามารถลงทะเบียนได้

**ตารางที่ 4.9** ตัวอย่างตำแหน่งงาน คุณสมบัติ และค่าจ้าง ของนักบัญชีในประเทศสิงคโปร์

| ตำแหน่งงาน                                           | คุณสมบัติ                                                                                                                                                                                | ค่าจ้างต่อเดือน<br>(เหรียญสิงคโปร์)          |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Account Assistant                                    | 1) ระดับอนุปริญญาสาขาบัญชี Diploma in Account, AAT, ACCA<br>2) ประสบการณ์งานบัญชี 1-4 ปี<br>3) ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ MS Office, Excell                                           | เฉลี่ย 2,300<br>(ประมาณ 57,500 บาท)          |
| Accountant<br>Senior Accountant<br>Assistant Manager | 1) ACCA หรือ CAT หรือ ระดับปริญญาตรีสาขาบัญชี<br>2) CPA หรือ CA หรือ CIA<br>3) ประสบการณ์งานบัญชี 5 ปี<br>4) ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ MS Office, Excell<br>5) ความรู้กฎหมายท้องถิ่น | 4,000-6,500<br>(ประมาณ 100,000-160,000 บาท)  |
| Audit Manager<br>Audit Associate                     | 1) ระดับปริญญาตรีสาขาบัญชี พร้อม CPA CA CIA ACCA หรืออยู่ในขั้นตอนผู้สมัคร QP<br>2) ประสบการณ์งานบัญชี 3-5 ปี                                                                            | 6,000-10,000<br>(ประมาณ 150,000-250,000 บาท) |
| Regional Internal Audit Manager                      | 1) ระดับปริญญาตรีสาขาบัญชี<br>2) Certificate CISA/CIA<br>3) ประสบการณ์อย่างต่ำ 6 ปี รวมทั้งระบบการตรวจบัญชี SAP ERP<br>4) การตรวจบัญชี ACL<br>5) เป็นสมาชิก CPA หรือ CA                  | 9,000-12,000<br>(ประมาณ 225,000-300,000 บาท) |

หมายเหตุ: คำนวณอัตราแลกเปลี่ยน 1 ดอลลาร์สิงคโปร์ เท่ากับ 25 บาท

#### การออกใบอนุญาตทำงาน

กระทรวงแรงงานสิงคโปร์พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ให้แก่ชาวต่างชาติภายใต้พระราชบัญญัติการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment of Foreign Worker Act) แตกต่างกันดังนี้

1. Employment Pass ( P Pass และ Q Pass) สำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานระดับบริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ (Professions ,Manager, Executives and Specialists) ผู้ถือบัตร

Employment Pass (ทั้ง P และ Q) ได้รับอนุญาตให้นำผู้ติดตามประเภท 1 คือ คู่สมรส บุตร ที่ยังไม่สมรสหรือบุตรบุญธรรมตามกฎหมายที่อายุต่ำกว่า 21 ปี ติดตามได้โดยถือบัตรผู้ติดตาม (Dependent's Pass) หรือ ผู้ถือ P Pass ได้รับอนุญาตเพิ่มเติมให้นำ ผู้ติดตามประเภท 2 คือ บิดามารดาตนเอง และ บิดามารดาของคู่สมรส หรือ บุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งก่อนของคู่สมรส บุตรพิการ บุตรหญิงที่ยังไม่สมรสและอายุเกิน 21 ปี ติดตามได้โดยยื่นขอบัตร Long-Term Social Visit Pass ทั้งนี้ การพิจารณาให้ใบอนุญาต P หรือ Q ดูจากเงินเดือน ตำแหน่งและ ประสบการณ์เป็นหลัก ดังนี้

1.1) P1 Pass เงินเดือนพื้นฐาน 7,000 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป

1.2) P2 Pass เงินเดือนพื้นฐานระหว่าง 3,500 – 7,000 เหรียญสิงคโปร์ โดยต้องมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน

1.3) Q Pass เงินเดือนพื้นฐาน 2,500 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไปและต้องมี คุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน (ประสบการณ์ทำงาน 5 ปีในงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งทักษะฝีมืออาจนำมาพิจารณาถ้าจำเป็น)

1.4) Personalized Employment Pass (PEP) เป็นใบอนุญาตทำงาน ชนิดใหม่ซึ่งนำมาใช้ 1 มกราคม 2550 เป็นต้นไป โดยผู้ถือบัตร Employment Pass และทำงานในสิงคโปร์มาแล้วอย่างน้อย 2 ปี (สำหรับ P Pass) หรือ 5 ปี (สำหรับ Q1 Pass) และรับเงินเดือนพื้นฐานไม่ต่ำกว่าปีละ 30,000 เหรียญสิงคโปร์ หรือนักศึกษาที่ศึกษาระดับสูงในสิงคโปร์และมีประสบการณ์ทำงานในสิงคโปร์ภายใต้ Employment Pass อย่างน้อย 2 ปี มีสิทธิ์ขอ PEP ซึ่งจะมีอายุการอนุญาต 5 ปีโดยไม่ต้องต่อ

ทั้งนี้ ระดับ P, Q และ PEP ไม่จำกัดเรื่องโควตาการจ้างและนายจ้างไม่ต้องจ่ายภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (levy) ให้รัฐบาล

2. S Pass สำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานระดับกลางด้วยความรู้และทักษะเฉพาะทางเช่น ช่างเทคนิค พ่อครัว และอื่นๆ โดยได้รับเงินเดือนพื้นฐานไม่ต่ำกว่า 1,800 เหรียญ สิงคโปร์ ทั้งนี้มีการจำกัดโควตาการจ้าง คือ บริษัทจ้างได้เพียง 10 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนลูกจ้างท้องถิ่น และนายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียม levy 50 เหรียญสิงคโปร์ต่อการจ้างลูกจ้างต่างชาติต่อคนต่อเดือนให้กับรัฐบาล ผู้ถือ S Pass ที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า 2,500 เหรียญสิงคโปร์สามารถขอรับสิทธิ์ ในเรื่องการนำบุคคลในครอบครัวติดตามได้

3. R Pass (Work Permit) สำหรับชาวต่างชาติระดับช่างฝีมือหรือกึ่งฝีมือที่ไม่เข้าคุณสมบัติประเภท S Pass ซึ่งกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามประเภทของธุรกิจและกลุ่มประเทศ (ตามรายละเอียดข้างต้น) ดังนี้

3.1) ก่อสร้าง (Construction) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS, NAS

3.2) อุทกเรือ (Marine) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS, NAS

3.3) งานรับใช้ในบ้าน (Domestic Worker) อนุญาตแรงงานจาก TS, NTS

3.4) การผลิต (Manufacturing) อนุญาตแรงงานจาก TS, NAS

3.5) บริการ (Services) อนุญาตแรงงานจาก TS, NAS

3.6) เกษตรกรรม (Agri-technology) อนุญาตแรงงานจาก NTS

4. Entre Pass สำหรับชาวต่างชาติที่ต้องการประกอบธุรกิจขนาดกลางและ เล็กในสิงคโปร์ โดยยกเว้นธุรกิจเกี่ยวกับร้านอาหาร ศูนย์อาหาร นวดฝ่าเท้า นวด สถานบันเทิง คาราโอเกะ แลกเปลี่ยนเงินหรือโอนเงิน กวดวิชาหรืออาชีพอื่นๆที่เหมือนกัน

5. Training Visit Pass (TVP) สำหรับผู้ฝึกงานของบริษัทซึ่งถือเป็น ส่วนหนึ่งของการทำงาน โดยผู้ฝึกงานต้องได้รับเงินเดือนพื้นฐาน 2,500 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป หรือเป็นนักเรียนที่ฝึกงานตามหลักสูตรของสถาบันศึกษา หรือลูกจ้างของบริษัทที่มีสำนักงานสาขา นอกสิงคโปร์ ทั้งนี้ ผู้ยื่นขออนุญาต อาจได้รับพิจารณาให้ฝึกงานภายใต้ประเภท Training Work Permit (TWP) หากไม่ผ่านคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ TVP

6. Dependent Pass/ Letter of Consent (DP/LOC) เป็นใบอนุญาต สำหรับ ผู้ติดตามประเภท 1 ของผู้ถือบัตร Employment Pass ทั้งนี้ ผู้ได้บัตร DP หรือ LOC สามารถขออนุญาตทำงาน ได้โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามหลัก เกณฑ์ของ ใบอนุญาตแต่ละประเภท

7. Long Term Social Visit Pass (LTSVP) เป็นใบอนุญาตสำหรับผู้ติดตามประเภท 2 ของผู้ถือบัตร Employment Pass ผู้ถือบัตร LTSVP สามารถขออนุญาตทำงาน ได้โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะพิจารณาอนุญาตตามหลักเกณฑ์

### การสัมภาษณ์ตำแหน่งผู้สอบบัญชีไทยในประเทศสิงคโปร์

ผู้สอบบัญชี ของบริษัท (สำนักงานบัญชี) มาทำงานที่สิงคโปร์โดยผ่านช่องทางของการแลกเปลี่ยนในลักษณะของฝึกงานและการทำงานชั่วคราว โดยเข้าโครงการ Exchange Program ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีผลงานที่ดี และมีอายุงานมากกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ซึ่งอยู่ในตำแหน่งตั้งแต่ senior ถึง manager และตามเงื่อนไขอื่นของบริษัท

**ความแตกต่างของการทำงานของผู้สอบบัญชีในต่างประเทศกับในประเทศไทย** ในเรื่องของลักษณะงานจะไม่แตกต่างกัน แต่จะแตกต่างในแง่ของขอบเขตการทำงานที่มีขอบเขตงานกว้างกว่าในประเทศไทย เนื่องจากต้องติดต่อกับหลายประเทศในเอเชียแปซิฟิก รวมทั้งตัวลูกค้าของสำนักงานบัญชีเองก็มีขอบเขตงานกว้างกว่าในประเทศไทยเนื่องจากไม่เฉพาะเจาะจงว่าต้องเป็นของประเทศใดประเทศหนึ่ง นอกจากนี้ยังมีตามแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติของผู้ปฏิบัติงาน สัดส่วนของผู้สอบบัญชีชาวสิงคโปร์มีน้อย แต่ที่พบมากที่สุดจะเป็นมาเลเซีย อินเดีย และศรีลังกา ซึ่งการทำงานจะมาอยู่ในลักษณะค่อนข้างถาวร คือ มาอยู่ระยะยาวมากกว่า 3 ปี สำหรับชาวยุโรปจะมาอยู่ในลักษณะชั่วคราว ประมาณ 1-3 ปี ส่วนคนไทยมีน้อยมาก และจะมาอยู่ในลักษณะการแลกเปลี่ยนชั่วคราว ประมาณ 3-12 เดือน เป็นส่วนใหญ่

**ปัจจัยที่สำคัญในการมาทำงานต่างประเทศ ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่**

1) อยากรู้ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศว่าจะมีความแตกต่างกับในประเทศไทยอย่างไร

2) ความก้าวหน้าในงาน ที่อยากจะเพิ่ม profile ให้กับตัวเอง รวมทั้งความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อกลับไปอยู่ประเทศไทย เนื่องจากคนที่ เป็น senior manager และ partner ส่วนใหญ่จะมี profile ในการผ่านการทำงานในต่างประเทศมาก่อน

3) สำหรับเรื่องราวได้นั้น ที่สิงคโปร์จะสูงกว่าหากมองเฉพาะเรื่องตัวเลข แต่หากพิจารณา ประเด็นอื่นแล้ว การทำงานที่ประเทศไทยน่าจะดีกว่า

**โอกาสในการทำงานของนักบัญชีไทยในสิงคโปร์** มีโอกาสในการมาทำงานในประเทศสิงคโปร์ โดยปัจจัยที่สำคัญมาก คือ เรื่องของภาษาอังกฤษ ที่ต้องอยู่ในระดับที่ดี สามารถสื่อสารกับต่างชาติได้ ในระดับที่สามารถอธิบายรายละเอียดต่าง ๆ ให้เข้าใจได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากจะใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ในการสื่อสารทั้งในส่วนของบริษัทงานและลูกค้า ส่วนภาษาท้องถิ่นจะใช้น้อยมากในการทำงาน สำหรับในเรื่องของความรู้และเทคนิควิธีในการทำงานนั้นไม่แตกต่างกันมากนัก เนื่องจากบริษัท big 4 จะมีระบบต่าง ๆ เป็นภาษาอังกฤษอยู่แล้วและแต่ละบริษัทจะมีวิธีการทำงานภายในของแต่ละบริษัทนั้น ๆ ที่เหมือนกันเกือบทั่วโลก รวมทั้งช่วงระยะเวลาในการทำงานที่มีช่วงระยะเวลางานหนักหรือช่วงระยะเวลา งานเบาไม่แตกต่างกัน

**ความแตกต่างระหว่างประเทศสิงคโปร์กับประเทศไทย** จะพบในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) ความแตกต่างในเรื่องของสัดส่วนระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงในสำนักงานตรวจสอบบัญชีใน สิงคโปร์จะมีสัดส่วนเท่า ๆ กัน (50:50) และมีแนวโน้มที่ผู้ชายจะมีจำนวนมากกว่า แต่ในประเทศไทยจะมี สัดส่วนผู้หญิงมากกว่าชาย ประมาณ 70:30

2) ความแตกต่างในเรื่องเทคนิค คือ ในประเทศไทยผู้สอบต้องแสดงความเห็นทุกไตรมาส แต่ใน สิงคโปร์จะให้แสดงความเห็นตอนสิ้นปีเพียงครั้งเดียว

3) ความแตกต่างในเรื่องของการขึ้นตำแหน่งในสิงคโปร์จะเร็วกว่า เช่น ระดับ manager สิงคโปร์ ทำงาน 5 ปี ในไทย ทำงาน 6 ปี senior manager สิงคโปร์ประมาณ 8 ปี ในไทยประมาณ 12 ปี เป็นต้น สำหรับระดับ partner ขึ้นอยู่กับผลงานเป็นหลักเหมือนกัน

4) ความแตกต่างในเรื่องการเดินทางที่ประเทศสิงคโปร์มีความสะดวกรวดเร็ว รถไม่ติด ระบบ ขนส่งมวลชนดี สามารถกะประมาณเวลาในการเดินทางได้ถูกต้อง ต่างจากประเทศไทยที่รถติด ไม่สามารถ ประมาณการเวลาได้ถูกต้อง

**ความแตกต่างระหว่างสิงคโปร์กับมาเลเซีย** ได้แก่

1) สิงคโปร์มีความหลากหลายทางเชื้อชาติมากกว่ามาเลเซีย

2) มาเลเซียมีการใช้ภาษาท้องถิ่นในการสื่อสารในการทำงาน ทั้งนี้ภาษาอังกฤษก็สามารถพูดได้ ดี คนมาเลเซียมากกว่าร้อยละ 90 สามารถพูดภาษาอังกฤษได้

3) ระดับ manager ในประเทศมาเลเซียส่วนใหญ่จะเป็นผู้ชาย

4) ประเทศมาเลเซียมีความอยากได้คนไทยมาทำงานบัญชีมากกว่าคนมาเลเซีย เนื่องจากมี ความคิดว่าคนมาเลเซียขยันน้อยกว่าคนไทย แต่ปัญหาที่สำคัญที่คนไทยไม่มาทำงานทางด้านบัญชีที่ มาเลเซีย อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น คนไทยไม่คุ้นเคยกับการทำงานในมาเลเซีย และคิดว่าการ

ทำงานในมาเลเซียไม่แตกต่างจากประเทศไทย การทำงานที่ประเทศไทยน่าจะดีกว่า ถ้าหากว่าให้เลือกไป base ระหว่างสิงคโปร์กับมาเลเซีย จะเลือกไปสิงคโปร์มากกว่ามาเลเซีย

### เรื่องอื่น ๆ

1) ปัญหาของผู้ที่จะมาทำงานในประเทศสิงคโปร์ มักจะพบว่า อยากมาทำงานแต่ไม่กล้ามา เนื่องจากคิดว่าตนเองไม่เก่งภาษาอังกฤษ ทำให้ไม่กล้าที่จะลองมาทำงานที่สิงคโปร์

2) สำหรับผู้สอบบัญชี น่าจะมีลักษณะพิเศษ คล้ายกับจะเป็นอาชีพสงวนของแต่ละประเทศ เนื่องจากจะมีข้อกำหนดเฉพาะค่อนข้างมาก ในการเป็นผู้สอบบัญชี เช่น สิงคโปร์ต้องมี CPA ของสิงคโปร์ สำหรับประเทศไทยก็มี CPA ของไทย เป็นต้น ถ้าจะมีการเคลื่อนย้ายจริงข้อกำหนดเฉพาะของแต่ละประเทศน่าจะต้องลดลงอีก

3) ถ้าเปรียบเทียบระหว่าง ประเทศไทย สิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ บริษัทต่างชาติชอบที่จะเลือกให้มี Base ในการทำบัญชีที่ประเทศมาเลเซีย และรองลงมาเป็นฟิลิปปินส์ จากสองปัจจัยหลัก คือ ภาษาอังกฤษและค่าแรง ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญในการเลือก คือ เรื่องของภาษามาเป็นอันดับแรก ส่วนค่าแรงเป็นปัจจัยรอง ดังนั้นประเทศไทยจะถูกคัดออกไปก่อนเป็นอันดับแรกเนื่องจากประเทศไทยไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลัก ต่อมาจะเป็นสิงคโปร์เนื่องจากค่าแรงสูง สำหรับมาเลเซียและฟิลิปปินส์ ประเทศมาเลเซียจะมีโอกาสมากกว่า เนื่องจากปัญหภายในประเทศมาเลเซียน้อยกว่าฟิลิปปินส์ และมาเลเซียมีลักษณะเป็น center รวมทั้งสภาพของพื้นที่ด้วย

4) สำนักงานบัญชีในประเทศไทย ที่ไม่ใช่ big 4 ในระยะสั้นคิดว่ายังไม่น่าจะมีปัญหา เนื่องจากกลุ่มลูกค้าจะเป็น SME เป็นหลัก ซึ่งใช้เกณฑ์ NPAE ประเด็นหลักน่าจะอยู่ที่รัฐบาลไทยจะให้ใช้ IFRS for SME เมื่อไหร่ ซึ่งสำนักงานบัญชีในประเทศไทยจะต้องปรับตัวให้เข้ากับเกณฑ์นี้ เนื่องจากประเทศส่วนใหญ่ใน AEC ได้ใช้ IFRS for SME กันแล้ว ซึ่งจะเป็นประเด็นปัญหาในเรื่องการเทียบบัญชี เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นระหว่างคู่ค้า

5) การแข่งขันระหว่าง Big 4 กับสำนักงานบัญชีอื่นในประเทศไทย การแข่งขันน่าจะน้อย เนื่องจากมีกลุ่มเป้าหมายแตกต่างกัน และแยก segment กันค่อนข้างชัดเจน รวมทั้งลูกค้าเองก็มีปัจจัยในการพิจารณาในการเลือกสำนักงานบัญชีของตนเองอยู่แล้ว ปัญหาการแข่งขันระหว่าง Big 4 กับสำนักงานบัญชีอื่นในประเทศไทยในเรื่องนี้น่าจะน้อย

6) ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลนักบัญชีที่ทำงานในประเทศต่าง ๆ

### การสัมภาษณ์ตำแหน่งผู้ทำบัญชีไทยในประเทศสิงคโปร์

ช่องทางการมาทำงานของผู้ทำบัญชี จะมีลักษณะการมาใน 3 ลักษณะ คือ 1) ช่องทางการโอนย้ายมาอยู่ชั่วคราว (ระยะเวลา 2 ปี) เป็นช่องทางหลักในการทำงานที่สิงคโปร์ โดยจะหมุนเวียนเปลี่ยนกันมาจากประเทศไทย เนื่องประเทศไทยเป็นฐานในการทำบัญชี 2) ช่องทางการโอนย้ายมาเป็น Local Staff ไปประจำที่สิงคโปร์ในลักษณะถาวร (Permanent Resident: PR) เนื่องจากแต่งงานกับคนสิงคโปร์ ในลักษณะของการย้ายที่ทำงานติดตามสามี และ 3) ช่องทางการโอนย้ายมาทำงานที่สำนักงานในประเทศสิงคโปร์ เนื่องจากปิดสำนักงานที่ประเทศไทย

ลักษณะงานที่ทำทางด้านบัญชีที่สิงคโปร์ ของบริษัทข้ามชาติที่สมภาษณ์จะมีการแบ่งงานระหว่างประเทศสิงคโปร์ ประเทศไทย และประเทศจีน (เซีย่งไฮ้) โดยในประเทศไทยจะเป็นฐานในการทำบัญชีในลักษณะของ Operation accounting ซึ่งเป็นศูนย์ใหญ่ในการลงบันทึกบัญชีต่าง ๆ ในเขตเอเชียแปซิฟิกทั้งหมด ทั้งนี้จะมีสำนักงานที่เซีย่งไฮ้ช่วยในการลงบันทึกบัญชีกับทางประเทศไทย สำหรับสำนักงานที่สิงคโปร์จะเน้นการดูแลในเรื่องของ Financial Report เป็นหลัก รวมทั้งให้คำปรึกษา Review ในระดับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และ Regional Oversize งานการทำบัญชีส่วนใหญ่จะคล้ายกันทั่วโลก คือ มีการ planning มีการกำหนด event ต่าง ๆ มีเรื่อง tax benefit ซึ่งจะต้องคอยติดต่อประสานงานและเป็นตัวกลางสื่อสารระหว่างคนทำบัญชีกับผู้บริหารหรือพนักงานฝ่ายอื่น โดยแปลจากภาษาบัญชีเป็นภาษาทางธุรกิจเพื่ออธิบายให้เกิดความเข้าใจระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของบริษัท

ความแตกต่างการทำงานในประเทศไทยกับประเทศสิงคโปร์ จะมีความแตกต่างในเรื่องของพฤติกรรมการทำงานที่คนไทยเน้นในเรื่องคนมากกว่า เช่น มีความประนีประนอม อดทนน้ำใจ ผ่อนคลายมากกว่า และไม่ค่อย Aggressive ส่วนคนสิงคโปร์จะมีพฤติกรรมของการเน้นในเรื่องงานมากกว่า เช่น ในเรื่องของการงานจะไม่ยอมกันหากเหตุผลไม่เพียงพอหรือไม่เป็นที่ยอมรับ พูดตรงไปตรงมาไม่อดทนน้ำใจ และค่อนข้าง Aggressive เป็นต้น

ในเรื่องของเวลาในการทำงาน จะมีลักษณะเหมือนกัน คือ จะมีการทำงานล่วงเวลาและเลิกงานดึกในช่วงปิดงบบัญชีเหมือนกัน เช่น ช่วงปิดงบรายเดือน รายไตรมาส และรายปี ส่วนเวลาเข้าทำงานของที่สิงคโปร์จะเข้าทำงาน 9.00 น. และเลิก 18.00 น. เมื่อเทียบจำนวนชั่วโมงจะเท่ากับที่ประเทศไทย แต่สิ่งที่แตกต่างกัน คือ ที่สิงคโปร์จะมีวัฒนธรรมในการที่จะอยู่ทำงานต่ออีกประมาณ 1-2 ชั่วโมง (ประมาณ 20.00 น) แล้วถึงจะกลับ ถึงแม้ว่างานจะเสร็จแล้วก็ตาม เป็นเหมือนความกดดันจากสภาพแวดล้อมด้วยที่ว่าคนส่วนใหญ่ยังไม่กลับก็ทำให้ไม่กล้ากลับตรงเวลาไปด้วย (peers pressure) ซึ่งต่างจากประเทศไทยที่คนที่ทำงานเสร็จแล้วก็จะกลับตามเวลาเลิกงาน ส่วนที่อยู่ต่อนั้นงานมักจะยังไม่เสร็จและจะรับผิดชอบงานเสร็จ

สำหรับบรรยากาศในการทำงานในประเทศสิงคโปร์ ในช่วงเวลางานจะค่อนข้างเครียด ไม่มีการคุยกันนอกเรื่องงานและบรรยากาศจะเงียบมากไม่มีเสียงพูดคุยกัน ซึ่งต่างจากประเทศไทยที่มีความผ่อนคลายมากกว่า เช่น มักมีการคุยกันระหว่างการทำงานทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่น เป็นต้น

**โอกาสการทำงานทางด้านบัญชีในสิงคโปร์** ในช่องทางของการสมัครมาด้วยตนเองโดยตรง จะมีการแข่งขันที่สูงมาก เนื่องจากนักบัญชีในประเทศสิงคโปร์เองมีค่อนข้างมาก นอกจากนี้ยังมีนักบัญชีชาวจีน ฟิลิปปินส์ และอินเดีย โดยชาวจีนจะมีโอกาสมากกว่า เนื่องจากสามารถสื่อสารได้ดีทั้งภาษาอังกฤษและภาษาจีน ส่วนฟิลิปปินส์และอินเดียสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดี ดังนั้นคนไทยที่จะมาทำงานทางด้านบัญชีที่สิงคโปร์จำเป็นต้องมีความสามารถในการแข่งขันในเรื่องของทักษะทางภาษา เช่น มีทักษะภาษาอังกฤษที่ดีและสามารถสื่อสารภาษาจีนเพิ่มเติมได้ด้วยจึงจะสามารถแข่งขันได้ นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการใช้ศัพท์เฉพาะทางด้านบัญชีและสามารถสื่อสารอธิบายได้อย่างคล่องแคล่ว สำหรับทักษะการทำบัญชีของคนไทยและของชาวต่างชาติมีมาตรฐานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้มีคำถามที่สำคัญ คือ

คนไทยในระดับ professional มี special skills อะไร ที่งานในประเทศสิงคโปร์ต้องการ เนื่องจากในปัจจุบัน skills ที่ต้องการโดยทั่วไปก็สามารถจ้างชาวสิงคโปร์ มาเลเซีย จีน หรืออินเดีย ได้อยู่แล้ว

**โอกาสของนักบัญชีสิงคโปร์จะเข้าทำงานในประเทศไทย** คาดว่าจะมีน้อยเนื่องจากค่าตอบแทนในประเทศไทยจะน้อยกว่าในประเทศสิงคโปร์ จึงไม่ค่อยมีคนสิงคโปร์สนใจจะอยากมาทำงานที่เมืองไทย ยกเว้นถ้ามี expat allowance ที่ทำให้ได้ค่าตอบแทนได้เทียบเท่ากับที่อยู่ประเทศสิงคโปร์ นอกจากนี้ประเทศไทยยังมีเงื่อนไขสำหรับชาวต่างชาติในการทำงานในประเทศไทย การเคลื่อนย้ายของนักบัญชีสิงคโปร์มาประเทศไทยจึงน่าจะเกิดขึ้นได้ยาก

#### **การปรับตัวของผู้ที่จะมาทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ ได้แก่**

1) การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานของประเทศสิงคโปร์ เนื่องจากลักษณะการทำงานของประเทศไทยจะเข้มงวด ทำงานหนัก ตรงไปตรงมา และค่อนข้าง Aggressive ต่างจากนิยัยคนไทยที่มีความประนีประนอมสูงและเกรงใจผู้อื่น

2) ที่พักอาศัย จะต้องแชร์ร่วมกับคนอื่นขณะที่คนไทยเองไม่ชินกับการอยู่ร่วมกับคนอื่น เป็นผลจากค่าครองชีพที่สูงมาก ค่าใช้จ่ายในเรื่องที่พักจึงสูงมากตามไปด้วย (ประมาณเดือนละ 5-6 หมื่นบาทต่อเดือน) จึงต้องมีการพักร่วมกับคนอื่นเพื่อลดค่าใช้จ่าย ซึ่งจะได้เพียงห้องนอนส่วนตัว ส่วนห้องน้ำกับห้องนั่งเล่นต้องแชร์ร่วมกับคนอื่น

3) การพักผ่อน สถานที่ท่องเที่ยวมีน้อยและคนสิงคโปร์ไม่ค่อยมีปาร์ตี้หรือเที่ยวกลางคืน เนื่องจากค่าครองชีพสูง

**ปัจจัยจูงใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานนักบัญชี ให้มาทำงานในต่างประเทศ** ปัจจัยที่สำคัญน่าจะมีอยู่ 4 ประเด็นหลัก ได้แก่

- 1) ปัจจัยในเรื่องของการได้ประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศ
- 2) ปัจจัยเรื่องครอบครัว เช่น การติดตามสามีมาทำงานในต่างประเทศ
- 3) ปัจจัยเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในงาน
- 4) ปัจจัยเรื่องรายได้ สำหรับปัจจัยในเรื่องรายได้นี้น่าจะเป็นปัจจัยรองจาก 3 ปัจจัยแรก เนื่องจากค่าครองชีพของสิงคโปร์สูงกว่าของไทยประมาณ 2-3 เท่า ดังนั้นตัวฐานเงินเดือนจึงจำเป็นต้องสูงตามไปด้วย หากมองเฉพาะทางด้านตัวเลขจะเห็นได้ว่ารายได้ในประเทศสิงคโปร์จะอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับตัวเลขรายได้ในประเทศไทย

#### **ปัจจัยที่คนไทยไม่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ** ที่สำคัญน่าจะมีอยู่ 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

- 1) การที่ต้องดูแลครอบครัว เนื่องจากคนไทยส่วนใหญ่ไม่ใช่ครอบครัวเดี่ยว การตัดสินใจในการย้ายไปทำงานในต่างประเทศจึงเป็นเรื่องที่ไม่สามารถตัดสินใจได้ทันที
- 2) คนไทยให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นอันดับแรก ส่วนเรื่องงานเป็นรอง ดังนั้นการที่จะต้องไปทำงานในต่างประเทศแล้วต้องห่างจากครอบครัวจึงเป็นเรื่องค่อนข้างยาก ซึ่งต่างจากคนสิงคโปร์ที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นอันดับแรก ส่วนครอบครัวเป็นรอง

3) การอยู่อาศัยที่ประเทศไทยสบายกว่าการอยู่ที่ต่างประเทศ เนื่องจากสภาพแวดล้อม ผู้คน และความคุ้นเคย ถ้าไม่จำเป็นหรือมีเหตุผลที่ดีเพียงพอ คนไทยส่วนใหญ่ก็คงไม่ไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งนักบัญชีในประเทศไทยก็มีรายได้ที่ดีพอควร หากเปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์แล้วคนฟิลิปปินส์จะดิ้นรนในการหางานทำนอกประเทศ เนื่องจากค่าตอบแทนในประเทศต่ำมาก ตัวอย่างเช่น คนฟิลิปปินส์ถึงแม้จะจบปริญญาตรีแต่ก็มาทำงานเป็น maid ในประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น

4) เรื่องของภาษา คนไทยที่มาทำงานในสิงคโปร์ระดับ professional มีน้อย เมื่อเทียบกับฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และมาเลเซีย อาจเนื่องมาจากประเทศไทยไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักในการสื่อสาร

### เรื่องอื่น ๆ

1) นโยบายในการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์ การทำงานทุกประเภทในประเทศสิงคโปร์จะต้องมีใบอนุญาต เช่น คุณลุงคุณป้าที่มาเร่ขายที่ซูเปอร์มาร์เก็ต food court จะต้องมีการลงทะเบียนขอใบอนุญาตขายที่ซูเปอร์มาร์เก็ตก่อน ถ้าหากไม่มีใบอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย เป็นต้น

2) การทำงานใน Office รัฐบาลจะมีเงื่อนไขในการจ้างงานสำหรับชาวต่างชาติมากกว่างานประเภทบริการ และงานประเภทใช้แรงงาน (blue collar) ซึ่งจะให้โอกาสชาวต่างชาติเข้ามาทำงานได้ง่ายกว่า ทั้งนี้การจ้างงานประเภท white collar นายจ้างจะเน้นการจ้างคนสิงคโปร์ก่อนจ้างชาวต่างชาติ

3) ในประเทศสิงคโปร์ มีกลุ่มคนไทยที่รวมตัวกันหลายกลุ่ม ซึ่งมีกลุ่มแรงงาน กลุ่มสมาคมคนไทย กลุ่มที่เคยเป็นเพื่อนกันในไทยมาก่อนทำงานบริษัทเดียวกันหรือต่างบริษัทกันแล้วมาอยู่สิงคโปร์เหมือนกัน ดังนั้นกลุ่มคนไทยจะมีหลายกลุ่มที่รวมตัวกัน ไม่ได้มีกลุ่มคนไทยกลุ่มเดียว

4) ส่วนใหญ่ในสิงคโปร์มักจะมียุทธศาสตร์แม่บ้านที่แต่งงานกับชาวสิงคโปร์และย้ายเข้ามาอยู่ ซึ่งกลุ่มนี้ถ้าหากต้องการสมัครเข้าทำงานก็สามารถทำได้ แต่กลุ่มที่ขอเข้าทำงานก่อนแล้วแต่งงานกับชาวสิงคโปร์ ซึ่งทำให้รัฐบาลต้องการมีคนที่ต้องการเข้ามาทำงานเองงานบ้างหน้าเพื่อจะแต่งงานกับชาวสิงคโปร์ ซึ่งทำให้รัฐบาลต้องห้ามไม่ให้แม่บ้านที่ทำงานก่อนแล้วแต่งงาน แต่ถ้าหากแต่งงานก่อนแล้วทำงานก็ทำได้ เนื่องจากรัฐบาลปัจจุบันสนับสนุนให้คนสิงคโปร์แต่งงานและมีลูก

5) คนสิงคโปร์ จะเน้นในเรื่องวัตถุนิยมมากกว่าปัจจัยอื่น

6) resident/citizen ของสิงคโปร์จะถูกหักภาษีร้อยละ 20 จากรายได้ เป็นค่าธรรมเนียมการและเงินออมต่าง ๆ

7) พฤติกรรมการรับประทานอาหารจะแตกต่างจากประเทศไทย ที่สิงคโปร์จะเร่งรีบมากหรือไม่ให้ความสำคัญกับการกินอาหารเช้า แต่หากกินก็จะกินขนมปังและกาแฟ พร้อมกับทำงานไปด้วย สังเกตจากห้องพักทานอาหาร (pantry) ในสถานที่ทำงานในสิงคโปร์ตอนเช้าจะไม่มีใครไปใช้

8) ชาวจีนมาเลเซียจะเข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์เป็นจำนวนมาก เนื่องจากค่าตอบแทนสูงกว่าในมาเลเซีย รวมทั้งชาวมาเลเซียสามารถพูดภาษาอังกฤษและภาษาจีนได้ สำหรับในเรื่องค่าตอบแทนในมาเลเซียจะมีค่าตอบแทนเท่ากับที่กรุงเทพฯ ส่วนค่าครองชีพในมาเลเซียบางส่วนก็เท่ากับไทย แต่ในกัวลาลัมเปอร์ (KL) จะสูงกว่า

9) เรื่องการเปิด AEC บรรยายการเปิด AEC ในสิงคโปร์กับไทยต่างกันมาก ในไทยจะตื่นเต้นแต่ในสิงคโปร์แทบไม่มีสื่อพูดถึงเรื่องการเปิด AEC เลย เนื่องจากสิงคโปร์น่าจะพร้อมอยู่แล้ว

10) สำหรับ work permit ที่ได้รับว่าจะได้รับประเภทใดนั้น ตัวเงื่อนไขที่สำคัญ คือ รายได้ จะเป็นตัวกำหนดว่ารายได้ที่ได้รับนั้น จะได้รับ work permit ประเภทใด (s-pass หรือ employee pass)

## รายงานการสัมภาษณ์นักวิชาชีพบัญชีไทยในประเทศเวียดนาม

### สัมภาษณ์ตำแหน่งนักบัญชีไทยในประเทศเวียดนาม

#### ช่องทางการมาทำงานในประเทศเวียดนามของนักบัญชีไทย

ช่องทางการมาทำงานในประเทศเวียดนามของนักบัญชีไทย ในปัจจุบันการมาทำงานจะผ่านทางช่องทางการติดตามนักลงทุนที่มาเปิดกิจการในประเทศเวียดนาม หรือร่วมทุนกับนักลงทุนท้องถิ่นเป็นหลัก โดยบริษัทในประเทศไทยจะมีการพิจารณาคุณสมบัติของนักบัญชีไทยว่านักบัญชีท่านใดมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ทั้งนี้บริษัทต่างชาติเกือบทุกแห่งจะใช้บุคลากรของประเทศตนเองในการควบคุมดูแลเรื่องการเงินและบัญชี เนื่องจากมีความไว้วางใจคนของประเทศตนเองในการทำบัญชีมากกว่าคนท้องถิ่น โดยตำแหน่งงานที่นักบัญชีไทยสามารถมาทำงานได้นั้นจะต้องมาในระดับผู้ควบคุม หรือระดับหัวหน้าฝ่ายการเงิน หรือหัวหน้าฝ่ายบัญชี หรือผู้ตรวจสอบภายใน หรือระดับผู้บริหารที่ดูแลทางด้านการเงินและบัญชีเป็นหลัก สำหรับผู้ทำบัญชีนั้นบริษัทส่วนใหญ่จะใช้คนท้องถิ่นทั้งหมด

สำหรับช่องทางที่นักบัญชีจะมาทำงานด้วยตนเอง หรือสมัครงานทางออนไลน์ หรือผ่านทางบริษัทจัดหางาน เพื่อมาทำงานในประเทศเวียดนามนั้น มีความเป็นไปได้น้อยมาก เนื่องจาก

1. อัตราค่าจ้างของประเทศเวียดนามต่ำกว่าที่ประเทศไทยมาก บริษัทในประเทศเวียดนามโดยทั่วไปจึงไม่มีความต้องการการจ้างชาวต่างชาติ ซึ่งมีค่าจ้างที่สูงกว่ามาก รวมทั้งต้องมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม

2. ปัญหาในเรื่องของกติกาและระเบียบที่ยังไม่ชัดเจน ในเรื่องเกี่ยวกับนักบัญชีอาเซียน

3. ตำแหน่งงานนักบัญชีและตำแหน่งงานทั่วไปในเวียดนาม รัฐบาลมีนโยบายที่จะสงวนตำแหน่งงานไว้สำหรับคนเวียดนามเท่านั้น สำหรับชาวต่างชาติทางรัฐบาลกำหนดให้มีการขอใบอนุญาตทำงาน หรือ Work permit โดยจะคัดกรองและอนุญาตชาวต่างชาติให้มาทำงานในระดับหัวหน้า หรือระดับผู้จัดการขึ้นไป หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ เท่านั้น

4. ข้อกำหนดในการจ้างชาวต่างชาติ ในปัจจุบันได้ยกเลิกข้อกำหนดเกี่ยวกับสัดส่วนการอนุญาตให้จ้างชาวต่างชาติที่เคยกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ 30 ของพนักงานทั้งหมด โดยในปัจจุบันไม่มีการกำหนดสัดส่วนแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติยังมีการใช้แนวทางในการพิจารณาสัดส่วนอยู่เช่นเดิม โดยกำหนดอัตราส่วนระหว่างชาวต่างชาติกับคนท้องถิ่นไว้ที่ไม่เกินร้อยละ 10 เช่น โรงงานมีพนักงาน 300 คน จะให้มีคนต่างชาติได้ไม่เกิน 30 คน เป็นต้น

5. การขอใบอนุญาตทำงาน (work permit) มีการกำกับที่เข้มงวดมากขึ้น ทั้งในระดับบริหารและระดับหัวหน้างาน โดยจะต้องระบุตัวบุคคลที่ชัดเจนและต้องขออนุญาตจากรัฐบาลก่อน สำหรับในระดับหัวหน้างานจะต้องเตรียมเอกสารถึงความจำเป็นและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาแสดง ซึ่งรัฐบาล

จะมีการพิจารณาความเหมาะสมและพิจารณาว่าเป็นอาชีพที่ขาดแคลนหรือไม่ ทั้งนี้ไม่มีการระบุว่าอาชีพใดเป็นอาชีพที่ขาดแคลน รวมทั้งจะมีการซักถามเกี่ยวกับการสอนงาน การถ่ายทอดความรู้ และการถ่ายทอดเทคโนโลยี ว่าได้มีการดำเนินการอย่างไรบ้าง

6. การทำงานในประเทศเวียดนาม จำเป็นต้องใช้ภาษาเวียดนามเป็นหลักในการสื่อสารและการทำงาน

7. ในปี 2005 ทางรัฐบาลเวียดนามได้เปลี่ยนแปลงกฎหมาย ให้หัวหน้าบัญชี (Chief Accountant) จะต้องเป็นคนเวียดนามและให้เป็นผู้ที่เซ็นรับรองรายการทางการเงิน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทำให้มีคนไทยทำงานในสายอาชีพบัญชีมากกว่าชาวต่างชาติ

8. รัฐบาลเวียดนาม ในปัจจุบันมีนโยบายให้ใช้ผู้ตรวจสอบบัญชีที่เป็นชาวเวียดนาม โดยกำหนดให้ใช้คนท้องถิ่นเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีและเป็นผู้ที่เซ็นรับรองรายการทางการเงิน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม บริษัทไทยก็ยังใช้ผู้ตรวจสอบบัญชีที่เป็นคนไทยมาให้คำปรึกษาเป็นหลัก ส่วนใหญ่จะใช้ผู้ตรวจสอบบัญชีชาวไทยจากสำนักงานบัญชี Big4 เช่น KPMG เป็นต้น เพื่อให้ความช่วยเหลือกับบริษัทเมื่อเกิดปัญหากับทางสรรพากร ในขณะที่ผู้ตรวจสอบบัญชีชาวเวียดนามเองเมื่อเกิดปัญหาขึ้นมาจะอยู่ข้างเดียวกับสรรพากร ซึ่งไม่ได้ช่วยเหลือบริษัทต่างชาติแต่อย่างใด

ดังนั้นการที่ชาวต่างชาติจะมาสมัครงานด้วยตนเอง จึงมีโอกาสน้อยมากในการได้งาน สำหรับตำแหน่งงานที่ชาวต่างชาติ ที่มาทำงานในประเทศเวียดนามจะเป็นกลุ่มงานขาย กลุ่มวิศวกร และกลุ่มปศุสัตว์ เป็นต้น เนื่องจากประเทศเวียดนามยังขาดแคลนบุคลากรในกลุ่มดังกล่าวสูง

### การปฏิบัติการงานทางด้านบัญชี

1. การปฏิบัติการงานทางด้านบัญชี ของนักบัญชีเวียดนามนั้นยังมีมาตรฐานต่ำกว่าของประเทศไทย เนื่องจากการเรียนการสอนทางด้านบัญชีของเวียดนามไม่เน้นการบูรณาการและการปฏิบัติการเข้าด้วยกัน เทคนิคการทำบัญชีจึงยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร หัวหน้าแผนกต้องมีการแนะนำให้ปฏิบัติตามซึ่งเป็นเรื่องที่ยากสำหรับนักบัญชีเวียดนาม เนื่องจากไม่เข้าใจว่าต้องทำอะไร เป็นต้น

2. นักบัญชีเวียดนาม จะมีความละเอียดรอบคอบน้อยกว่านักบัญชีไทย สังเกตจากเมื่อทำงานเสร็จแล้วจะไม่มีการตรวจทานซ้ำ และไม่ใส่ใจในผลที่จะตามมาหากมีการลงบันทึกบัญชีผิดพลาด

3. การบันทึกรายการทางบัญชีจะใช้ภาษาเวียดนามเป็นหลักเนื่องจากเป็นภาษาราชการ รวมทั้งการออกรายงานทางการเงินต่างๆ ก็จะเป็นภาษาเวียดนามทั้งหมด รวมตลอดถึงการโปรแกรมทางบัญชีของเวียดนามที่ใช้ก็จะไม่มีการใช้ภาษาอังกฤษในโปรแกรมบัญชี

4. ระบบบัญชีของเวียดนามจะแยกรายการของประเภทของบัญชีไว้กว้างๆ ทำให้มีขอบเขตในการลงบันทึกบัญชีได้จำกัด กล่าวคือ มีการแยกย่อยรายการทางบัญชีไว้ไม่เกิน 200 ประเภท ซึ่งแตกต่างจากของประเทศไทยที่ละเอียดมากกว่ามาก

5. กฎหมายของประเทศเวียดนามมีการเปลี่ยนแปลงตลอด และเมื่อมีการประกาศใช้กฎหมายใหม่ ก็ไม่ได้ประกาศยกเลิกกฎหมายเก่า ทำให้เกิดความสับสนในเรื่องการทำบัญชี เนื่องจากสรรพากรสามารถเลือกใช้กฎหมายฉบับใดก็ได้ เช่น ผู้ตรวจสอบบัญชีใช้กฎหมายฉบับหนึ่ง สรรพากรก็ใช้กฎหมาย

อีกฉบับหนึ่งซึ่งเป็นคนละฉบับกันได้ ทำให้มีการคิดเบี้ยปรับย้อนหลังเกิดขึ้น นอกจากนี้ระบบบัญชีบางอย่างจะไม่เหมือนกับของต่างประเทศหรือของประเทศไทย เช่น ระบบเงินสดของเวียดนามจะไม่มี OD หรือ Fixed asset เช่นที่ดินของเวียดนามสามารถคิดค่าเสื่อมได้ แต่ของไทยไม่มีการคิดค่าเสื่อมเกี่ยวกับที่ดิน เป็นต้น

6. รอบระยะเวลาบัญชีของประเทศเวียดนามกำหนดให้ส่งสรรพากร ไม่เกินวันที่ 30 มีนาคม ดังนั้นระยะเวลาการทำบัญชีจะรวบรัดมาก ต้องมีการวางแผนทำบัญชีให้เสร็จเดือนต่อเดือน เพื่อให้สามารถส่งรายงานทางการเงินให้ทันกับที่สรรพากรกำหนด

7. Chief Accountant ที่เป็นชาวต่างชาติจะต้องสอบผ่านได้ CPA มาแล้ว และต้องจบจากมหาวิทยาลัยที่อยู่ในรายการของรัฐบาลที่ให้การรับรอง ซึ่งทางรัฐบาลเวียดนามไม่มีการเปิดเผยให้ทราบว่า มีมหาวิทยาลัยอะไรบ้าง จะเห็นได้ว่าข้อกำหนดต่างๆ ในการทำงานยังมีความคลุมเครือสูง ถึงแม้ว่าตามกฎหมายจะเปิดกว้างไว้ให้ก็ตาม

8. การหักภาษี ณ ที่จ่ายจะมีความซับซ้อนสูง และมีอัตราที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับประเทศไทยและประเทศอินโดนีเซีย

9. การหักภาษีในการจ้างแรงงานนั้น ฝ่ายนายจ้างจะถูกหัก 18% ส่วนลูกจ้างจะถูกหัก 8%

10. เนื่องจากกฎหมายของเวียดนามมีหลายฉบับ และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด บริษัทต่างชาติจึงต้องมีทีมงานคอยช่วยเหลือในส่วนของกฎหมายเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการผิดพลาดน้อยที่สุด

#### วัฒนธรรมการทำงานของคนเวียดนาม

1. ชาวเวียดนามจะเน้นให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่าเรื่องงาน ถ้าให้เลือกระหว่างงานกับครอบครัวจะเลือกครอบครัวก่อน เนื่องจากมีวัฒนธรรมมีครอบครัวเมื่ออายุน้อย ต้องมีการดูแลพ่อแม่ แม่สามี และการเป็นสะใภ้ที่ดี ซึ่งได้รับอิทธิพลขนบธรรมเนียมประเพณีจากจีน เช่น การยกย่องลูกชายมากกว่าลูกสาว เป็นต้น

2. ลักษณะการทำงานจะมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเป็นพวกพ้องสูง จึงต้องระมัดระวังในเรื่องของความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความถูกต้องของข้อมูล เนื่องจากการช่วยเหลือกันในลักษณะต่าง ๆ ที่อาจนำมาผลเสียหาบริษัทได้ เช่น การปลอมแปลงเอกสาร การเขียนใบเสร็จเพื่อให้พวกพ้องสามารถนำมาเบิกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นต้น จึงต้องมีการตรวจสอบให้ถูกต้องก่อนที่จะส่งรายการไปให้กับบริษัทแม่ ในต่างประเทศ

3. ชอบทำงานที่ไม่เคร่งเครียด และไม่ค่อยทำงานล่วงเวลา แต่จะทำงานหลายงาน กล่าวคือ ไม่ทำงานล่วงเวลาในที่ทำงานเดิม แต่จะนิยมไปทำงานต่อที่อื่นมากกว่า

4. ไม่รับโทรศัพท์ในเวลาพักกลางวัน หรือหลังเวลาเลิกงาน เนื่องจากถือว่าเป็นเวลาพักผ่อน ถึงแม้ว่าจะมีงานเร่งด่วนเข้ามาก็ไม่สนใจ

5. ชาวเวียดนามจะเชื่อถือและปฏิบัติตามคำสั่ง ของหัวหน้างานโดยตรงเท่านั้น แม้ว่าเจ้าหน้าที่ในระดับที่สูงกว่า จะแจ้งหรือแนะนำให้ปรับปรุง เพื่อให้งานง่ายขึ้นและรวดเร็วขึ้นก็จะไม่ปฏิบัติตาม ต้องรอให้หัวหน้างานโดยตรงสั่งเท่านั้นถึงจะยอมเปลี่ยนวิธีการทำงาน

6. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มักจะไม่รายงานให้ผู้จัดการทราบทันที โดยจะพยายามแก้ปัญหาตัวเองก่อน จนแก้ไขไม่ได้จึงแจ้งให้ผู้จัดการทราบซึ่งควรมีการรายงานข้อผิดพลาดตั้งแต่แรกจะได้แก้ไข ปัญหาได้ทันท่วงที หรือในอีกกรณีหนึ่ง คือ ไม่ยอมรายงานและไม่สนใจในการแก้ไขปัญหา จนกลายเป็น ปัญหาใหญ่ในภายหลัง เนื่องจากไม่ยอมสร้างความขัดแย้งในหมู่คนเวียดนามกันเอง

อย่างไรก็ตามคนเวียดนามนั้นมีความกระตือรือร้นในการสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างชาติ ทำให้บางคนสามารถสื่อสารได้หลายภาษาทั้งภาษาเวียดนาม อังกฤษ จีน และไทย เป็นต้น ซึ่งมีแนวโน้มที่ว่าคน เวียดนามที่เรียนวิชาภาษาไทย และไค้ดั่วว์ อยากจะมาทำงานในประเทศไทยมากกว่าในประเทศของตนเอง เนื่องจากสามารถพูดภาษาไทยได้ และประเทศไทยมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า รวมทั้งค่าครองชีพที่ไม่ สูงมาก ประเทศไทยจึงเป็นเป้าหมายหนึ่งที่คนเวียดนามอยากมาทำงาน

### **การเข้าออกงานของคนงานในประเทศเวียดนาม**

ส่วนใหญ่สาเหตุการเข้าออกงานมักจะเป็นเรื่องสถานที่ทำงานอยู่ห่างไกลจากบ้าน หรือที่พักอาศัย ซึ่งจะสังเกตได้ว่าโรงงานต่าง ๆ จะกระจายออกไปตั้งในจังหวัดต่าง ๆ มากกว่ากระจุกตัวในจังหวัดใหญ่ ดังนั้นบริษัทส่วนใหญ่จะเลือกรับพนักงานที่เป็นคนในท้องถิ่นเป็นหลัก หรือในพื้นที่นั้นเป็นหลัก

### **คุณสมบัติของผู้ที่จะทำงานในประเทศเวียดนาม**

คุณสมบัติของผู้ที่จะมาทำงานในประเทศเวียดนาม คือ ความสามารถทางด้านภาษา ได้แก่

1. ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักพื้นฐาน เพื่อใช้ในการทำรายงานทางการเงินหรือรายงานอื่นที่ต้อง ส่งกลับไปยังบริษัทแม่
2. ภาษาเวียดนาม เพื่อใช้ในการสื่อสารกับคนทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่เป็นคนท้องถิ่นให้ สามารถเข้าใจตรงกันได้ในการทำงาน เนื่องจากผู้ทำบัญชีชาวเวียดนามจะทำบัญชีเป็นภาษาเวียดนาม และกฎหมายของเวียดนามจะตีพิมพ์เป็นภาษาเวียดนามทั้งหมด ดังนั้นผู้ที่ดูแลควบคุมทางด้านบัญชีและการเงิน จำเป็นต้องพูด อ่าน และเขียนภาษาเวียดนามได้
3. สำหรับภาษาที่สาม คือ ภาษาของประเทศตนเอง เพื่อใช้สื่อสารกับบริษัทในประเทศของตน

### **การมาฝึกงาน**

การมาฝึกงานที่ประเทศเวียดนามของนักศึกษา สามารถทำได้โดยนักศึกษาที่มาฝึกงานจะต้องมีความพร้อมระดับหนึ่ง เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายเองเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งต้องมีความตั้งใจในการ มาฝึกงานในต่างประเทศซึ่งมีสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างจากประเทศไทยมากระดับหนึ่ง โดยเฉพาะในเรื่องของ อาหาร และสภาพภูมิอากาศ

### **ปัจจัยดึงดูดในการมาทำงานที่ประเทศเวียดนาม**

1. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม ในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน หรือ ผู้จัดการ หรือระดับบริหาร เป็นต้น
2. การได้เรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ในการทำงานในต่างประเทศ

3. การได้ฝึกทักษะทางภาษา ทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาเวียดนาม
4. การมีโอกาสดำเนินการเดินทางไปทำงานในประเทศอื่น เช่น ประเทศอินเดีย และประเทศอเมริกา ซึ่งขึ้นอยู่กับความขยันงานของแต่ละบริษัท

### ปัญหาของนักบัญชีไทยในการมาทำงานที่ประเทศเวียดนาม

1. กำหนดระยะเวลาการมาประจำที่ประเทศเวียดนาม ไม่ได้มีการกำหนดแน่นอน หากต้องการกลับประเทศไทยจะต้องรอให้มีคนไทยเข้ามาทำหน้าที่แทนในตำแหน่งที่ประจำอยู่ จึงจะสามารถย้ายกลับประเทศไทยได้ รวมทั้งต้องรอตำแหน่งที่เหมาะสมในการย้ายกลับประเทศไทยด้วย สำหรับผู้ที่อยากกลับประเทศไทยมากๆ จึงมักจะต้องลาออกจากที่เดิมแล้วหางานใหม่ในประเทศไทยแทน เป็นต้น
2. นักบัญชีไทย ส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจในการมาทำงานที่เวียดนาม เนื่องจากการมาทำงานที่ประเทศเวียดนามต้องปรับตัวค่อนข้างมาก ทั้งเรื่องของอาหาร สภาพภูมิอากาศ ความเป็นอยู่ และสังคม เช่น อาหารเวียดนามจะเน้นรสจัดทำให้ต้องทำอาหารรับประทานเอง สภาพภูมิอากาศที่ฮานอยจะมีอากาศที่หนาวและเย็นขึ้นระยะเวลาหลายเดือน ความเป็นอยู่แบบเรียบง่าย และมีสังคมที่ค่อนข้างแคบเนื่องจากสบายใจในการมีเพื่อนคนไทยมากกว่าคนเวียดนาม

### ข้อเสนอแนะในการดูแลนักบัญชีในต่างประเทศ

1. ควรส่งเสริมให้นักบัญชีไทย ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง เพราะกฎหมายของเวียดนามเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด
2. ควรให้สวัสดิการและการดูแลนักบัญชีไทย ให้ดีขึ้น

## รายงานการสัมภาษณ์นักวิชาชีพบัญชีไทยในประเทศมาเลเซีย

### สัมภาษณ์สถานทูตไทย สำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์

ลักษณะการทำธุรกิจในกลุ่มประเทศอาเซียนจะมีลักษณะคล้ายกัน คือ เป็นผู้รับจ้างผลิต หรือ รับจ้างประกอบ ซึ่งไม่ได้เป็นผู้ผลิตที่มีเทคโนโลยีของตนเอง ดังนั้นธุรกิจ จึงเลือกลงทุนในประเทศที่มีต้นทุนถูกที่สุด รวมทั้งการเปิด AEC จะช่วยให้เรื่องของภาษีไม่แตกต่างกันมาก

สภาพเศรษฐกิจของมาเลเซียปัจจุบัน ค่อนข้างซบเซาระดับค่าจ้างในมาเลเซียไม่มีการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ประเทศไทยมีระดับค่าจ้างที่สูงขึ้น หากเปรียบเทียบค่าจ้างระหว่าง 2 ประเทศ โดยที่ประเทศไทย มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท ประมาณ เดือนละ 9,000 บาท ในขณะที่ประเทศมาเลเซีย กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 1,000 ริงกิต ประมาณ เดือนละ 8,500 บาท จะเห็นได้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำของมาเลเซียต่ำกว่าของไทยเล็กน้อย หากประเมินค่าจ้างในระดับที่มีทักษะ ก็คาดว่าจะระดับค่าจ้างน่าจะอยู่ในระดับใกล้เคียงกันระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย

การดูแลแรงงานของประเทศมาเลเซีย จะแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

- 1) ระดับค่าจ้างที่เกินกว่า 2,000 ริงกิต/เดือน กระทรวงแรงงานของมาเลเซียจะไม่เข้ามาดูแล ถือว่าเป็นผู้มีรายได้สูง ซึ่งต้องศึกษาเงื่อนไขในการจ้างงาน สัญญา ข้อตกลง ด้วยตนเอง โดยให้ใช้สิทธิทาง

ศาล ไปฟ้องร้องกันเอง สำหรับแรงงานไทย ทางสำนักงานแรงงานไทยได้มีการดูแล โดยแรงงานที่ทำงานก่อสร้าง และกรรมกรจะได้ค่าแรง ประมาณ 2,000-2,500 ริงกิต/เดือน ช่างเชื่อม ประมาณ 3,000-3,500 ริงกิต/เดือน เป็นต้น

2) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่า 2,000 ริงกิต/เดือน กระทรวงแรงงานของมาเลเซียจะเข้ามาดูแล ในการกำกับและบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้าง และตามสัญญาจ้าง

### **การเคลื่อนย้ายแรงงาน**

การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศไทยมาที่ประเทศมาเลเซีย ส่วนใหญ่จะเป็นงานร้านอาหารไทย งานนวดสปา และงานบริการมากกว่า โดยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มาจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากการเดินทางมาทำงานที่มาเลเซียใกล้กว่า เมื่อเทียบกับการที่จะต้องเดินทางไปทำงานที่กรุงเทพฯ รวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณี และการนับถือศาสนา ที่มีความใกล้เคียงกัน ทำให้ไม่ต้องเป็นกังวลในเรื่องของการปรับตัวมากนัก

สำหรับตัวเลขของแรงงานไทยที่เข้ามาผ่านด่าน และไม่กลับออกมาจะมีประมาณ 80,000 คน ต่อเดือน จึงคาดว่าจะมีคนไทยภาคใต้ที่เข้ามาทำงานในมาเลเซีย ประมาณ 80,000 คน แรงงานไทยที่มีทักษะที่อยู่ในมาเลเซีย ส่วนใหญ่จะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศมาเลเซีย เช่น พนักงาน Call Center เป็นต้น ในส่วนของแรงงานไทยที่ใช้ทักษะสูงจะมีน้อยถึงน้อยมาก เช่น วิศวกร และนักบัญชี เนื่องจากค่าตอบแทนไม่สูงใจ เพราะค่าตอบแทนใกล้เคียงกับประเทศไทย สำหรับแพทย์ไม่พบข้อมูลว่ามีการมาทำงานที่ประเทศมาเลเซีย ส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นผู้ประกอบการและระดับผู้บริหารเป็นหลัก ในระดับผู้จัดการและหัวหน้าแผนกต่าง ๆ ในโรงงานที่มาเปิดในประเทศมาเลเซีย

### **ปัญหาของแรงงานไทย**

1) งานร้านอาหารไทย จะมีปัญหาในเรื่องการขออนุญาตทำงาน ที่ทางมาเลเซียจะอนุญาตให้เฉพาะตำแหน่งงานที่สำคัญ เช่น ตำแหน่งพ่อครัว และผู้ช่วยพ่อครัว ประมาณ 2-3 คนเท่านั้น มีประมาณ 10,000 คน ส่วนพนักงานเสิร์ฟ จะให้ใช้คนท้องถิ่นในประเทศซึ่งคนท้องถิ่นของมาเลเซียก็ไม่ทำงานลักษณะนี้ จึงมีลักษณะของการแอบทำโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้การสังเกตจะทำได้ยากเนื่องจากรูปร่างหน้าตาและการใช้ภาษาพูดเหมือนกัน จึงทำให้ไม่รู้ว่าเป็นคนไทยหรือคนมาเลเซีย รวมทั้งที่ประเทศมาเลเซียไม่ค่อยเคร่งครัดกับคนไทยมากนักเมื่อเทียบกับแรงงานชาติอื่น รวมทั้งคนไทยที่มาส่วนใหญ่เป็นพี่น้อง 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งการเข้าออกทำได้สะดวกอยู่แล้ว

2) งานร้านนวดสปา ส่วนใหญ่จะมีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย มีประมาณ 8,000 คน แต่อนุญาตให้เฉพาะผู้ที่อายุไม่เกิน 45 ปี ซึ่งบางคนมีอายุเกินแล้ว จึงใช้วิธีการเลี่ยงด้วยการเข้าออกแต่ละครั้งไม่เกิน 30 วัน

### **แรงงานระดับวิชาชีพ**

แรงงานไทยระดับวิชาชีพในมาเลเซีย มีประมาณ 2,000 คน ทั้งนี้ไม่ได้มีการแยกข้อมูลว่าเป็นวิชาชีพอะไรบ้าง ทั้งนี้ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานของบริษัทที่ทำเกี่ยวกับ Call Center เป็นหลัก เนื่องจากนโยบายของประเทศมาเลเซีย ที่ต้องการดึงดูดธุรกิจบริการประเภท Call Center ให้มาลงทุนในมาเลเซีย

แทนสิงคโปร์ ในภูมิภาคอาเซียน มีประมาณ 500 คน เนื่องจากสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ดี แต่ค่าจ้างต่ำกว่า

สำหรับในบางวิชาชีพที่มีต้องมีใบอนุญาต จะต้องมีการปฏิบัติตามข้อกำหนดในการขอใบอนุญาตก่อนการทำงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 8 อาชีพ ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก หรือนักบัญชี เป็นต้น ซึ่งถ้าหากมาทำงานก็จะทำงานต่ำกว่าระดับ เช่น สถาปนิก ก็ไม่สามารถเซ็นรับรองแบบได้ทั้งที่ตนเองเป็นคนออกแบบ เป็นต้น

สำหรับนักบัญชีที่เคยพบ จะเป็นระดับสูงที่เป็นระดับบริหารขึ้นไป ส่วนในระดับเริ่มต้นยังไม่พบว่ามีการเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซีย สำหรับระดับเริ่มต้นที่พบจะเป็นทางสายคอมพิวเตอร์ IT สถาปนิก และวิศวกร

สำหรับนักศึกษาไทย ที่มาเรียนที่มาเลเซีย ส่วนใหญ่จะเรียนทางด้านบริหารธุรกิจ ส่วนทางด้านบัญชียังไม่พบว่ามือนักศึกษาไทยมาเรียนที่มาเลเซีย

ทั้งนี้แรงงานวิชาชีพที่มีทักษะสูง น่าจะเลือกประเทศที่ให้ผลตอบแทนสูงก่อนประเทศมาเลเซีย เนื่องจากค่าตอบแทนไม่สูงใจ และไม่ใช่ว่าเป้าหมายในการมาทำงานในต่างประเทศ

### ปัจจัยที่คิดว่าสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่

1) การเคลื่อนย้ายแรงงานตามบริษัทที่มีการขยายการลงทุนไปในประเทศกลุ่ม AEC ไม่ว่าจะเป็นประเทศเวียดนาม พม่า ลาว อินโดนีเซีย กัมพูชา และมาเลเซีย ที่จำเป็นต้องมีคนไทยไปกำกับดูแลในส่วนต่าง ๆ จึงเป็นสาเหตุให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะสูงเนื่องจากความจำเป็นของธุรกิจ

2) การเคลื่อนย้ายแรงงานตามนโยบายการส่งเสริมการลงทุนในประเทศ เช่น ที่มาเลเซียในขณะนี้ส่งเสริมทางด้านคอมพิวเตอร์ และ IT เป็นต้น ทำให้มีเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยมากกว่า

3) กิจกรรมที่มีการใช้แรงงานจำนวนมากในการผลิต มีทิศทางในเคลื่อนย้ายไปประเทศที่มีค่าแรงที่ต่ำกว่าประเทศไทย เช่น เวียดนาม พม่า ลาว อินโดนีเซีย และกัมพูชา เป็นต้น อาจเกิดจากการเปรียบเทียบระหว่างการนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย กับการไปตั้งโรงงานในต่างประเทศที่ค่าแรงงานถูกกว่า โดยเปรียบเทียบว่าแบบไหนจะทำให้ต้นทุนต่ำกว่า ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยหลักที่มีการย้ายโรงงานจากประเทศไทยไปยังประเทศอื่น หรือขยายโรงงานจะไทยไปยังประเทศอื่น

4) แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศมาเลเซียมาประเทศไทยน่าจะอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากส่วนใหญ่คนในประเทศมาเลเซียจะมีเป้าหมายในการเคลื่อนย้ายไปประเทศสิงคโปร์มากกว่า เพราะว่าค่าตอบแทนที่สิงคโปร์มากกว่าที่ประเทศมาเลเซียประมาณ 3 เท่า รวมทั้งมีความใกล้ชิดมากกว่า ประเทศไทยเนื่องจากเคยเป็นประเทศเดียวกันมาก่อนและประเทศสิงคโปร์ก็อนุญาตให้คนมาเลเซียไปทำงานในสิงคโปร์ได้ ทั้งนี้ประเทศไทยมีค่าตอบแทนใกล้เคียงกับมาเลเซีย ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศมาเลเซียมาทำงานในประเทศไทยจึงน่าจะมีน้อยถึงน้อยมาก สำหรับผู้ที่มาประเทศไทยน่าจะ เป็นนักลงทุนเป็นหลัก

5) กรอบตาม MRA ในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนั้นน่าจะมียกเว้นต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพ เนื่องจากมีช่องทางการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะสูงตามความต้องการและความจำเป็น

ของธุรกิจโดยปกติอยู่แล้ว ในการนำผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงมาทำงานในธุรกิจของตนเอง

6) ในการเคลื่อนย้ายแรงงานใน AEC ที่แต่ละประเทศต้องการนั้น น่าจะเป็นความต้องการในแรงงานระดับล่างมากกว่า ที่ต้องการให้มีการเคลื่อนย้ายได้เสรีมากขึ้น

#### **ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่ยากมาทำงานที่มาเลเซีย**

- 1) การพิจารณาเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนและผลประโยชน์อื่นที่ได้รับให้รอบคอบ
- 2) การพิจารณาเกี่ยวกับคุณสมบัติ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบริษัทที่ประกาศรับสมัคร
- 3) การพัฒนาภาษาอังกฤษ และพัฒนาภาษาที่สาม ซึ่งจะเป็นคุณสมบัติพิเศษในเรื่องการใช้ภาษาจีน หรือภาษามลายู
- 4) ความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเข้าใจในศาสนาอิสลาม

#### **สัมภาษณ์ตำแหน่งผู้สอบบัญชีไทยในประเทศมาเลเซีย**

ผู้สอบบัญชี ของบริษัท (สำนักงานบัญชี) มาทำงานที่มาเลเซียโดยฝ่ายช่องทางของแลกเปลี่ยน ผู้สอบบัญชีระหว่างสาขาของบริษัทในภูมิภาคอาเซียน ในลักษณะการทำงานประจำในแต่ละประเทศในอาเซียน ในโครงการ ASEAN Plus ซึ่งเปิดโอกาสให้สำหรับผู้ที่ยากมาทำงานต่างประเทศหรือไปแลกเปลี่ยนในภูมิภาคอาเซียน ในตำแหน่ง manager หรือสูงกว่า โดยพยายามส่งคนไทยไปอยู่ในประเทศอาเซียน เพื่อให้บริการลูกค้าที่เป็นลูกค้าไทย เช่น เวียดนาม มาเลเซีย และเมียนมาร์ เป็นต้น สำหรับระยะเวลาการทำงานในต่างประเทศจะกำหนดไว้อย่างน้อย 2 ปี

#### **ความแตกต่างของการทำงานของผู้สอบบัญชีในต่างประเทศกับในประเทศไทย**

ในเรื่องของลักษณะงานจะไม่แตกต่างกัน แต่จะแตกต่างในแง่ของขอบเขตการทำงานที่เน้นในการบริการลูกค้าไทยเพิ่มเติม รวมทั้งตัวลูกค้าของสำนักงานบัญชีเองก็มีขอบเขตงานกว้างกว่าในประเทศไทยเนื่องจากไม่เฉพาะเจาะจงว่าต้องเป็นของประเทศใดประเทศหนึ่ง นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติของผู้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายจากหลายประเทศ โดยเฉพาะในเรื่องของวัฒนธรรมของประเทศมาเลเซียที่แตกต่างจากประเทศไทยมาก นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างในเรื่องของลูกค้าที่ให้บริการ เนื่องจากในมาเลเซียจะมีอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่ ลูกค้าที่เป็นมาเลเซีย จีน และอินเดีย ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนและค่อนข้างแบ่งกลุ่มกันชัดเจน ทั้งนี้ในแต่ละกลุ่มขอบที่จะสื่อสารในภาษาถิ่นของตนเอง เช่น จีนก็ชอบจะสื่อสารภาษาจีน เป็นต้น แต่ในการทำงานจะไม่มีปัญหา เพราะว่าทุกกลุ่มจะใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีในทุกกลุ่ม

#### **ปัจจัยที่สำคัญในการมาทำงานต่างประเทศ ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่**

- 1) อยากได้ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศว่าจะมีความแตกต่างกับในประเทศไทยอย่างไร และการได้พัฒนาตนเอง
- 2) ความก้าวหน้าในงาน ที่อยากจะเพิ่ม profile ให้กับตัวเอง รวมทั้งความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อกลับไปอยู่ประเทศไทย

3) สำหรับเรื่องรายได้ที่นั่น ที่มาเลเซียจะสูงกว่าประเทศไทยเล็กน้อย แต่หากพิจารณาประเด็นอื่นในภาพรวมแล้ว การทำงานที่ประเทศไทยน่าจะดีกว่า โดยเฉพาะในประเด็นของค่าครองชีพที่ประเทศไทยยังต่ำกว่ามาเลเซีย

4) การพิจารณาถึงสภาพแวดล้อม อาหาร และการปรับตัว หากเปรียบเทียบใน AEC คิดว่าที่ประเทศมาเลเซียน่าจะคล้ายคลึงกับประเทศไทยมากกว่า อินโดนีเซียและเวียดนาม

**โอกาสในการทำงานของนักบัญชีไทยในมาเลเซีย** มีโอกาสในการมาทำงานในประเทศมาเลเซีย มีไม่มากนัก เนื่องจากความจำเป็นในการใช้คนไทยมีน้อย เพราะที่มาเลเซีย ส่วนใหญ่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ดี อย่างไรก็ตามการที่นักบัญชีไทยจะมีความต้องการมากขึ้นในมาเลเซีย น่าจะมาจากธุรกิจไทยที่ขยายธุรกิจไปยังมาเลเซีย เนื่องจากคนไทยยังไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดี จึงมีความต้องการผู้ที่จะสามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ด้วยในการติดต่อทางธุรกิจ

สำหรับนักบัญชีไทยที่มีความสนใจจะมาทำงานในมาเลเซียน่าจะมีย่อย เนื่องจากรายได้สูงกว่าประเทศไทยเล็กน้อย ส่วนใหญ่น่าจะสนใจประเทศอื่นก่อนมาเลเซีย เช่น สิงคโปร์ ออสเตรเลีย อเมริกา เกาหลี ญี่ปุ่น เป็นต้น

**ความแตกต่างระหว่างประเทศมาเลเซียกับประเทศไทย** จะพบในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) มีความแตกต่างในเรื่องของความรู้ของลูกค้า ในประเทศไทยลูกค้าของ Big 4 ดูเหมือนจะมีคุณภาพและความรู้ในเรื่องของระบบบัญชีมากกว่า อาจเนื่องมาจากในประเทศไทยดูเหมือนจะมีการแบ่งกลุ่มลูกค้าไว้ชัดเจนและมีโอกาสในการคัดเลือกลูกค้าได้มากกว่า

2) ข้อกำหนดของประเทศมาเลเซีย ดูเหมือนว่าจะมีข้อกำหนดในการตรวจรายการที่มีรายละเอียดมากเหมือนกันหมด จึงทำให้ลูกค้าส่วนใหญ่มาเลือกใช้บริการของ Big 4 มากกว่าสำนักงานบัญชีท้องถิ่น

3) บริษัทส่วนใหญ่ที่พบจะมีความเป็นธุรกิจครอบครัวสูง จึงทำให้มีลำดับขั้นในการสั่งการทำงานมาก รวมทั้งยังไม่ค่อยเปิดกว้างเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตามคนในมาเลเซียจะมีความรับผิดชอบสูง

4) วัฒนธรรมการทำงาน ในประเทศไทยการติดต่อสื่อสารจะมี open communication มากกว่า พูดคุยกันมากกว่าและเป็นกันเองมากกว่า ทำให้การไหลของงาน การติดตามงาน และการแก้ไขปัญหต่าง ๆ ราบรื่นกว่า

5) สถานที่ทำงานในมาเลเซียจะค่อนข้างเจียบ ไม่ค่อยมีการพูดคุยกันในระหว่างเวลาทำงาน และมีขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงาน รวมทั้งจะค่อนข้างแบ่งระดับกันชัดเจนระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง

6) ช่วงระยะเวลาในการทำงานที่มีช่วงระยะเวลางานหนักหรือช่วงระยะเวลางานเบาในการส่งรายงานทางการเงินไม่แตกต่างกัน

**เรื่องอื่น ๆ**

1) นักบัญชีที่อยู่ตามบริษัทต่าง ๆ ในมาเลเซีย น่าจะมีจำนวนไม่เพียงพอ โอกาสในการโยกย้ายมีพอสมควร

2) การมาทำงานต่างประเทศของนักบัญชีไทยส่วนใหญ่ น่าจะมาจากปัจจัยส่วนบุคคลมากกว่า เนื่องจากในประเทศไทยโอกาสการทำงานของนักบัญชีก็ยังคงเปิดกว้างอยู่มาก

3) ข้อจำกัดที่สำคัญของคนไทย คือ ภาษาอังกฤษยังไม่ค่อยดีเท่าที่ควร

4) สำหรับผู้สอบบัญชีที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างประเทศมักจะถูกชักชวนให้ไปอยู่กับบริษัททั่วไป โดยเพิ่มค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจต่าง ๆ จึงมักจะมีผู้ที่ย้ายงานไปอยู่กับบริษัทเหล่านั้นเสมอ

### ข้อเสนอแนะในการพัฒนานักบัญชี

1) ต้องเน้นในเรื่องของการพัฒนาทางด้านภาษาอังกฤษเป็นหลัก เนื่องจากการศึกษาของไทย ไม่ได้ดีด้อยไปกว่าประเทศอื่น แต่การที่สื่อสารภาษาอังกฤษได้ไม่ดีทำให้นักบัญชีไทยจะถูกจำกัดให้ทำงานเฉพาะในตำแหน่งงานระดับต้นเท่านั้น ซึ่งในประเทศไทยเองบริษัทต่างชาติจะมีลักษณะนี้มาก ต่างจากมาเลเซียที่ภาษาอังกฤษดี จึงมีโอกาสในการทำงานทุกระดับตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูง

### ข้อเสนอแนะอื่น

1) กระบวนการในการขอวีซ่า และการขอ work permit ที่สะดวกรวดเร็วมากขึ้น โดยรัฐ อาจจะมีการตกลงและความร่วมมือในการออกวีซ่าและ work permit ระหว่างประเทศใน AEC

### สัมภาษณ์ตำแหน่งนักบัญชีไทยในประเทศมาเลเซีย

ช่องทางการมาทำงานของนักบัญชีไทย ในประเทศมาเลเซียจะมีช่องทางการมาทำงานหลัก คือ ช่องทางการติดตามนักลงทุน ที่มาลงทุน หรือขยายกิจการในประเทศมาเลเซีย โดยโอนย้ายภายในบริษัท ทั้งนี้นโยบายของกระทรวงแรงงานที่ประเทศมาเลเซีย ไม่มีข้อจำกัดหรือข้อห้ามในการที่จะให้ชาวต่างชาติ มาทำงานในประเทศมาเลเซีย แต่จะเน้นนโยบายทางอ้อมในลักษณะการส่งเสริมแรงงานในประเทศของตนเองให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้ผู้เชี่ยวชาญสำหรับบริษัทข้ามชาติ ที่มาจากต่างประเทศ เช่น ตำแหน่งผู้จัดการบัญชีจะให้จ้างนักบัญชีชาวต่างชาติจากบริษัทแม่ได้เพียง 6 ปี หลังจากนั้นจะต้องจ้างแรงงานที่เป็นคนของประเทศมาเลเซียแทน โดยจะกำหนดใน work permit ว่า สามารถใช้ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศได้ 6 ปี หลังจากนั้นให้ใช้คนท้องถิ่นแทน สำหรับตำแหน่ง Financial Controller จะยืดหยุ่นกว่า เนื่องจากต้องเซ็นรับรองบัญชี หากเทียบกับประเทศไทยแล้วทาง มาเลเซียถือว่ามีความยืดหยุ่นมากกว่า เนื่องจากประเทศไทยไม่อนุญาตให้คนต่างชาติมาทำงานทางด้าน บัญชี

สำหรับขั้นตอนการไปทำงานในประเทศมาเลเซีย มีขั้นตอนตามเงื่อนไขของประเทศมาเลเซียที่ ต้องขออนุญาต และต้องมีใบ work permit รวมทั้งการขึ้นทะเบียนตามเงื่อนไขของสภาวิชาชีพของ ประเทศมาเลเซีย ในส่วนของการทำงานในตำแหน่ง Financial manager และ Accounting manager ของชาวต่างชาติในประเทศมาเลเซีย นั้น นักวิชาชีพบัญชีต่างชาติจะได้รับสิทธิเหมือนกับนักวิชาชีพบัญชี ของประเทศมาเลเซียเอง เช่น สามารถเซ็นรับรองบัญชี สามารถเซ็นรับรองการเก็บชั่วโมงในการทำบัญชี ให้กับผู้ทำบัญชีในประเทศมาเลเซียได้ รวมทั้งการเซ็นรับรองการเก็บชั่วโมงให้กับผู้สอบบัญชีที่เป็น Audit Trainee ที่มา Audit บัญชีที่บริษัทได้ (Audit Trainee ไม่สังกัดสำนักงานบัญชี) เป็นต้น

### ปัจจัยที่สำคัญในการมาทำงานต่างประเทศ ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

- 1) การเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ
- 2) ความก้าวหน้าในงาน ที่อยากจะเพิ่ม profile ให้กับตัวเอง รวมทั้งความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อกลับไปอยู่ประเทศไทย
- 3) สำหรับเรื่องรายได้ นั้น อัตราค่าจ้างสามารถต่อรองได้สูงตามความสามารถของนักวิชาชีพ บัญชี ทั้งนี้มีเงื่อนไขที่สำคัญ ได้แก่ ต้องสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดี สื่อสารภาษามลายูและภาษาจีนพอได้บ้าง เป็นต้น แต่หากพิจารณาในภาพรวมแล้ว การทำงานที่ประเทศไทยน่าจะดีกว่า โดยเฉพาะในประเด็นของค่าครองชีพที่ประเทศไทยยังต่ำกว่ามาเลเซีย
- 4) มีความเคยชินกับระบบการทำงานในต่างประเทศมากกว่าในประเทศไทย และชอบที่จะทำงานกับต่างชาติ
- 5) การเดินทาง ไป-กลับ ระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซียสามารถเดินทางไปมาได้สะดวก

### ลักษณะการทำงานทางด้านบัญชี

ลักษณะการทำงานทางด้านบัญชีในประเทศมาเลเซียกับในประเทศไทยนั้น วิธีการปฏิบัติในการทำบัญชีไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ วิธีการปฏิบัติทางบัญชีที่ทำในประเทศไทยสามารถนำไปใช้ในมาเลเซียได้ แต่สิ่งที่แตกต่างกันจะเป็นในเรื่องของวิธีปฏิบัติทางภาษี ซึ่งมีความซับซ้อนและแตกต่างจากของประเทศไทยมาก ผู้ที่ทำบัญชีจึงต้องทำความเข้าใจและศึกษาเพิ่มเติมว่าระบบภาษีและกฎหมายในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันอย่างไร รวมทั้งรูปแบบของใบกำกับภาษีด้วย ซึ่งจะมีความยืดหยุ่นแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ เช่น ประเทศสิงคโปร์จะมีความยืดหยุ่นมากกว่าประเทศมาเลเซีย และประเทศไทย สำหรับสัดส่วนระหว่างของผู้ทำบัญชีที่เป็นผู้หญิงกับผู้ชายนั้น พบว่าในมาเลเซียจะมีสัดส่วนผู้ทำบัญชีที่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย คล้ายกันกับในประเทศไทย

บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากแบ่งตามพื้นฐานของเชื้อชาติแล้ว ในมาเลเซียจะมีเชื้อชาติหลัก ๆ อยู่สามเชื้อชาติ ได้แก่ เชื้อชาติมาเลเซีย เชื้อชาติจีน และเชื้อชาติอินเดีย ซึ่งพบว่าคนกลุ่มเชื้อชาติจีนจะมีความกระตือรือร้น มีความขยัน มีความคิดริเริ่ม และมีความทะเยอทะยานมากกว่ากลุ่มคนเชื้อชาติมาเลเซีย ผลงานที่ออกมาจึงค่อนข้างมีประสิทธิภาพสูงและกลุ่มนี้จะมีรายได้ที่สูงตามไปด้วย ตัวอย่างเช่น การจ้างคนจีน 1 คน อาจมีผลงานเทียบเท่ากับการจ้างคนมาเลเซีย 2 คน เป็นต้น สำหรับคนอินเดียจะถนัดเฉพาะงานบัญชีบางด้านเท่านั้น นอกจากนี้ในประเทศมาเลเซียในอดีตมีข้อบังคับเกี่ยวกับสัดส่วนการจ้างงาน เช่น กำหนดให้มีการจ้างงานคนเชื้อชาติมาเลเซีย 60% เชื้อชาติจีน 30% เชื้อชาติอินเดียและอื่นๆ 10 % เป็นต้น ทั้งนี้คนต่างชาติก็จะรวมอยู่ในอื่นๆ 10% นี้เช่นกัน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันประเทศมาเลเซียจะเปลี่ยนนโยบายเป็น One Malaysia ที่ไม่มีการแบ่งเชื้อชาติหรือสัดส่วนในการจ้างงานแล้วก็ตาม แต่วิธีการปฏิบัติก็ยังมีลักษณะแบบเดิมเป็นส่วนใหญ่

การย้ายงานในประเทศมาเลเซีย จะมีการย้ายงานกันค่อนข้างสูงในทุกอาชีพและทุกสายงาน รวมทั้งอาชีพนักบัญชีด้วย เนื่องจากมี head hunter มาเสนองานใหม่ ๆ ให้ตลอด ซึ่งมีอิทธิพลต่อการ

ตัดสินใจในการย้ายงานสูง จึงทำให้การบริหารโครงสร้างเงินเดือนค่อนข้างลำบาก และกิจการต้องจ่ายในราคาตลาดที่ต้องแข่งขันกัน เพื่อให้ได้ตัวบุคลากร ฐานเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนจึงอาจจะแตกต่างกันมาก หรือตำแหน่งต่างกันแต่อัตราเงินเดือนที่ได้รับอาจใกล้เคียงกัน เป็นต้น อย่างไรก็ตามสภาพการย้ายงานก็ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละบริษัท แต่โดยทั่วไปแล้วมักจะเริ่มมีการเปลี่ยนงานประมาณ 2 ปี หรือครบอายุงาน 2 ปีไปแล้ว อัตราการเปลี่ยนงานจะเริ่มสูงขึ้น ดังนั้นเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรจะมีน้อย

เวลาในการทำงานปกติทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หยุดเสาร์-อาทิตย์ และมีพิเศษสำหรับชาวมุสลิม ที่สถานประกอบการต้องให้เวลาในการละหมาด ตอนเช้า 15 นาที ตอนบ่าย 15 นาที (นอกเหนือจากเวลาพักปกติ) และในวันศุกร์ อีกประมาณ 2 ชั่วโมง สำหรับการละหมาด สำหรับในช่วงปิดงบบัญชีการทำงานจะเลิกดึกเหมือนงานบัญชีทั่วไป ส่วนการจ่าย OT ก็จ่ายตามระดับตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ คล้ายกันกับในประเทศไทย

โอกาสในการทำงานของนักบัญชีไทยในมาเลเซียมีพอสมควร เนื่องจากมาตรฐานบัญชีของไทยมีมาตรฐานใกล้เคียงกับของประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์ แต่มีข้อจำกัดเป็นพิเศษสำหรับคนไทย คือ เรื่องของภาษาอังกฤษ เนื่องจากประเทศมาเลเซียใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ ส่วนประเทศไทยใช้ภาษาไทยเป็นภาษาราชการ การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารจึงเป็นปัญหาสำคัญสำหรับคนไทยที่จะไปทำงานในมาเลเซีย นอกจากนี้คนที่ท้องถิ่นมักจะชอบให้มีการสื่อสารด้วยภาษาท้องถิ่นร่วมด้วย ดังนั้นบุคคลที่จะไปทำงานในประเทศมาเลเซีย หากสามารถพูดภาษามลายูและสามารถพูดภาษาจีนได้ ก็จะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

**ความแตกต่างระหว่างประเทศมาเลเซียกับประเทศไทย** จะพบในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 1) วัฒนธรรมการทำงาน คนมาเลเซียจะดู Aggressive มากกว่าคนไทย และมักจะคาดหวังการได้ถึงผลได้ผลเสียอยู่เสมอ
- 2) มีการแบ่งกลุ่มกันชัดเจนระหว่างชาวมลายู จีน และอินเดีย ซึ่งต้องระมัดระวังและประสานระหว่างกลุ่มให้ดี
- 3) การใช้ภาษาอังกฤษ คนในมาเลเซียจะสามารถใช้ภาษาอังกฤษดีกว่าคนไทย เนื่องจากมาเลเซียใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการด้วย
- 4) วัฒนธรรมชาวมุสลิม ควรศึกษาให้รอบคอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการประพฤติปฏิบัติ

**แนวโน้มในอนาคตเมื่อเปิด AEC** แนวโน้มในการเคลื่อนย้ายของนักบัญชีไทย น่าจะเคลื่อนย้ายไปยังประเทศที่มีค่าจ้างสูงกว่าประเทศไทยเป็นหลัก เช่น สิงคโปร์และมาเลเซีย เป็นต้น ส่วนการเคลื่อนย้ายไปประเทศลาว พม่า และเขมร โดยความสมัครใจจะน้อย สำหรับเวียดนามเป็นประเทศที่มีความน่าสนใจเนื่องจากการขยายตัวอย่างรวดเร็ว สำหรับการเปิด AEC หากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีได้จริง อาจจะเห็นคนลาว คนเขมร คนพม่า มาทำงานทางด้านบัญชีในประเทศไทย เนื่องจากสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ รวมทั้งสามารถสื่อสารภาษาที่ 3 ได้ เช่น ภาษาอังกฤษ และภาษาฝรั่งเศส เป็นต้น นอกจากนี้กลุ่มแรงงานเหล่านี้น่าจะพอใจในค่าแรงที่ได้รับถึงแม้ว่าจะต่ำกว่าคนไทยก็ตาม ทั้งนี้แนวทางการเคลื่อนย้ายน่าจะคล้ายคลึงกันกับที่คนไทยเคลื่อนย้ายไปทำงานที่สิงคโปร์หรือมาเลเซีย เนื่องจากได้

ค่าจ้างที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ รวมทั้งนายจ้างเองอาจมีความคิดว่าการจ้างคนต่างชาติสามารถประหยัดค่าจ้างได้มากกว่าการจ้างคนในประเทศ เช่น นายจ้างมาเลเซียจ้างคนไทยเดือนละ 25,000 บาท ก็ยังดีกว่าจ้างคนท้องถิ่นที่ต้องจ่าย 30,000 บาท เป็นต้น ดังนั้นนักวิชาชีพบัญชีไทยจึงต้องเร่งพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในเรื่องของภาษา เพื่อให้ นักวิชาชีพบัญชีไทยมีคุณสมบัติที่โดดเด่นกว่าแรงงานกลุ่มนี้

### ข้อดีข้อเสีย เมื่อเปิด AEC

**ข้อดี** เมื่อเปิด AEC สำหรับประเทศไทย คือ ประเทศไทยจะถูกบังคับให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากรในประเทศ เนื่องจากถูกบังคับให้ลดข้อจำกัดลงจนไม่มีข้อจำกัดในการเคลื่อนย้ายแรงงานใน AEC ทั้งนี้ในปัจจุบันประเทศไทยยังใช้เรื่องของภาษาเป็นเครื่องมือการกีดกันการเคลื่อนย้ายแรงงานในทางปฏิบัติ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้เขียนเป็นกฎหมายก็ตาม เช่น ต้องพูดและเขียนภาษาไทยได้ และต้องลงบัญชีเป็นภาษาไทย เป็นต้น

**ข้อเสีย** เมื่อเปิด AEC สำหรับประเทศไทย คือ นักบัญชีที่เก่งของประเทศไทย มีโอกาสในการเลือกที่จะไปทำงานในต่างประเทศได้ง่ายขึ้น และนักบัญชีที่เหลือน้อยในประเทศจะสามารถพัฒนาตนเองมาทดแทนได้ทันกับความต้องการที่เพิ่มขึ้น ได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด เป็นผลให้ต้องนำเข้านักบัญชีจากประเทศอื่นเข้ามาทดแทนนักบัญชีที่ขาดหายไป

สำหรับประเทศอื่นใน AEC ที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ จะมีความได้เปรียบในแง่ที่ว่าสามารถปรับตัวได้ง่ายกว่าประเทศไทย เนื่องจากไม่ต้องปรับตัวในเรื่องของภาษา และสามารถเลือกรับแรงงานที่มีคุณภาพสูงได้จากการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรีใน AEC

แนวโน้มการขาดแคลนนักบัญชีในประเทศไทย ในปัจจุบันยังไม่น่าจะขาดแคลนนักบัญชี เนื่องจากการผลิตบัณฑิตในสายการบัญชีมีอยู่มากพอควร แต่ที่ดูเหมือนขาดแคลนนักบัญชียังจะมาจากการ

- 1) บัณฑิตที่จบใหม่ทางสายบัญชี อาจจะเลือกงานและมีทางเลือกอื่นในการทำงานมากขึ้น
- 2) นายจ้าง ตั้งคุณสมบัติไว้สูงเกินไป สำหรับบัณฑิตจบใหม่
- 3) นายจ้าง ไม่ยินดีจ่ายในราคาตลาด สำหรับนักบัญชีที่มีประสบการณ์

### แนวทางการพัฒนานักบัญชีในประเทศไทย

1) ควรเน้นการกระตุ้นให้คนอยากเรียนรู้มากกว่าการบังคับ เพราะจะทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีกว่าในการพัฒนานักบัญชี โดยอาจใช้แนวทางที่ประเทศมาเลเซียเคยใช้มาก่อน เช่น การอบรมสัมมนาในงาน world congress of accountants ซึ่งเคยมีการจัดที่ประเทศมาเลเซีย ให้เข้าอบรม 5 วัน มีนักบัญชีจากทั่วโลกมาประมาณ 6,000 คน มี Class ให้เลือกเรียนจำนวนมากแล้วแต่จะเลือกเรียนอะไรตามความต้องการ และมี Common Class โดยมีแนวคิดว่าจะทำอย่างไร ให้ นักวิชาชีพบัญชีได้มีการยกระดับที่สูงขึ้น (สภานักวิชาชีพบัญชีจะมีอิทธิพลมากในการกระตุ้นนักบัญชี) โดยผู้ที่เข้าร่วมอบรมที่ไปในโควตาของนักบัญชียาเลเซียจะได้ราคาที่ค่อนข้างถูกเนื่องจากจัดในมาเลเซีย จะเห็นได้ว่ามาเลเซียมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้นักบัญชียาเลเซียได้มีการยกระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้สภานักวิชาชีพบัญชีของมาเลเซียยังมีการจับฉลากในการส่งนักบัญชียาเลเซียให้ไปเข้าร่วมอบรมสัมมนา world congress of accountants ใน

ประเทศอื่นให้แก่ักบัญชีของมาเลเซียอีกทางหนึ่ง ซึ่งจะกระตุ้นให้นักบัญชีสนใจในการเรียนรู้และยกระดับตนเองให้สูงขึ้น

2) ควรเปิดโอกาสให้นักวิชาชีพบัญชี สามารถเข้าร่วมอบรมในเรื่องที่สนใจ แล้วสามารถนำไปรับรองการเข้าอบรมมานับชั่วโมงได้ ก็น่าจะเป็นวิธีการหนึ่งในการสนับสนุนและกระตุ้นในการเรียนรู้ได้อีกทางหนึ่ง

3) การอบรมควรมีหลักสูตรที่มีความน่าสนใจมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

4) ควรพัฒนานักบัญชีไทยให้มี Global Certificate เพื่อเป็นการรับรองความสามารถของนักบัญชีไทย เช่น CIMA เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น สามารถเป็น Register accountant ของมาเลเซีย และของเวียดนามได้ เป็นต้น

5) การพัฒนาทางภาษาอังกฤษ ให้สามารถสื่อสารได้ดี สามารถที่จะอธิบายในประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว หากภาษาอังกฤษไม่ดีแล้วจะทำให้ถูก look down ได้ง่าย

#### ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1) หากเจ้าของธุรกิจที่มาเลเซียเป็นคนจีน ความสามารถในการสื่อสารภาษาจีนจะมีความสำคัญสูง

2) ควรศึกษากฎหมายเกี่ยวกับภาษีในประเทศมาเลเซีย เช่น ระบบภาษีซ้อน เป็นต้น

3) ควรเข้าใจถึงความแตกต่างในเรื่องของการทำบัญชีระหว่างสิงคโปร์กับมาเลเซีย ซึ่งสิงคโปร์จะมีความรวดเร็วและโปร่งใสมากกว่าเกี่ยวกับขั้นตอน การดำเนินการ และระยะเวลาในการดำเนินการต่าง ๆ ทำให้การทำบัญชีในสิงคโปร์ยุ่งยากน้อยกว่า ยืดหยุ่นมากกว่า และสบายใจมากกว่า

#### ปัญหาที่พบบ่อย

1) ในงานทางด้านบัญชีในประเทศมาเลเซีย คือ การย้ายงาน/เปลี่ยนงานบ่อยของพนักงานบัญชี จึงมีปัญหาในเรื่องของการหาพนักงานใหม่มาทดแทน (ภายใน 30 วัน) และการฝึกอบรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง เช่น การใช้โปรแกรมทางการบัญชี การสอนงานให้ทำตามคู่มือในการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าจ้างแบบที่ต้องแข่งขัน เพื่อให้ได้บุคคลมาทำงานให้ทันตามกำหนดระยะเวลา เป็นต้น

2) การย้ายกลับไทยอาจมีความลำบาก เนื่องจากอาจไม่มีตำแหน่งให้ย้ายกลับในระดับเดียวกัน และค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อกลับประเทศไทย

### รายงานเปรียบเทียบคุณสมบัติของการเป็นนักบัญชี

| ประเทศสิงคโปร์                                                                                                                                                                    | มาเลเซีย                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | เวียดนาม                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) วุฒิการศึกษา<br>-ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าตามที่กฎหมายกำหนด หรือได้ผ่านการทดสอบขององค์กรวิชาชีพบัญชีสากลให้วุฒิทางการศึกษาเทียบเท่า เช่น CPA Australia, AICPA, ACCA เป็นต้น | 1) วุฒิการศึกษา<br>-สอบผ่านการทดสอบ Part 1 (การทดสอบระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในประเทศมาเลเซียตามที่กำหนด)<br>-ผ่านการทดสอบวัดคุณสมบัติของ MIA                                                                                                                                                                  | 1) วุฒิการศึกษา<br>-ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าทางด้านการเงิน การบัญชี หรือการสอบบัญชี                                                                                                                             |
| 2) ประสบการณ์ทำงาน<br>-อย่างน้อย 3 ปี                                                                                                                                             | 2) ประสบการณ์ทำงาน<br>-ไม่น้อยกว่า 3 ปี ในงานบริการด้านบัญชี                                                                                                                                                                                                                                                      | 2) ประสบการณ์ทำงาน<br>-ไม่น้อยกว่า 60 เดือน                                                                                                                                                                       |
| 3) การพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง<br>-อย่างน้อย 40 ชั่วโมงในรอบระยะเวลา 12 เดือน ก่อนการสมัครขึ้นทะเบียน                                                                                | 3) การพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง<br>-อย่างน้อย 120 ชั่วโมงภายในระยะเวลา 3 รอบปฏิทิน โดยแต่ละปีต้องมีอย่างน้อย 20 ชั่วโมง                                                                                                                                                                                               | 3) การพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง<br>-                                                                                                                                                                                  |
| 4) การเป็นสมาชิก<br>-เป็นสมาชิก ISCA ประเภท CA หรือ Fellow Member เท่านั้น                                                                                                        | 4) การเป็นสมาชิก<br>-องค์กรวิชาชีพบัญชีที่ยอมรับในประเทศ 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 | 4) การเป็นสมาชิก<br>-เป็นสมาชิกกับหน่วยงานวิชาชีพบัญชี<br>-ยอมรับการประกอบวิชาชีพบัญชีจาก The Association of Chartered Certified Accountant (ACCA) หรือ Certified Practicing Accountant Australia (CPA Australia) |
| 5) ความเชี่ยวชาญ<br>-กฎหมายท้องถิ่น ผ่านการทดสอบวิชากฎหมายองค์กร ภาษี                                                                                                             | 5) ความเชี่ยวชาญ<br>-                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 5) ความเชี่ยวชาญ<br>-กฎหมายท้องถิ่น ผ่านการทดสอบกฎหมายเวียดนาม ซึ่งจัด                                                                                                                                            |

| ประเทศสิงคโปร์                                                                               | มาเลเซีย                                                                                                                                                   | เวียดนาม                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| อากรและการจัดการภาษีของ<br>สิงคโปร์                                                          |                                                                                                                                                            | ทดสอบเป็นภาษาเวียดนาม<br>-ได้รับการทดสอบความรู้เชิง<br>เทคนิคทางวิชาชีพ 6 วิชา และ<br>ทักษะทางภาษา 1 วิชา |
| 6) จรรยาบรรณ<br>-สำเร็จโปรแกรมศึกษา<br>ทางด้านจรรยาบรรณของผู้<br>ประกอบวิชาชีพที่จัดโดย ISCA | 6) จรรยาบรรณ<br>-                                                                                                                                          | 6) จรรยาบรรณ<br>-มีคุณสมบัติเหมาะสมตาม<br>จรรยาบรรณและกฎหมาย<br>กำหนด                                     |
| 7) อายุ<br>-ไม่น้อยกว่า 21 ปี                                                                | 7) อายุ<br>-                                                                                                                                               | 7) อายุ<br>-                                                                                              |
| 8) เงื่อนไขอื่น<br>-                                                                         | 8) เงื่อนไขอื่น<br>-มีแหล่งพำนักในประเทศ<br>มาเลเซีย<br>-ได้รับอนุญาตการทำงานกับ<br>Ministry of Finance โดยมี<br>คุณสมบัติและเงื่อนไขตามที่<br>กฎหมายกำหนด | 8) เงื่อนไขอื่น<br>- Ministry of Finance<br>(MOF) เป็นผู้พิจารณาให้<br>ใบอนุญาต                           |

## ขั้นตอนและเงื่อนไขการนำคนต่างชาติเข้ามาทำงาน

### ประเทศสิงคโปร์ (สาธารณรัฐสิงคโปร์)

การจ้างแรงงานต่างชาติทำงานในสิงคโปร์ มีกฎ ระเบียบ และนโยบายในการอนุญาตให้ต่างชาติเข้ามาทำงานประเทศ โดยแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1) Employment Pass (EP) ใบอนุญาตทำงานประเภท EP สำหรับคนต่างชาติระดับวิชาชีพ (Professional) และระดับบริหาร (Executive) ที่มีเงินเดือนตามระดับที่กำหนด ทั้งนี้การออกใบอนุญาตทำงานประเภท Employment Pass นั้น หากนายจ้างในสิงคโปร์ ต้องการจ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ จะสามารถจ้างได้โดยไม่มีข้อจำกัดที่เกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจ้างงาน

2) Personalized Employment Pass (PEP) เป็นใบอนุญาต ที่อำนวยความสะดวกให้ผู้มีความสามารถพิเศษ (Global Talent) ให้มาทำงานในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งจะต้องมีเงินเดือนประจำปีที่ผ่านมา อย่างน้อย 30,000 เหรียญสิงคโปร์ และมีคุณสมบัติขั้นต่ำ ดังนี้

- 2.1) สำหรับผู้ถือใบอนุญาต P Pass ต้องมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 2 ปี
- 2.2) สำหรับผู้ถือใบอนุญาต Q1 Pass ต้องมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 5 ปี

2.3) สำหรับคนต่างชาติที่จบการศึกษาจากสถาบันชั้นสูงในสิงคโปร์และถือใบอนุญาต P Pass หรือ Q1 Pass ต้องมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 2 ปี

2.4) ผู้มีใบอนุญาต PEP จะได้รับอนุญาตให้ทำงานในทุกภาคธุรกิจ และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงาน หรือรองานใหม่จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในสิงคโปร์ต่อไปได้อีก 6 เดือน

3) S Pass เป็นใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างชาติที่มีฝีมือแรงงาน ในระดับกลาง (Mid-level skilled worker) เช่น ช่างเทคนิคต่างๆ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1) มีเงินเดือนขั้นต่ำ 1,800 เหรียญสิงคโปร์

3.2) มีการศึกษาระดับปริญญาหรืออนุปริญญา (Degree or Diploma) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหลักสูตรเต็มเวลาอย่างน้อย 1 ปี

3.3) ประเภทของงานที่เกี่ยวกับวิชาชีพ ผู้ชำนาญการ หรือช่างเทคนิค โดยเฉพาะอาชีพที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานสิงคโปร์ในระยะ 2-3 ปีข้างหน้า

3.4) มีประสบการณ์ทำงาน

4) Work Permit (Foreign Worker) เป็นใบอนุญาตสำหรับแรงงานต่างชาติกึ่งฝีมือ (Semi-skilled worker) และแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled worker) อายุระหว่าง 16-50 ปี ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 1,800 เหรียญสิงคโปร์ ซึ่งจะมีการควบคุม โดยการเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) จากนายจ้าง และมีการกำหนดสัดส่วนของแรงงานท้องถิ่นกับแรงงานต่างชาติ และการกำหนดประเทศที่อนุญาตให้ทำงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ

5) Worker Permit (Foreign Domestic Worker) เป็นใบอนุญาตสำหรับคนงานต่างชาติที่ทำงานรับใช้ในบ้าน มีอายุระหว่าง 23-50 ปี สำหรับผู้ไม่เคยทำงานในสิงคโปร์มาก่อนและต้องมีการศึกษาอย่างน้อย 8 ปี

6) อื่นๆ ได้แก่ ใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้ประกอบการ ใบอนุญาตฝึกงาน Work Holiday Programmed และ Long-Term Social Visit ใบอนุญาตทำงานของนักศึกษา และใบอนุญาตทำงานที่เลี้ยงเด็ก เป็นต้น

7) บริษัทจ้างชาวต่างชาติโดยได้รับใบอนุญาต S Pass สามารถจ้างได้สัดส่วนสูงสุด ร้อยละ 25 ของจำนวนพนักงานรวมของบริษัทและต้องจ่ายค่า Levy ตามที่กำหนด

8) บริษัทจ้างชาวต่างชาติโดยได้รับใบอนุญาต Work Permit สามารถจ้างได้สัดส่วนสูงสุด ร้อยละ 87.5 ของจำนวนพนักงานรวมของบริษัทและต้องจ่ายค่า Levy ตามที่กำหนด

### **ประเทศมาเลเซีย (สหพันธรัฐมาเลเซีย)**

ในกรณีที่ธุรกิจต้องการนำคนงานไทย หรือคนงานสัญชาติอื่น เข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซีย จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ 6 ขั้นตอน เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนี้

1) นายจ้างจะต้องขอโควตาจำนวนคนงานต่างชาติจากกระทรวงมหาดไทยของมาเลเซีย (Ministry of Home Affairs)

2) จัดหาคนงานตามโควตาที่ได้รับ สามารถขอความช่วยเหลือผ่านสำนักงานแรงงานในมาเลเซียได้

3) จัดทำ Calling Visa ใบอนุญาตเข้าเมือง เมื่อได้คนงานตามจำนวนที่ต้องการ นำหลักฐานของคนงานประกอบด้วย หนังสือเดินทางและใบรับรองแพทย์ ไปขอ Calling Visa ที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซีย

4) ทำสัญญาจ้างและรับรอง เมื่อได้ Calling Visa แล้ว นายจ้างต้องทำสัญญาจ้างกับคนงานซึ่งถือเป็นลูกจ้าง จากนั้นให้นำสัญญามาให้สำนักงานแรงงานในมาเลเซียรับรอง

5) การขอวีซ่าชั่วคราว ลูกจ้างจะต้องนำ Calling Visa และสัญญาที่รับรองแล้วไปขอวีซ่าชั่วคราว 3 เดือน (Single Entry) ที่สถานทูตหรือสถานกงสุลมาเลเซียในประเทศไทย

6) การขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) นายจ้างจะต้องดำเนินการขอทำใบอนุญาตทำงานให้ลูกจ้าง ซึ่งจะต้องทำภายในเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศมาเลเซีย (3 เดือน)

7) อายุของใบอนุญาตทำงาน โดยทั่วไปมีอายุ 1 ปี (ยกเว้นอาชีพทำงานในร้านอาหารประเภทต้มยำ มีอายุ 3 เดือนและ 1 ปี)

8) ประเทศมาเลเซีย มีนโยบายการเลิกจ้างแรงงานต่างชาติ เพื่อสงวนตำแหน่งงานให้ชาวมาเลเซีย โดยใช้มาตรการต่าง ๆ ดังนี้

8.1) งดในการออกใบอนุญาตทำงานใหม่ให้แก่แรงงานต่างชาติ ยกเว้นภาคการก่อสร้าง

8.2) ไม่ต่อใบอนุญาตทำงานที่หมดอายุ

8.3) นำแนวทางการฝึกอบรมแรงงาน (Induction Course) มาใช้โดยแรงงานทุกคนต้องผ่านการอบรม รัฐบาลมาเลเซียจึงจะออกใบอนุญาตเข้าเมือง (Calling Visa)

8.4) ขึ้นค่าภาษีแรงงานต่างชาติ (Levy) ในทุกสาขา ยกเว้นภาคการเพาะปลูก ภาคก่อสร้าง และภาคบริการเฉพาะตำแหน่งแม่บ้าน

8.5) กวดขันจับกุมแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ปรับ และส่งกลับประเทศ

8.6) มีมาตรการจูงใจและบังคับนายจ้างให้รับแรงงานท้องถิ่น

8.7) ชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในมาเลเซียไม่ถึง 182 วัน ต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 28 โดยไม่มีสิทธิหักค่าลดหย่อน แต่อาจได้ส่วนลดค่าธรรมเนียมที่ต้องจ่ายให้กับรัฐบาลในกรณีที่มิได้ใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) โดยทั่วไปชาวต่างชาติที่อยู่ในมาเลเซียเกินกว่า 182 วัน จะเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในอัตราเดียวกับคนท้องถิ่น ในอัตราก้าวหน้าตั้งแต่ร้อยละ 0-28 และสามารถหักลดหย่อนได้ตามสถานะ

### ประเทศเวียดนาม (สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม)

แรงงานต่างชาติ กระทรวงแรงงาน ทหารผ่านศึกและสวัสดิการสังคมของเวียดนามกำหนดเงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติ ดังนี้

1) บริษัทสามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้เฉพาะตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญสูง ซึ่งไม่สามารถสรรหาได้ภายในเวียดนาม โดยให้ยื่นคำขอจ้างแรงงานต่างชาติ (Work Permit) เป็นลายลักษณ์อักษรไปยังสำนักงานแรงงานในท้องถิ่น และต้องระบุระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าว พร้อม

แผนการฝึกอบรมบุคลากรชาวเวียดนามให้มีความสามารถทัดเทียม เพื่อทำงานแทนแรงงานต่างชาติได้ในอนาคต

2) การขอใบอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติ (Work Permit) บริษัทต้องนำหลักฐานต่างๆ อาทิ หนังสือเดินทางและทะเบียนบ้าน ทั้งต้นฉบับและสำเนา พร้อมด้วยสัญญาจ้างงาน ระบุเหตุผลการว่าจ้างที่อยู่ของบริษัท เป็นภาษาเวียดนาม แผนภูมิโครงสร้างบุคลากรของบริษัท รายชื่อแรงงานต่างชาติทั้งหมด ทะเบียนบริษัท หนังสือระบุวัตถุประสงค์ของบริษัท รายชื่อคณะกรรมการบริหารบริษัท หนังสือรับรองคุณวุฒิการศึกษา ประวัติการทำงาน หนังสือรับรองสุขภาพออกโดยโรงพยาบาลที่รัฐกำหนด หนังสือรับรองประวัติอาชญากรรม โดยถ้ามาจากประเทศไทยต้องให้สันติบาลพิมพ์ลายนิ้วมือและรับรองว่าไม่เคยมีประวัติอาชญากรรม หลังจากนั้นให้กระทรวงการต่างประเทศประทับตราและสถานทูตเวียดนามในประเทศไทยรับรองความถูกต้องของเอกสารและส่งต่อไปยังกระทรวงต่างประเทศของเวียดนาม เพื่อรับรองตราของสถานทูตหรือสถานกงสุลไทย ทำายที่สุดนำไปแปลเป็นภาษาเวียดนามพร้อมรับรองความถูกต้องที่ Notary Public

3) บริษัทสามารถจ้างชาวต่างประเทศได้ สำหรับตำแหน่งที่ต้องการความชำนาญด้านเทคนิคหรือไม่สามารถหาชาวเวียดนามมาปฏิบัติหน้าที่นั้นได้

4) ผู้ประกอบธุรกิจในเวียดนามรวมถึงบริษัทต่างชาติ สำนักงานตัวแทนและสาขาของบริษัทต่างชาติที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติต้องลงประกาศรับสมัครแรงงานในหนังสือพิมพ์ของเวียดนามอย่างน้อย 1 ฉบับเป็นเวลา 3 วัน

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีในภูมิภาคอาเซียน สามารถสรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทย และทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ประเทศเวียดนาม มาเลเซีย และสิงคโปร์ ได้ดังนี้

#### ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทย

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

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

กลุ่มที่สนใจในการไปทำงานในต่างประเทศ และสนใจทำงานกับบริษัทต่างชาติ พบว่า กลุ่มที่มีความสนใจมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มผู้จัดการฝ่ายบัญชี

### ช่องทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทย

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

### ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทย

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

สำหรับตำแหน่งผู้สอบบัญชีนั่น ทิศทางการเคลื่อนย้ายของผู้สอบบัญชีเท่าที่พบจะมีเพียงช่องทางการโอนย้ายภายในบริษัท/บริษัทในเครือ ในสำนักงานตรวจสอบบัญชี Big 4 ซึ่งเป็นช่องทางปกติของ

สำนักงานตรวจสอบบัญชี Big 4 อยู่แล้วโดยเฉพาะที่ประเทศสิงคโปร์ แต่มีสัญญาณที่แสดงให้เห็นว่า สำนักงานตรวจสอบบัญชี Big 4 ได้เริ่มขยายขอบเขตการให้บริการเข้าไปตั้งสำนักงานตรวจสอบบัญชีในประเทศ CLMV มากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะผลักดันให้ผู้สอบบัญชีไทยออกสู่ต่างชาติมากขึ้น เพื่อให้สามารถบริการนักลงทุนจากประเทศไทย ที่ไปลงทุนในแต่ละประเทศใน CLMV รวมทั้งที่ประเทศมาเลเซีย โดยส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายให้ผู้สอบบัญชีไทยให้บริการกับบริษัทที่มาจากประเทศไทย ทั้งนี้เชื่อว่านโยบายของสำนักงานตรวจสอบบัญชี Big 4 น่าจะพยายามผลักดันในคนของประเทศนั้นให้บริการธุรกิจจากประเทศของตนเอง เช่น ให้ผู้สอบบัญชีที่เป็นคนเกาหลีให้บริการกับบริษัทที่มาจากประเทศเกาหลี หรือให้ผู้สอบบัญชีที่เป็นคนไทยให้บริการกับบริษัทที่มาจากประเทศไทย หรือให้ผู้สอบบัญชีที่เป็นคนเวียดนามให้บริการกับบริษัทภายในประเทศเวียดนาม เป็นต้น

## อภิปรายผล

ความสนใจของนักบัญชีในการทำงานกับต่างชาตินั้น จากตารางที่ 4.2 นักบัญชีมีความสนใจในการไปทำงานในต่างประเทศในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยกว่าการทำงานกับบริษัทต่างชาติ/บริษัทข้ามชาติในประเทศในระดับมาก แสดงให้เห็นว่านักบัญชีส่วนใหญ่จะเลือกทำงานในประเทศก่อนเป็นหลัก

การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยในอาเซียน อันเนื่องมาจากการเปิดเสรีแรงงานนั้น ผลกระทบยังไม่ชัดเจน เนื่องจากแต่ละประเทศยังไม่มีเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันอย่างชัดเจนว่าจะให้มีการเคลื่อนย้ายกันอย่างไร การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีจึงขึ้นอยู่กับเงื่อนไข ข้อกำหนด และนโยบายของแต่ละประเทศ โดยส่วนใหญ่พบว่า แต่ละประเทศพยายามที่จะสงวนตำแหน่งงานบัญชีไว้สำหรับคนในประเทศของตนเองเป็นหลัก ทั้งประเภทผู้สอบบัญชีและประเภทผู้ทำบัญชี

สำหรับผลกระทบในประเทศไทยนั้น การที่แรงงานวิชาชีพบัญชีไทยจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศในช่องทางการไปทำงานทางด้านบัญชีด้วยตนเองจะทำได้ค่อนข้างยาก เช่น ในประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียจะมีความต้องการนักบัญชีไทยเมื่อบริษัทของตนเองมีความจำเป็นในการส่งรายงานทางการเงิน มายังบริษัทภายในประเทศไทยด้วยเหตุผลทางธุรกิจ จึงจะสนใจจ้างคนไทย เป็นต้น สำหรับประเทศในกลุ่ม CLMV การที่นักบัญชีจะไปทำงานด้านบัญชีด้วยตนเองนั้นก็ทำได้ลำบาก เนื่องจากบริษัทจะจ้างในอัตราเดียวกับคนท้องถิ่น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในประเทศไทยแล้ว การทำงานในประเทศไทยจะได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า น่าดึงดูดใจมากกว่า และไม่ต้องปรับตัวในการทำงาน

ในแนวทางที่ต่างชาติจะเข้ามาทำงานทางด้านบัญชีในประเทศไทยนั้น ปัจจุบันเงื่อนไขและข้อกำหนดของประเทศไทยไม่เอื้ออำนวยให้สามารถเข้ามาทำงานได้โดยตรง อย่างไรก็ตามก็มีการเคลื่อนย้ายเข้ามาในทางอ้อม ในลักษณะของผู้บริหารทางการเงิน ที่ไม่ต้องมีการเซ็นรับรองรายงานทางการเงินแต่เข้ามาดูแลในเรื่องของการเงินและบัญชีของบริษัทให้ถูกต้อง ในลักษณะของการติดตามนักลงทุน ซึ่งเป็นช่องทางเดียวกันกับที่นักบัญชีไทยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศเวียดนาม

จากความไม่ชัดเจนในเรื่องของเงื่อนไขและข้อกำหนด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีใน AEC ประกอบกับนโยบายในแต่ละประเทศใน AEC ที่จะพยายามสงวนตำแหน่งงานทางด้านบัญชีไว้ให้กับ

คนของประเทศตนเอง ดังนั้นทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยออกนอกประเทศโดยอิสระจึงยังไม่มี ความชัดเจน สำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีที่มีอยู่ในปัจจุบันจะเป็นการเคลื่อนย้ายในช่องทางปกติทางธุรกิจที่เป็นช่องทางทางอ้อม

### รูปแบบการให้บริการทางด้านบัญชี

จากการวิจัยพบว่า มีรูปแบบการให้บริการด้านบัญชีและสอบบัญชีใน 2 รูปแบบที่สำคัญ ได้แก่

1) การให้บริการข้ามพรมแดน (Cross-border Supply) รูปแบบที่ 1 ที่เป็นการให้บริการจากพรมแดนของประเทศผู้ให้บริการไปยังพรมแดนของประเทศที่เป็นลูกค้า ซึ่งเป็นรูปแบบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากกิจกรรมในการทำบัญชีอาจไม่ได้มีการทำทุกกิจกรรมภายในประเทศหนึ่งๆ โดยอาจมีการส่งรายการทางบัญชีไปทำในประเทศที่มีค่าจ้างที่ถูกกว่าแต่มีคุณภาพดี จากการสัมภาษณ์ พบว่า ในปัจจุบันบางบริษัทในประเทศสิงคโปร์ จะมีการส่งรายการทางบัญชีมาทำการบันทึกและประมวลผลที่ประเทศไทย หรือประเทศจีน แล้วส่งรายการกลับไปสิงคโปร์ นอกจากนี้ยังพบว่าในประเทศไทยก็มีลักษณะการทำรายการในลักษณะเช่นเดียวกัน เช่น บางสำนักงานบัญชี มีการส่งรายการทางบัญชีไปทำการบันทึกและประมวลผลที่ประเทศศรีลังกาแล้วส่งรายการกลับมาที่ประเทศไทย เพื่อตรวจสอบและสรุปงบรายงานทางการเงิน เป็นต้น ซึ่งรูปแบบนี้จะไม่มี การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี

2) การเปิดให้ตั้งธุรกิจภายในประเทศ (Commercial Presence) รูปแบบที่ 3 ที่เป็นการให้เข้าไปลงทุน หรือร่วมลงทุนจัดตั้งธุรกิจ (นิติบุคคล) เพื่อให้บริการในประเทศลูกค้า หรือเป็นการเปิดสาขาธุรกิจในต่างประเทศ ในรูปแบบนี้จะพบในการให้บริการของสำนักงานบัญชี เช่น สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) เป็นต้น รวมทั้งกิจการที่เข้าไปลงทุนในประเทศนั้นๆ แล้วนำบุคลากรระดับบริหารเข้าไปดูแลกิจการ เช่น หัวหน้าบัญชี ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ผู้จัดการฝ่ายการเงิน เป็นต้น

ทั้งนี้รูปแบบการให้บริการข้ามพรมแดน บริษัทที่รับทำบัญชีในประเทศไทย สามารถใช้ช่องทางนี้ในการขยายการบริการให้กับลูกค้าในประเทศไทยและต่างประเทศได้ โดยที่นักบัญชีไทยไม่ต้องเคลื่อนย้ายไปยังต่างประเทศ โดยอาจมีกลยุทธ์ในการเป็น Accounting Hub ให้กับประเทศต่าง ๆ ใน AEC ได้ อย่างไรก็ตามกลยุทธ์นี้ อาจมีคู่แข่งที่สำคัญ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ เป็นต้น

### การให้บริการด้านบัญชีภายใต้กรอบข้อตกลง MRA

การให้บริการด้านบัญชีภายใต้กรอบข้อตกลง MRA ตามความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการขององค์การการค้าโลก ในรูปแบบที่ 4 ที่ เป็นรูปแบบการให้บริการทางด้านบัญชีในลักษณะของการที่บุคคลธรรมดาเดินทางเข้าไปทำงานประกอบวิชาชีพ (Presence of Natural Persons) นั้น พบว่า ช่องทางนี้ยังไม่เกิดขึ้นเป็นอย่างรูปธรรม เนื่องจาก

1. ทุกประเทศมีมาตรการที่เข้มงวดกับการเข้ามาทำงานของแรงงานวิชาชีพบัญชีจากต่างชาติในรูปแบบที่แตกต่างกันไป เช่น

- การกำหนดสัดส่วนระหว่าง การจ้างคนในประเทศกับการจ้างต่างชาติ

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

2. ในภาพรวมประเทศที่ศึกษายังไม่ผูกพันตนเองในการเปิดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจากประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกันเดินทางไปทำงานได้โดยอิสระ ทั้งนี้การเปิดช่องทางให้นักวิชาชีพบัญชีจากประเทศสมาชิกอาเซียนเข้าไปทำงานนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะของการโยกย้ายระหว่างพนักงานของบริษัทในเครือ ในระดับผู้จัดการ ผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น

### ข้อค้นพบ

1. การเคลื่อนย้ายระดับหัวหน้างานทางด้านการเงินและบัญชี พบว่ามีลักษณะการเคลื่อนย้ายแบบการโอนย้ายภายในเป็นหลัก ส่วนการเคลื่อนย้ายไปยังบริษัทอื่นพบว่าจะเป็นการย้ายระหว่างบริษัทในเครือ หรือบริษัทที่เป็นของไทยเหมือนกัน

2. ภาษาท้องถิ่นในแต่ละประเทศ มีความจำเป็นและสำคัญในการสนับสนุนการทำงานของผู้ที่ไปทำงานในต่างประเทศนอกเหนือจากภาษาอังกฤษ เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับพนักงานในบริษัท หรือลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ที่ไปทำงานในต่างประเทศควรมีพื้นฐานเกี่ยวกับภาษาท้องถิ่นบ้างพอสมควร โดยเฉพาะประเทศเวียดนาม (ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ) การสื่อสารจะใช้ภาษาถิ่นเป็นหลัก อย่างไรก็ตามประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก เช่น ประเทศสิงคโปร์ พบว่าภาษาจีนยังมีความสำคัญในการสื่อสาร และประเทศมาเลเซีย พบว่าภาษาถิ่น เช่น ภาษาจีน และภาษามลายู ยังมีความสำคัญสูงไม่น้อยไปกว่าภาษาอังกฤษเช่นกัน

3. ความต้องการวิชาชีพนักบัญชีไทย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการลงทุนของไทยที่ออกไปดำเนินธุรกิจยังต่างประเทศ ที่ต้องการผู้ที่ไว้วางใจได้ในการช่วยเหลือธุรกิจ เนื่องจากบัญชีมีลักษณะพิเศษที่ทราบถึงธุรกรรมต่าง ๆ ของบริษัททั้งหมด และบางเรื่องเป็นความลับทางธุรกิจ ดังนั้นการเปลี่ยนหัวหน้าผู้ทำบัญชี หรือหัวหน้าผู้ดูแลทางการเงิน หรือบริษัทที่ตรวจสอบบัญชี จึงเป็นเรื่องที่ยากลำบากต่อธุรกิจ

4. บริษัทไทย มีความต้องการนักบัญชีไทยให้ไปทำงานกับบริษัทในต่างประเทศ เนื่องจากความไว้วางใจเป็นอันดับแรก จากการสอบถามนักบัญชีที่ทำงานในต่างประเทศ พบว่า ไม่ใช่มีแต่เฉพาะบริษัทไทยเท่านั้นที่ใช้คนของประเทศตนเองในตำแหน่งสำคัญทางด้านการเงินและบัญชี เช่น หัวหน้าฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายบัญชี และ CFO ซึ่งพบว่าบริษัทสัญชาติอื่นก็มีการใช้คนของประเทศตนเองในตำแหน่งที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเงินและบัญชีเช่นกัน เช่น บริษัทสัญชาติเกาหลี ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ เป็นต้น

5. ความเข้าใจในเรื่องศาสนา ได้แก่ ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ และศาสนาพุทธ ซึ่งมีความสำคัญทำให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในประเทศนั้นได้มากขึ้น โดยเฉพาะศาสนาอิสลามซึ่งคนไทยส่วนใหญ่ยังไม่คุ้นเคย ดังนั้นผู้ที่ไปทำงานในต่างประเทศที่คนส่วนใหญ่ไม่ได้นับถือศาสนาพุทธ จะต้องเปิดใจ เปิดหู และเปิดตา เพื่อทำความเข้าใจและมีการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

## ข้อเสนอแนะการพัฒนาแรงงานวิชาชีพบัญชี

จากข้อมูลการวิจัย มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงงานวิชาชีพบัญชีของไทย ดังนี้

### 1. ด้านการพัฒนาบุคลากรนักบัญชี

1.1) การพัฒนาภาษาอังกฤษ เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับแรงงานวิชาชีพบัญชี เนื่องจากมีความต้องการนักบัญชีจากผู้จ้างที่เป็นนักลงทุนจากต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และจากความต้องการของนักลงทุนไทยที่ไปลงทุนในต่างประเทศ ซึ่งแรงงานวิชาชีพบัญชีที่มีทักษะภาษาอังกฤษที่ดีเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานภายในประเทศไทย เนื่องจากการติดต่อหน่วยงานราชการ การนำส่งรายการทางการเงินและบัญชี และรายงานอื่น ๆ ให้กับหน่วยราชการของประเทศไทย นั้น ต้องนำส่งรายงานที่เป็นภาษาไทย ทำให้นักลงทุน ผู้ร่วมทุน และคู่ค้า ที่เป็นชาวต่างชาติต้องมีการแปลจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ และต้องการการอธิบายเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ดังนั้นนักบัญชีไทยต้องยกระดับตนเองให้สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว

1.2) การพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาที่ทางสภาวิชาชีพเป็นผู้ดำเนินการหลักอยู่แล้ว แต่ควรกระตุ้นให้นักบัญชีอยากเรียนรู้มากกว่าการบังคับเข้าอบรม โดยจัดให้มีหลักสูตรการอบรมที่หลากหลายตามความต้องการของนักบัญชีให้มากขึ้น

1.3) การพัฒนาทักษะ Soft skills ให้กับนักบัญชีเพิ่มเติม ได้แก่ การสื่อสาร การนำเสนอ การบริหารเวลา การบริหารทีมงาน การบริหารตนเอง การจัดการอารมณ์ตนเอง การจูงใจและหวานล้อม การจัดการข้อโต้แย้ง การจัดการการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2. ด้านการสร้างโอกาสให้กับแรงงานนักวิชาชีพบัญชีในระดับนานาชาติ

2.1) ควรหาเกณฑ์ในการเทียบเคียงมาตรฐานของนักวิชาชีพบัญชีไทยกับเกณฑ์ในระดับนานาชาติที่ชัดเจน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและช่วยให้นักบัญชีไทยมีโอกาสในการทำงานระดับสูงในบริษัทข้ามชาติ

2.2) ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้นักวิชาชีพบัญชี มีช่องทางหรือโอกาสในการสอบขอรับใบรับรองในระดับนานาชาติ (Global Certificate) โดยสนับสนุนให้มีการจัดสอบภายในประเทศไทย

2.3) ควรมีข้อกำหนดให้ บริษัทข้ามชาติต้องพัฒนานักบัญชีไทยให้เข้าสู่ตำแหน่งงานบริหารในระดับสูงของบริษัท ไม่ใช่เป็นเพียงผู้ที่เซ็นรับรองรายงานทางการเงินเพื่อส่งรายงานให้กับหน่วยงานราชการเท่านั้น

### 3. ด้านการคุ้มครองแรงงานวิชาชีพบัญชี

3.1) ควรมีมาตรการร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในระดับแรงงานที่มีฝีมือให้ชัดเจน เพื่อเป็นป้องกันไม่ให้แรงงานไทยเสียเปรียบนายจ้าง เช่น การทำสัญญาจ้าง ค่าจ้าง สวัสดิการ เงื่อนไขการจ้าง และการโยกย้ายกลับประเทศ เป็นต้น

3.2) การคุ้มครองแรงงานวิชาชีพบัญชีของคนในประเทศ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความอ่อนไหว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายทางอ้อม ในการสงวนตำแหน่งงานให้กับคนในประเทศ พร้อมกับการยกระดับคุณภาพนักบัญชีให้เข้าสู่ระดับนานาชาติ

#### 4. กลยุทธ์การดูแลนักบัญชีที่มีความสามารถสูง

การรักษานักบัญชีที่มีความสามารถสูง ควรเน้นการให้บริษัทหรือกิจการของไทย ที่ขยายการลงทุนไปยังต่างประเทศ ให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลพนักงาน โดยเฉพาะการโอนย้ายกลับประเทศไทย ควรมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการโยกย้ายและควรเน้นการวางแผนกำลังคนในการคัดเลือกคนไปทดแทนผู้ที่ทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งเรื่องค่าตอบแทน เพื่อป้องกันปัญหาบุคลากรลาออก เนื่องจากต้องการย้ายกลับประเทศไทย

#### ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

##### 1. การพัฒนาภาษาอังกฤษ หน่วยงานที่รับผิดชอบควร ได้แก่

1.1) สภาวิชาชีพบัญชี ควรมีการจัดอบรมความรู้ต่อเนื่องในระดับนานาชาติ เพื่อให้มีความน่าสนใจและเกิดความหลากหลายมากขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการยกระดับคุณภาพนักบัญชีให้เข้าสู่ระดับนานาชาติได้อีกทางหนึ่ง

1.2) สถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัย ที่ผลิตบัณฑิตทางด้านบัญชี ควรมีการใช้ภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนการสอนที่เข้มข้นมากขึ้น และควรมีข้อกำหนดในการทดสอบภาษาอังกฤษ เพื่อจบการศึกษา

##### 2. การสร้างโอกาสในระดับนานาชาติ หน่วยงานที่รับผิดชอบควร ได้แก่

2.1) สภาวิชาชีพบัญชี ควรจัดให้มีการอบรมและการทดสอบ เพื่อขอรับใบรับรองในระดับนานาชาติ (Global Certificate/License)

2.2) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ควรมีข้อกำหนดให้การให้บริษัทข้ามชาติ หรือบริษัทต่างชาติ ที่เข้ามาทำธุรกิจในประเทศ ต้องพัฒนานักบัญชีไทย ให้เข้าสู่ตำแหน่งบริหารในระดับสูง โดยให้กำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพและกรอบระยะเวลาในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารให้ชัดเจน

3. การคุ้มครองแรงงานวิชาชีพบัญชี หน่วยงานที่รับผิดชอบควร ได้แก่ กระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ กระทรวงแรงงาน ควรกำหนดให้มีการลงทะเบียนผู้ที่ไปทำงานในต่างประเทศในทุกรูปแบบและทุกตำแหน่งงาน โดยกำหนดให้ทุกบริษัททั้งของไทยและของต่างชาติที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยที่มีการส่งพนักงานไปทำงานในต่างประเทศในทุกระดับและทุกประเภท ต้องมีการแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบ ไม่ว่าจะเป็นกรณีการโอนย้ายภายใน การโยกย้ายไปยังบริษัทในเครือ และการดูงานหรือการฝึกงาน (ที่มีระยะเวลาตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป) เป็นต้น เพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน และเป็น การช่วยดูแลในเรื่องของคุณภาพชีวิตของแรงงานอีกทางหนึ่ง รวมทั้งเป็นข้อมูลเมื่อเกิดกรณีพิพาทขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยเพิ่มเติม

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับโอกาสของสำนักงานสอบบัญชีในระดับกลางและเล็ก ในการให้บริการในรูปแบบการให้บริการข้ามพรมแดน ที่เป็นการให้บริการจากพรมแดนของประเทศผู้ให้บริการไปยังพรมแดนของประเทศที่เป็นลูกค้า ซึ่งเป็นรูปแบบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากลูกค้าของสำนักงานสอบบัญชีระดับกลางและเล็ก อาจมีการขยายกิจการไปในต่างประเทศ ซึ่งสำนักงานสอบบัญชีควรให้บริการต่อเนื่องในการตรวจสอบระบบการเงินและบัญชี เพื่อรองรับการขยายธุรกิจของลูกค้า

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจใน AEC เช่น ลาว (Lao) พม่า (Myanmar) และกัมพูชา (Cambodia) รวมทั้งปัญหาในการทำบัญชีและการตรวจสอบบัญชี เนื่องจากมีผู้ประกอบการของไทยเข้าไปลงทุนมากพอควรในทั้ง 3 ประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับนักบัญชีไทยและสภาวิชาชีพบัญชี ให้มีแนวทางเพิ่มเติมในการพัฒนานักบัญชีไทยให้สามารถรองรับความต้องการของผู้ประกอบการไทยที่จะขยายธุรกิจใน AEC

## บรรณานุกรม

- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2557). Intra-ASEAN Trade ก่อนเข้าสู่ AEC (ตอนที่ 2) ไทยค้ากับ CLMV. AEC News Alert. ประจำวันที่ 4 สิงหาคม 2557.
- กรมอาเซียน. (2556). 58 คำตอบ สู่ประชาคมอาเซียน 2558. กรุงเทพฯ: กระทรวงการต่างประเทศ.
- กมลพร สอนศรี. (2557). การศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือของประเทศฟิลิปปินส์. นำเสนอในงานสัมมนาสาธารณะ TRF-ASEAN Public Forum ครั้งที่ 1 “การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในบริบทอาเซียน” วันที่ 10 กรกฎาคม 2557. ณ โรงแรมเดอะสุโกศล กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการวิชาชีพบัญชี ด้านการบัญชีบริหาร. (2556). นักบัญชีไทยต้องเตรียมตัวอย่างไร กับ AEC. **จดหมายข่าว สภาวิชาชีพ : FAP Newsletter**. ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2556), หน้า 12.
- ณัฐชา วัฒนวิไล และ จุฑามน สิทธิผลวนิชกุล. (2555). การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ. **วารสารนักบริหาร**, 32(3), 16-25.
- บริบูรณ์ วชิราภาพ. (2543). สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานไทยที่กลับมาจากทำงานในต่างประเทศ. (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ประภาพรศรีม ลีสมุคณ์ และมนวิภา ผดุงสิทธิ์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางบัญชี. **วารสารวิชาชีพบัญชี**, 7(20), 50-65.
- ปรีศนี กายพันธ์ และนธิ เหมมันต์ (2557). นักบัญชีไทยกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. **WMS Journal of Management**. 3(3), 14-21.
- ฝ่ายต่างประเทศ. (2557). ความตกลงยอมรับร่วมของอาเซียนสำหรับสาขาบริการบัญชี ตอนที่ 2. **จดหมายข่าว สภาวิชาชีพ : FAP Newsletter**. ฉบับที่ 15 (มีนาคม 2557), หน้า 10
- \_\_\_\_\_. (2557). การประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศอาเซียน ตอนที่ 4. **จดหมายข่าว สภาวิชาชีพ : FAP Newsletter**. ฉบับที่ 17 (พฤษภาคม 2557), หน้า 8
- \_\_\_\_\_. (2557). การประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศอาเซียน ตอนที่ 3. **จดหมายข่าว สภาวิชาชีพ : FAP Newsletter**. ฉบับที่ 19 (กรกฎาคม 2557), หน้า 19
- \_\_\_\_\_. (2557). การประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศอาเซียน ตอนที่ 4. **จดหมายข่าว สภาวิชาชีพ : FAP Newsletter**. ฉบับที่ 20 (สิงหาคม 2557), หน้า 14
- พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน และคณะ (2550). การเพิ่มผลผลิตกำลังแรงงานอาเซียน. โครงการวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยความร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน. กรกฎาคม 2550.
- รจนา ขุนแก้ว และมัทนชัย สุทธิพันธ์. (2558). ความพร้อมของนักศึกษาสาขาบัญชีในมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาสู่ความเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. **วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 32(1), 37-63.

- วัชรียา โตสงวน. (2525). **การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ: ศึกษาในกรณีของแรงงานไทยใน สิงคโปร์**.บทความวิชาการ, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิลาสินี สัมบุราชา. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. (วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, เอกธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะ บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศูนย์อาเซียนศึกษาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2014). **ส่องค่าแรงขั้นต่ำและการเคลื่อนย้ายแรงงาน ก่อนเปิดเสรี ประชาคมอาเซียน, TPA news รู้ทัน AEC. No.212, August: 23-25.**
- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.(2554). **รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการ เตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน.**
- ชินุช นิมิตระกุล. (2556, 13 พฤศจิกายน). ผลกระทบนักบัญชีในเออีซี – เออีซีกับ ม.หอการค้าไทย, **เดลินิวส์**, สืบค้นจาก <https://www.dailynews.co.th/economic/194287>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). **รายงานการเคลื่อนย้าย แรงงานในภูมิภาคอาเซียนและสถานการณ์แรงงานไทย**. สิงหาคม.
- อมรรัตน์ บุญนาค. (2542). **ปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ: ศึกษากรณีจังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง**. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการ ปกครอง, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อภิญา เลื่อนฉวี. (2552). **กฎหมายการค้าระหว่างประเทศ**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- Asian Development Bank Institute. (2014). **Labor Migration, Skills & Student Mobility in Asia**. Japan: OECD.
- Manning, Chris., & Fong, Pang Eng. (1990). Labour Market Trends and Structures in ASEAN and the East Asian NIEs. **Asian-Pacific Economic Literature**, 4(2), 59-81.
- Manning, Chris., & Bhatnagar, Pradip. (2004). **Liberalizing and Facilitating the Movement of Individual Service Providers under AFAS: Implications for Labour and Immigration Policies and Procedures in ASEAN**. REPSF Project 02/004.
- Jurje, Flavia., & Lavenex, Sandra. (2015). **ASEAN Economic Community: what model for labour mobility?** Working Paper, No 2015/02I January 2015. Switzerland: Swiss National Science Foundation.
- Jauhar, Junaimah. & Yusoff, Yuskiza Mohd. (2011). **Brain Drain: Propensity to Leave by Malaysian Professionals**. **International Journal of Innovation, Management and Technology**, 2(2), 119-122.
- Pichayasupakoon, Tiyaadah. (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.

- Steelyana W, Evi. (2012). *Working Woman and Investment Behavior*. **Proceeding of the International Conference on Management, Hospitality and Accounting** (3rd IMHA) at Bina Nusantara University, Retrieved from [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2062016](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2062016).
- \_\_\_\_\_. (2012). Preparing Indonesia skilled labor in the field of Accounting, Finance and Capital Market for ASEAN Economic Community 2015, **Proceedings of 1st International Conference on Business, International Relation and Diplomacy (ICOBIRD)**, Retrieved from [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2193026](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2193026)
- Suanmali, Suthathip., & Saengsathien, Anuparp. (2014). *Factors affecting labor mobility within ASEAN: an empirical study on Thai engineers*. **Proceedings of the International Conference on Information and Communication Technology for Embedded Systems (ICICTES2014)**, 23-25 January 2014, Ayutthaya, Thailand, 6 p., Retrieved from [https://saki.siit.tu.ac.th/icictes2014/app/webroot/uploads\\_final/27\\_\\_6b65900dea2f7b49735c3eac3c37a9c9/LaborAEC\\_v1.pdf](https://saki.siit.tu.ac.th/icictes2014/app/webroot/uploads_final/27__6b65900dea2f7b49735c3eac3c37a9c9/LaborAEC_v1.pdf)
- Suttipun, Muttanachai. (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.

ภาคผนวก ก.

---

แบบสอบถามและสัมภาษณ์

ภาคผนวก ข.

---

ภาพกิจกรรมการจัดอบรมสัมมนา

ภาคผนวก ค.

---

ภาพกิจกรรมการสัมภาษณ์



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน**

**คำชี้แจง**

1. โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน” โดยได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี

2. คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาและยกระดับนักบัญชีไทยสู่สากล ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่ส่งผลเสียใดๆ ต่อท่าน และข้อมูลของท่านจะเป็นความลับ การวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอเป็นภาพรวมของนักวิชาชีพบัญชีเท่านั้น

ขอขอบคุณที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชวิทย์ นิลวรรณ

นักวิจัย

\*\*\*\*\*

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 25 ปี

☐ 25 – 30 ปี

☐ 31 – 35 ปี

☐ 36 – 40 ปี

☐ 41 – 45 ปี

☐ 45 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

☐ ผู้สอบบัญชี (CPA)

☐ พนักงานบัญชี

☐ ผู้จัดการ

☐ หัวหน้าสำนักงานบัญชี/เจ้าของสำนักงานบัญชี

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. ระดับความสนใจใน การทำงานในต่างประเทศ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ บนตัวเลขตามระดับความสนใจ)

ไม่สนใจเลย ← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → สนใจมาก

8. ระดับความสนใจในการทำงานกับ บริษัทต่างชาติ/ข้ามชาติ ในประเทศไทย

(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ บนตัวเลขตามระดับความสนใจ)

ไม่สนใจเลย ← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 → สนใจมาก

8. ความรู้เกี่ยวกับ AEC (ตอบได้หลายข้อ)

☐ ทราบความเป็นมาและความสำคัญของ AEC

☐ ทราบผลกระทบและบทบาทของไทยต่อ AEC

☐ ทราบข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) ของนักบัญชี AEC

☐ ทราบช่องทางและโอกาสในการไปทำงานใน AEC

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชี

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศ<br>ของนักวิชาชีพบัญชี | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|                                                                   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ปัจจัยดึงดูดให้อยากไปทำงานในต่างประเทศ                            |                  |     |         |      |            |
| 1. รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย                            |                  |     |         |      |            |
| 2. สวัสดิการที่ดีกว่าการทำงานในประเทศไทย                          |                  |     |         |      |            |
| 3. การพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน                             |                  |     |         |      |            |
| 4. ความก้าวหน้าในการทำงาน                                         |                  |     |         |      |            |
| 5. การเดินทางไป-กลับ ประเทศไทยสะดวก                               |                  |     |         |      |            |
| 6. โอกาสและความท้าทายทางธุรกิจ                                    |                  |     |         |      |            |
| 7. โอกาสในการศึกษาต่อที่สูงขึ้นในต่างประเทศ                       |                  |     |         |      |            |
| 8. ความพึงพอใจในชีวิตทางสังคมและวัฒนธรรมในต่างประเทศ              |                  |     |         |      |            |
| 9. โอกาสในการพัฒนาทางภาษา                                         |                  |     |         |      |            |
| 10. ความต้องการนักวิชาชีพบัญชีใน AEC                              |                  |     |         |      |            |
| ปัจจัยผลักดันให้อยากไปทำงานในต่างประเทศ                           |                  |     |         |      |            |
| 11. ขาดความก้าวหน้าในงาน                                          |                  |     |         |      |            |
| 12. ขาดความเป็นอิสระในงาน                                         |                  |     |         |      |            |
| 13. ขาดความผูกพันต่อองค์กร                                        |                  |     |         |      |            |
| 14. ขาดการสนับสนุนทางสังคม                                        |                  |     |         |      |            |
| 15. ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง                                       |                  |     |         |      |            |
| 16. ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน                                      |                  |     |         |      |            |
| 17. คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี                                      |                  |     |         |      |            |
| 18. ค่าตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง                                    |                  |     |         |      |            |
| 19. ไม่พอใจเงื่อนไขในการทำงาน                                     |                  |     |         |      |            |
| 20. ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ (อัตราว่างงานสูง)                           |                  |     |         |      |            |

### 9. ท่านคิดว่าช่องทางใดที่ท่านมีโอกาสในการไปทำงานใน AEC (โปรดเรียงลำดับ 1-3 โดย 1 = มีโอกาสสูงสุด)

..... บริษัทจัดหางาน ..... เครือข่ายทางสังคม ..... ติดตามนักลงทุน (บ.ไทยที่ไปลงทุนในต่างประเทศ)  
 ..... บริษัทข้ามชาติ (บ.ต่างชาติที่เข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทย) ..... อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

### 10. ประเทศใน AEC ที่ท่านอยากไปทำงาน 3 อันดับแรก

(1 หมายถึง อันดับที่ 1, 2 หมายถึง อันดับ 2 และ 3 หมายถึง อันดับ 3)

..... สิงคโปร์ ..... มาเลเซีย ..... บรูไน ..... อินโดนีเซีย ..... ฟิลิปปินส์  
 ..... พม่า ..... เวียดนาม ..... กัมพูชา ..... ลาว

### 11. ปัจจัยเสริมที่สำคัญในการตัดสินใจในการไปทำงานใน AEC (ตอบได้หลายตัวเลือก)

- |                                                                 |                                                             |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เคยทำงาน/อาศัยในต่างประเทศ             | <input type="checkbox"/> มีสมาชิกในครอบครัวอยู่ในต่างประเทศ |
| <input type="checkbox"/> เคยศึกษา/ได้รับการอบรมในต่างประเทศ     | <input type="checkbox"/> มีเพื่อนทำงานอยู่ในต่างประเทศ      |
| <input type="checkbox"/> จำเป็นต้องเดินทางไปต่างประเทศเป็นประจำ | <input type="checkbox"/> สมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ |
| <input type="checkbox"/> มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC    | <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ) .....             |

### 12. ขออนุญาตขอข้อมูลนักบัญชีไทยที่ท่านรู้จัก ในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม เพื่อทางทีมวิจัยจะได้ขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1) ชื่อ-สกุล..... ประเทศ ☐ สิงคโปร์ ☐ มาเลเซีย ☐ เวียดนาม  
 เบอร์โทร..... E-mail: .....



ภาพกิจกรรมการอบรมสัมมนา  
โอกาสของวิชาชีพบัญชี เมื่อเปิด AEC  
วันที่ 16-17 พฤศจิกายน 2558



ภาพกิจกรรมการอบรมสัมมนา  
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบัญชี เพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC  
วันที่ 12-13 กุมภาพันธ์ 2559



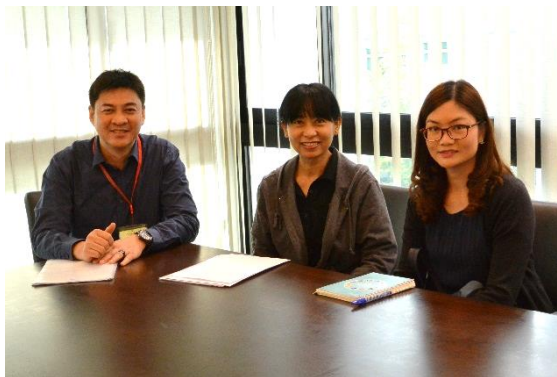
ภาพกิจกรรมการอบรมสัมมนา  
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบัญชี เพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC  
วันที่ 12-13 กุมภาพันธ์ 2559



ภาพกิจกรรมการอบรมสัมมนา  
Soft Skills และการเจรจาต่อรองทางธุรกิจ เพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC  
วันที่ 27 พฤศจิกายน 2559



ภาพสัมภาษณ์นักบัญชีไทยที่ประเทศสิงคโปร์  
และชมรมสามัคคีไทยไกลบ้าน สิงคโปร์



ภาพสัมภาษณ์สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์



ภาพสัมภาษณ์นักบัญชีไทยที่ประเทศสิงคโปร์



ภาพสัมภาษณ์นักบัญชีไทยที่ประเทศเวียดนาม (ฮานอย)



ภาพสัมภาษณ์นักบัญชีไทยที่ประเทศเวียดนาม (ฮานอย)



ภาพสัมภาษณ์นักบัญชีไทยที่ประเทศเวียดนาม (ฮานอย)



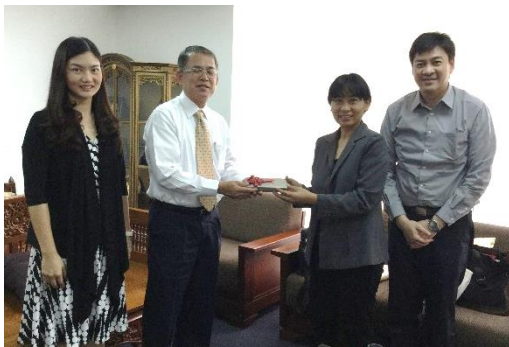
ภาพสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการค้าและการลงทุนไทย  
ประเทศเวียดนาม (ฮานอย)



ภาพสัมภาษณ์สภาวิชาชีพบัญชี ประเทศเวียดนาม (ฮานอย)



ภาพสัมภาษณ์นักบัญชีไทยที่ประเทศเวียดนาม (โฮจิมินห์)



ภาพสัมภาษณ์สำนักงานแรงงานไทยที่ประเทศมาเลเซีย (กัวลาลัมเปอร์)



ภาพสัมภาษณ์นักบัญชีไทยที่ประเทศมาเลเซีย (กัวลาลัมเปอร์)



ภาพสัมภาษณ์ MIA ที่ประเทศมาเลเซีย (กัวลาลัมเปอร์)

## คำถามสัมภาษณ์ นักบัญชี

1. รูปแบบการทำงานในประเทศ.....ของท่าน
  - ☐ ฐาน/ฝึกงาน/ฝึกอบรม    ☐ โอนย้ายชั่วคราว (ไม่เกิน 1 ปี)    ☐ โอนย้ายมาอยู่ประจำ (เกิน 1 ปี)
  - ☐ มาขึ้นตำแหน่ง    ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
2. ลักษณะงานของท่านในประเทศ..... เป็นอย่างไร
3. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้สนใจมาทำงานในต่างประเทศ มีอะไรบ้าง
4. บรรยากาศการทำงานในประเทศ.....กับในประเทศไทยมีความแตกต่างกันอย่างไร
5. ท่านคิดว่าประเทศ..... มีความต้องการอาชีพทางการบัญชี อย่างไร
6. ท่านคิดว่าการเคลื่อนย้ายนักบัญชีจะเป็นอย่างไร เมื่อเปิด AEC
7. ปัญหาที่พบในการไปทำงานต่างประเทศ มีอะไรบ้าง
8. ท่านคิดว่าโอกาสการทำงานในประเทศ.....ของนักบัญชีไทย มีมากน้อยอย่างไร
9. การคัดเลือกบุคคล เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ควรพิจารณาจากอะไรบ้าง
10. ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนานักบัญชีไทย เพื่อรองรับ AEC
11. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานของรัฐในการดูแลนักบัญชีไทยในต่างประเทศ