องค์ประกอบของสมรรถนะทางการบัญชีของนักบัญชีไทย

The component of the accounting competency in Thailand.

อัฏฐวัณณ์ จันทสุทโธ
อาจารย์ประจำคณะบัญชี
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
Email: attawan.j@bu.ac.th

พงศ์เสวก เอนกจำนงค์พร
อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
Email: pongsavake.a@gmail.com

ดร.ทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร
รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการจัดการเทคโนโลยีและการปฏิบัติการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Email: fbustrl@ku.ac.th

Attawan Juntasutho
School of Accounting
Bangkok University
Email: attawan.j@bu.ac.th

Pongsavake Anekjumnongporn
School of Humanities and Tourism Management
Bangkok University
Email: pongsavake.a@gmail.com

Tipparat Laohavichien, Ph.D.
Associate Professor of Department of Operations Management
Business Administration Kasetsart University
Email: fbustrl@ku.ac.th

องค์ประกอบของสมรรถนะทางการบัญชีของนักบัญชีไทย

อัฏฐวัณณ์ จันทสุทโธ
อาจารย์ประจำคณะบัญชี
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
Email: attawan.j@bu.ac.th

พงศ์เสวก เอนกจำนงค์พร
อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
Email: pongsavake.a@gmail.com

ดร.ทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร
รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการจัดการเทคโนโลยีและการปฏิบัติการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Email: fbustrl@ku.ac.th

วันที่ได้รับบทความต้นฉบับ: 20 มีนาคม 2566
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 21 เมษายน 2566
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 27 เมษายน 2566

บทคัดย่อ

นักบัญชีจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และจรรยาบรรณ ในด้านบัญชีเป็นอย่างดี เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ เป็นสมรรถนะที่นักบัญชีมีในตนเองที่ต้องนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้มีความพร้อมในสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ วัตถุประสงค์ของบทความนี้นำเสนอ 1. ความเป็นมาของสมรรถนะ 2. องค์ประกอบของสมรรถนะ 3. สมรรถนะคืออะไร 4. สมรรถนะนักบัญชี 5. ทักษะด้านความรู้และทักษะด้านอารมณ์ ของนักบัญชีในประเทศไทยตามแนวคิดของเดวิดแม็คเครย์ ซึ่งเป็นการจุดประกายและกระตุ้นให้นักบัญชีไทยพัฒนาสมรรถนะนักบัญชีในประเทศไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และจรรยาบรรณ ทั้งนี้ สมรรถนะของนักบัญชีในองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันธุรกิจให้มีรายงานทางการเงินที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนและประกอบการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในธุรกิจ

คำสำคัญ: *สมรรถนะ, ทักษะ, ความรู้, ทัศนคติ, จรรยาบรรณ*

The component of the accounting competency in Thailand.

Attawan Juntasutho
School of Accounting
Bangkok University
Email: attawan.j@bu.ac.th

Pongsavake Anekjumnongporn
School of Humanities and Tourism Management
Bangkok University
Email: pongsavake.a@gmail.com

Tipparat Laohavichien, Ph.D.
Associate Professor of Department of Operations Management
Business Administration Kasetsart University
Email: fbustrl@ku.ac.th

Received: March 20, 2023
Revised: April 21, 2023
Accepted: April 27, 2023

ABSTRACT

An accountant needs to have good skills, knowledge, ability, attitude, and ethics in accounting as well to be used in the performance of these functions. It is a competence that an accountant has in oneself that must be developed and improved to always be ready in the current situation. The purpose of this article is to present 1. Background of competency. 2. Component of competency 3. What is Competency 4. Competency accountant 5. Hard Skills & Soft Skills of accountants in Thailand according to David C. McClelland concept, which sparked and motivated Thai accountants to develop their competencies of accountants in Thailand to have the skills, knowledge, abilities, attitudes, and ethics. The competency of corporate accountants is very important in driving businesses to have quality financial reporting to be used in planning and decision making, which results in the organization's success in business.

Keywords: *Competency, Skills, Knowledge, Attitude, Ethics*

บทนำ

ธุรกิจจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างรอบด้านและมีประสิทธิภาพ จึงสามารถนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล วางแผน และตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา ข้อมูลที่ธุรกิจให้ความสำคัญคือข้อมูลทางการบัญชี ซึ่งจะช่วยผู้บริหารในหลาย ๆ ด้าน ข้อมูลทางบัญชียังเป็นสัญญาณเตือนภัยให้กับองค์กรต่อความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำกิจกรรมต่างๆ ทางธุรกิจ ธุรกิจจึงจำเป็นต้องมีนักบัญชีที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะทางวิชาชีพบัญชี ดังนั้น สภาวิชาชีพบัญชีได้ออกมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อยกระดับคุณภาพของวิชาชีพบัญชีไทยให้เป็นที่ยอมรับของประเทศต่าง ๆ โดยกำหนดทักษะทางวิชาชีพแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ เมื่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีทักษะพื้นฐานทั้ง 5 ข้อ ดังกล่าวจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ในสาขาวิชาชีพบัญชีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Chaprasit, 2017) จากการศึกษาสมรรถนะความสามารถที่ช่วยให้นักบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับท้องถิ่นและระดับนานาชาติ สมรรถนะความสามารถเหล่านั้นคือ ความสามารถทางปัญญาและการตัดสินใจ, ความสามารถในการสื่อสารและเจรจาต่อรอง, ความสามารถในการปฏิบัติงาน, ความสามารถทางเทคโนโลยี, ความสามารถทางด้านบุคลิกภาพ และความสามารถในการบริหารจัดการ ความสามารถทางบัญชี 6 ข้อดังกล่าว เป็นสมรรถนะสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติงานระดับท้องถิ่นและระดับนานาชาติ (Yanto, Fam, Baroroh & Jati, 2018) และจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ทำให้นักบัญชีต้องพัฒนาสมรรถนะด้านบัญชีอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองกันโดยทั่วไป เพราะงบการเงินที่ถูกต้องจะสามารถให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจลงทุนของนักลงทุน และช่วยให้ธุรกิจดำรงอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ นักบัญชีจะต้องมีองค์ประกอบ สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการจัดการและสมรรถนะด้านเทคนิค จึงจะส่งผลต่อความสำเร็จด้านบัญชี ซึ่งประกอบด้วยคุณภาพของรายงานและความเชื่อถือได้ งบการเงินที่ถูกต้องเป็นที่เชื่อถือ ส่งผลทำให้เห็นภาพรวมทางการเงินขององค์กรช่วยให้การตัดสินใจเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง นักบัญชีที่ดี เป็นหนึ่งในปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กร เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและรายงานข้อมูลทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ (Srisattarat & Avakiat, 2017)

เนื้อหาในบทความจะกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาของ สมรรถนะ (Competency) ความหมายของสมรรถนะ องค์ประกอบของสมรรถนะ สมรรถนะในนักบัญชี และทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) และ ทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) ของนักบัญชีในประเทศไทย รวมถึงข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะนักบัญชีไทยอีกด้วย ผู้เขียนหวังว่าบทความนี้จะช่วยให้ผู้อ่านจุดประกายและกระตุ้นให้นักบัญชีไทยพัฒนาสมรรถนะให้มีคุณสมบัติที่ยอดเยี่ยมพร้อมรับต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

ความเป็นมาของสมรรถนะ

David C. McClelland (as cited in Rasameethamma-chok, 2005) พบว่า สมรรถนะมีจุดกำเนิดขึ้นในปี 1970 ในอดีต The US State Department มีการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก (Foreign Service Information Officer: FSIOs) โดยทำหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวประวัติความเป็นมาของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบทดสอบด้านทักษะ (skills) ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับสูง แต่แบบทดสอบดังกล่าวมีจุดอ่อนในเรื่องของ “การเลือกปฏิบัติ” และ คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้จำนวนคนที่ทำหน้าที่นี้เป็น “คนผิวขาว” เกือบทั้งหมด

บริษัท McBar ภายใต้การนำของ David C. McClelland ได้รับการว่าจ้างจาก The US State Department ได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว สิ่งที่ David C. McClelland ได้รับมอบหมายให้มองหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่าเดิมและสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ FSIOs ได้อย่างถูกต้องแม่นยำแทนที่แบบทดสอบเดิม โดย David C. McClelland ได้เริ่มต้นกระบวนการดังนี้ (as cited in Rasameethamma-chok, 2005)

1. เปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ FSIOs ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Superior Performer) กับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer)
2. สร้างเทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ผู้ให้ทำแบบทดสอบตอบคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุด 3 เรื่อง และความล้มเหลวสูงสุด 3 เรื่อง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ ต้องการค้นหา คือ ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Superior Performer)
3. วิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Superior Performer) และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer) เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่มีความแตกต่างของคน 2 กลุ่มนี้ David C.McClelland เรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี (Superior Performer) ว่า สมรรถนะ

สมรรถนะ คืออะไร

จากการศึกษาของผู้เขียน พบว่า สมรรถนะ ได้ถูกให้ความหมายหรือคำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทความเข้าใจของนักวิชาการหรือนักวิจัย นักวิชาการในประเทศไทยบางท่านได้ให้คำแปลและคำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไป เช่น “คุณลักษณะ” “ขีดความสามารถ” “สมรรถนะ” “ศักยภาพ” เป็นต้น นักวิชาการบางท่านให้คำนิยามความหมายของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

David C. McClelland (as cited in Rasameethamma-chok, 2005) ให้คำจำกับความไว้ว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะ (attributes) ที่มีความเกี่ยวข้องกันซึ่งส่งผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ ซึ่งสมรรถนะทั้งสามดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถประเมินผลและเปรียบเทียบได้ (Parry, 1997 as cited in Rasameethamma-chok, 2005)

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน (Office of the Civil Service Commission, 2010)

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะรากฐานของบุคคลอันเป็นบุคลิกภาพเฉพาะตนที่ทำให้เขาสามารถทำงานสำเร็จและสามารถปฏิสัมพันธ์กับสถานการณ์ต่างๆ ได้เหนือกว่าผู้อื่น (Richard Boyazis, 1993, as cited in Wongthongdee, 2016)

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์กำหนดในหน้าที่งานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดและประสบความสำเร็จอย่างสูง (Jantakat, 2018)

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถใด ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานพึงมี เพื่อให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดและสามารถพัฒนาไปสู่งานที่เป็นเลิศได้ (Phuphatthanapong & Jearrajinda, 2018)

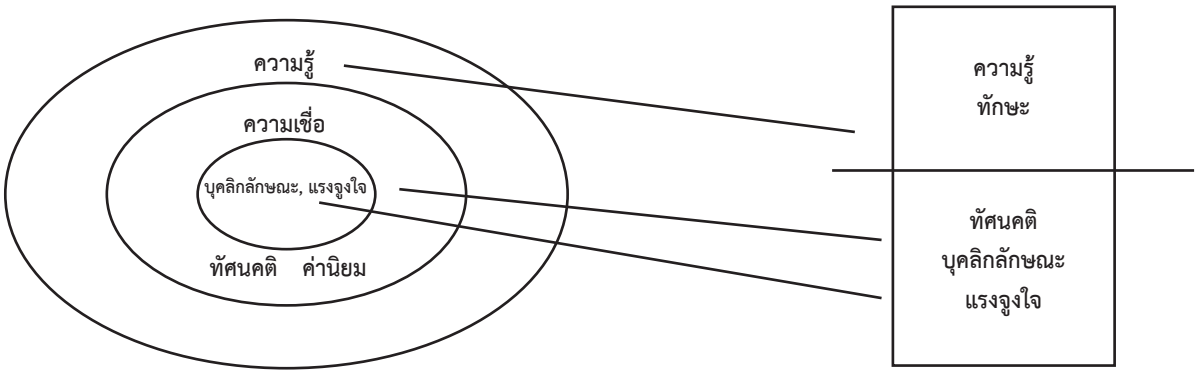
สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติส่วนบุคคลซึ่งมีผลต่อการทำงาน เช่น ความรู้ ทัศนคติ (Choosiangijeaw & Ragmai, 2019)

สมรรถนะ หมายถึง ชุดของความรู้ และความสามารถเฉพาะในการใช้ความรู้ และกลุ่มของทักษะที่จำเป็นต้องมีในหน้าที่ ตำแหน่งงานเฉพาะด้าน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้ามายอย่างมีประสิทธิภาพ (Changkomchome & Vuthmedhi, 2019)

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ นิสัย แรงจูงใจ และความสามารถซึ่งสะท้อนความชำนาญ ประสบการณ์และคุณสมบัติที่เหมาะสม อื่น ๆ ที่เพียงพอในการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากวิเคราะห์ภาพรวมความหมายสมรรถนะจะพบว่า เป็นเรื่องของคุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล สามารถที่จะเรียนรู้ ฝึกฝนพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การมีสมรรถนะที่ดีได้ (Pornsiri & Naiyana, 2020)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งส่งผลทำให้บุคคลนั้น ๆ มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

องค์ประกอบของสมรรถนะ



ภาพที่ 1A ภาพที่ 1B

ภาพที่ 1 ภาพแสดงความหมายของสมรรถนะ ตามแนวคิด McClelland
ที่มา: ปรับจากหนังสือแนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยสมรรถนะในการเรียนรู้พื้นฐาน Competency Based Learning (2551)

David C. McClelland (as cited in Rasameethamma-chok, 2005) พบว่า สมรรถนะ มีองค์ประกอบดังที่แสดงไว้ในรูปภาพที่ 1 จากภาพด้านต้นนั้น McClelland ได้อธิบายในเชิงเปรียบเทียบว่า ภาพที่ 1A คือ องค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 5 ประการของ สมรรถนะ ในขณะที่ ภาพที่ 1B เป็นการแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ตามความยากง่ายของพัฒนาการ กล่าวคือ ส่วนที่เป็น ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) นั้น ถือว่าเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่คนเราในแต่ละบุคคลสามารถพัฒนาขึ้นมาได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าส่งผลทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติส่งผลทำให้เกิดทักษะ ซึ่งนักวิชาการบางท่านเรียกว่า ทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลืออยู่ คือ Self-Concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) รวมทั้ง Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถพัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า ทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) เช่น ภาวะผู้นำ (leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (stress tolerance) เป็นต้น

นอกจากนี้ David C. McClelland ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนไว้ ดังนี้

1. ทักษะ คือ สิ่งที่บุคคลกระทำการได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนก่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน
2. ความรู้ คือ ความรู้ความสามรถเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล
3. ทัศนคติ คือ ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเองนั้น ๆ ที่เป็นอยู่ หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นอยู่
4. บุคลิกลักษณะ คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคลนั้นๆ เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น ๆ ว่ามีลักษณะประจำตัวอย่างไร
5. แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันหรือแรงจูงใจภายในตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งทำให้บุคคลนั้น ๆ แสดงถึงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขาได้

จากองค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนข้างต้นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard Boyazis (as cited in Wongthongdee, 2016) พบว่า สมรรถนะประกอบด้วยคุณลักษณะรากฐานของบุคคล 5 ประการ โดยสามารถเปรียบเทียบได้กับตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (iceberg model) ดังนี้

ภาพที่ 2 ภาพแสดงคุณลักษณะหรือสมรรถนะของบุคคลผ่านตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง ตามแนวคิด Richard Boyazis
ที่มา: ปรับจากแนวคิด Richard Boyazis (1993)

จากภาพข้างต้นนั้น Richard Boyazis (as cited in Wongthongdee, 2016) ได้อธิบายตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง หรือ Iceberg Model ส่วนที่โผล่เหนือน้ำและอยู่ในระดับบนสุดนั้น คือ ส่วนที่มองเห็นได้โดยอย่างง่ายหรือสามารถสังเกตได้ด้วยตาเปล่า ได้แก่ ทักษะ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่แสดงทางกายภาพและกระบวนการคิด (The ability to perform a certain physical or mental task)

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำนั้นสามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่าหรือสังเกตเห็นได้ง่าย คือ ความรู้ของแต่ละบุคคล หมายถึง ข้อมูล หรือข้อสนเทศที่แต่ละบุคคลมีในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (The information a person has in a specific content areas) แม้ว่าความรู้จะอยู่เหนือน้ำ แต่ยังมีลักษณะที่สลับซับซ้อนในตัวของมันเอง เนื่องจากความรู้มีบางส่วนที่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยชัดเจน เป็นนัย“implicit or tacit knowledge” กับความรู้อีกประเภทหนึ่งที่แสดงออกอย่างชัดเจน “explicit knowledge” อันเกิดจากการที่บุคคลนั้นสามารถแสดงความรู้ผ่านทางช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การเขียน หรือการบันทึกสัญลักษณ์ เป็นต้น

เมื่อรวม ทักษะ และ ความรู้ของแต่ละบุคคล จะมีสัดส่วนรวมอยู่ที่ประมาณร้อยละ 10-20 จากองค์รวมของสมรรถนะของบุคคล ดังนั้นเราไม่สามารถนำส่วนที่อยู่เหนือน้ำเพียงส่วนเดียวมาพิจารณาสมรรถนะส่วนบุคคล เราต้องดูองค์ประกอบส่วนที่ซ่อนอยู่ใต้น้ำอีกด้วย

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ เป็นองค์ประกอบของที่สำคัญของสมรรถนะที่มองเห็นได้ยาก หรือไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า ได้แก่ มโนภาพแห่งตนของแต่ละบุคคล (self-concept) ซึ่งรวมถึง ทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อ ภาพลักษณ์ส่วนบุคคลเกี่ยวข้องกับตนเอง (A person’s attitude, value or self-image)

บุคลิกลักษณะ (traits/core personalities) หมายถึง ส่วนที่เป็นลักษณะเชิงกายภาพ และรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์กับสถานการณ์ต่างๆ หรือข้อมูลข่าวสารที่ถาโถมเข้ามาอย่างสม่ำเสมอ (The physical characteristics and consistent responses to situation or information)

แรงจูงใจ คือ แรงดลใจหรือแรงขับเบื้องต้น เป็นส่วนที่อยู่ลึกที่สุดขององค์ประกอบที่อยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดที่บุคคลจะใช้เป็นแรงผลักดันหรือขับเคลื่อนความต้องการของเขาให้ไปสู่การกระทำอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ (The things a person consistently thinks about or wants that causes action)

สมรรถนะนักบัญชี

ลักษณะของงานบัญชีในการปฏิบัติงาน คือ งานระบบบัญชีรายรับหรือบัญชีรายจ่าย รวบรวมจัดทำรายงานและนำเสนอตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นประจำ ปิดงบการเงิน งานเกี่ยวข้องกับการเงินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่กำลังดำเนินงานอยู่ การคำนวณและจ่ายเงินค่าใช้จ่าย ทำรายงานแสดงงบการเงิน ลักษณะงานโดยรวม จะเป็นภาพเฉพาะ ๆ ในเรื่องของตัวเลขทางบัญชี วิถีชีวิตอยู่กับข้อเท็จจริงทางตัวเลข (Phromphun, 2011) ในขณะที่ Henchokchichana (2548) พบว่า วิชาชีพบัญชี หมายถึง ความรู้ที่ได้ด้วยการเล่าเรียนหรือฝึกฝนด้านการบัญชีที่จะนำไปใช้ในการหาเลี้ยงชีพหรือใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ และต้องปฏิบัติงานด้วยจรรยาบรรณ ส่วน Prakrongsee, Konthong & Nilniyom, 2014) กล่าวว่า นักบัญชีจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และความสามารถในด้านบัญชีเป็นอย่างดี เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และความสามารถเหล่านั้นเป็นสมรรถนะในตัวของนักบัญชีเอง นักบัญชีต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะในปัจจุบัน อีกทั้ง Kittimanorom (2018) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ด้านบัญชี การเงิน ความรู้ที่เกี่ยวข้องด้านองค์กรและธุรกิจ และความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะทางปัญญา และทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจ ส่วน Linjee, Homkawe & Boonlam (2020) กล่าว่า สำนักงานบัญชีคุณภาพ จำเป็นต้องมีนักบัญชีที่มีคุณภาพในเรื่องความรู้ในการจัดทำหรือวิเคราะห์งบการเงิน วางระบบบัญชี หรือตรวจสอบรับรองบัญชีให้มีคุณภาพ และมีความน่าเชื่อถือต้องอาศัยทักษะ ความรู้ และความสามารถ ดังนั้นสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพของสำนักงานบัญชี ซึ่งสมรรถนะในการทำงานของนักบัญชีจะส่งผลไปยังสมถรรถนะทางการบัญชีขององค์กร สมรรถนะของนักบัญชีในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่จะผลักดันธุรกิจให้มีรายงานทางการเงินที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจและส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

จากการศึกษาของผู้เขียน พบว่า สมรรถนะในตัวของนักบัญชี ได้ถูกให้ความหมายหรือคำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทความเข้าใจของนักวิชาการ ไว้ดังนี้

สมรรถนะทางการบัญชี หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบัญชี (Prakrongsee et al., 2014)

สมรรถนะในการปฏิบัติงานบัญชี หมายถึง ทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Chevapattanaphan, 2015) สมรรถนะทางการบัญชี หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะในการปฏิบัติงานการบัญชี (Sritornrat, 2018)

สมรรถนะทางการบัญชี หมายถึง ขีดความสามารถที่แสดงถึงการทำหน้าที่หรืองานที่เกี่ยวข้องให้ผลการปฏิบัติงานได้ระดับตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (Kaveekhamkron, et al., 2020)

สมรรถนะทางการบัญชี หมายถึง ความสามารถและความชำนาญประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ ทัศนคติ และแนวคิดทางวิชาชีพ (สุ Supina, et al., 2020)

สมรรถนะทางการบัญชี หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลอันประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชี (Balee, et al., 2021)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะทางด้านบัญชี หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดความสามารถของนักวิชาชีพบัญชี ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพ (International Education Standard for Professional Accountants: IES) ของสหพันธ์นักบัญชีนานาชาติ(International Federation of Accountants: IFAC) นั้น นักบัญชีจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะด้านต่างๆ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของนายจ้าง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดการกำหนดความสามารถของนักวิชาชีพบัญชี ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพ (IES) ของสหพันธ์นักบัญชีนานาชาติ (IFAC) ได้กล่าวว่าด้วยเรื่องข้อบังคับสหพันธ์นักบัญชีนานาชาติ คือ “การพัฒนาและเสริมสร้างวิชาชีพบัญชีทั่วโลกด้วยมาตรฐานที่ประสานและสอดคล้องกัน เพื่อให้บริการทางวิชาชีพที่มีคุณภาพสูงอย่างสม่ำเสมอในการตอบสนองประโยชน์สาธารณะ และตอบสนองความต้องการของผู้ว่าจ้าง (International Education Standards (IES)) รวม 8 ด้าน เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาวิชาการบัญชีและพัฒนาคุณภาพของนักบัญชี ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ดังนี้

IES 1 Entry Requirements to A Program of Professional Accounting Education (เรื่อง ข้อกำหนดเพื่อเข้าสู่โปรแกรมการศึกษาทางวิชาชีพบัญชี อธิบายถึง การคัดเลือกผู้ที่เข้าศึกษาวิชาการบัญชี

IES 2 Content of Professional Accounting Education Program (เรื่อง เนื้อหาของโปรแกรมการศึกษาทางวิชาชีพบัญชี) อธิบายถึง การกำหนดเนื้อหาหลักสูตรการศึกษาวิชาการบัญชี,

IES 3 Professional Skills (ทักษะทางวิชาชีพ) อธิบายถึง ทักษะที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพึงมีในวิชาชีพบัญชี โดยทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติ ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะทางองค์การและทางด้านการจัดการธุรกิจ

IES 4 Professional Values Ethics and Attitudes (เรื่อง ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ) อธิบายถึง การปลูกฝังด้วยคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

IES 5 Practical Experience Requirement (เรื่อง ข้อกำหนดด้านประสบการณ์การทำงานจริง) อธิบายถึง การสร้างเสริมประสบการณ์เชิงปฏิบัติที่จำเป็นต่อการพัฒนาเป็นนักบัญชีฝีมืออาชีพ,

IES 6 Assessment of Professional Capabilities and Competence (เรื่อง การวัดผลขีดความสามารถและสมรรถนะ) อธิบายถึง การพัฒนาด้านวิชาชีพที่ผ่านการประเมินเพื่อรักษามาตรฐานและการกำหนดคุณสมบัติของผู้จะเป็นผู้สอบบัญชีมืออาชีพ

IES 7 Continuing Professional Development a Program of Lifelong Learning and Continuing Development Professional Competence (เรื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตฯ) อธิบายถึง การจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ตลอดทั้งยังเพื่อพัฒนาศักยภาพความเป็นนักบัญชีอาชีพ

IES 8 Competence Requirement for Audit Professionals (เรื่อง ข้อกำหนดด้านสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี) อธิบายถึง คุณสมบัติด้านความสามารถของนักวิชาชีพสอบบัญชี Vijitlekakarn, 2006)

จะเห็นได้ว่า มาตรฐานการจัดการศึกษานานาชาติสาขานักบัญชีทั้ง 8 ด้านมีความสำคัญต่อการผลิตนักบัญชีที่มีมาตรฐานสูง นับตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกเข้าเรียนตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพ IES1 ในจนถึงขั้นการกำหนดคุณสมบัติของนักบัญชีที่ต้องการเป็นผู้สอบบัญชีมืออาชีพ ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพ IES8 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะทางวิชาชีพ เนื่องจากนักบัญชีเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องด้วยเป็นผู้รวบรวม จัดการและประมวลผลข้อมูลที่เกี่ยวกับผลประกอบการของธุรกิจ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจวางแผน และควบคุมโดยทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนให้หน่วยงานและองค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อีกทั้งได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้า ดังนั้น นักบัญชีจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นตามมาตรฐาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ว่าจ้างหรือนายจ้าง

จากการศึกษาเอกสารการวิจัย และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า สมรรถนะของนักบัญชีตามกรอบแนวคิดของ มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพ (International Education Standard for Professional Accountants: IES) ของสหพันธ์นักบัญชีนานาชาติ (International Federation of Accountants: IFAC) ประกอบด้วยสมรรถนะความสามารถของบุคคลที่เหมาะสมในการเป็นนักบัญชีมืออาชีพ ได้แก่ ความรู้ทางวิชาชีพ, ทักษะทางวิชาชีพ, ประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการ, คุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ (Vatchagool, et al., 2010; Watanawirai & Sitriponwanichakun, 2012) ซึ่งนักวิชาการดังกล่าวได้แบ่งสมรรถนะนักบัญชีโดยใช้หลักเกณฑ์ IES ในการแบ่งสมรรถนะของนักบัญชีในประเทศไทย สำหรับการศึกษาในประเทศไทยนั้น ยังไม่พบบทความวิจัยและบทความวิชาการที่ใช้เกณฑ์การแบ่งสมรรถนะนักบัญชีตามหลักเกณฑ์ของ David C. McClelland ในการศึกษา

อย่างไรก็ตามมีการศึกษาในต่างประเทศเรื่องสมรรถนะในนักบัญชีโดยใช้หลักเกณฑ์ ทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) และ ทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) ในการแบ่งสมรรถนะนักบัญชี พบว่า ทักษะด้านความรู้ของนักบัญชีประกอบด้วย ทักษะ และความรู้ ทักษะด้านอารมณ์ของนักบัญชี ประกอบด้วย มโนภาพแห่งตน, บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ (Maelah, Aman, Mohammadum and Ramli, 2011; Herawati, 2012; Kruskopf, Lobbas, Meinander, Soderling, Martikainen and Lehner, 2020) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด McClelland

ผู้เขียนทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านความรู้ และทักษะด้านอารมณ์ พบว่า ทักษะด้านความรู้ คือ ทักษะที่นักบัญชีพึงมีในการปฏิบัติงาน เช่น นักบัญชีต้องมีทักษะในการวิเคราะห์รายรับ-รายจ่าย การจัดทำงบการเงินเป็นต้น ซึ่งเป็นทักษะในการทำงานเฉพาะด้านที่หากมีการฝึกฝนเป็นประจำก็จะมีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น ในส่วนทักษะด้านอารมณ์ คือ ทักษะด้านอารมณ์และความคิด ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและส่งผลกระทบต่อ EQ (Emotional Intelligence Quotient) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามเครื่องมือที่ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านความรู้ และทักษะด้านอารมณ์ที่แตกต่างกัน เช่น ทักษะด้านความรู้, ใช้การฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติม, การสอนงาน เป็นต้น และทักษะด้านอารมณ์ ใช้การสร้างทักษะความสัมพันธ์ในงาน, ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น ซึ่งต่างก็มีวัตถุประสงค์ และวิธีการเฉพาะเจาะจงไปตามประเภทของการพัฒนาทักษะจากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาสมรรถนะในนักบัญชีโดยใช้หลักเกณฑ์ ทักษะด้านความรู้ และทักษะด้านอารมณ์ ในการแบ่งสมรรถนะของนักบัญชีในประเทศไทย เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะดังกล่าวในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านความรู้ และทักษะด้านอารมณ์

ผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลสมรรถนะบัญชีจากนักวิจัย และทำการแบ่งสมถรรถนะบัญชีตามแนวคิดของ McClelland ได้ดังนี้ ทักษะด้านความรู้ประกอบด้วย ความรู้ และทักษะ นั้นถือว่าเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่ในแต่ละบุคคลสามารถพัฒนาหรือเรียนรู้ขึ้นมาได้ไม่ยากนัก ด้วยการเรียนรู้และการศึกษาค้นคว้า ส่งผลให้เกิดความรู้ความชำนาญในวิชาชีพและการฝึกฝนเป็นประจำทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ ทักษะด้านอารมณ์เป็นสมรรถนะที่มองเห็นได้ยาก ประกอบด้วย มโนภาพแห่งตน บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่คนเราพัฒนาสิ่งเหล่านี้ได้ยาก ผู้เขียนได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 2 ด้าน ดังนี้

ทักษะด้านความรู้ของนักบัญชีในประเทศไทยสามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 ส่วน คือ ทักษะ คือ ความสามารถของบุคคลที่กระทำได้ดี และถูกฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดความเชี่ยวชาญ เป็นความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่งาน เช่น นักบัญชีย่อมมีความเชี่ยวชาญในการจัดทำบัญชีสะสมประสบการณ์และองค์ความรู้อย่างยาวนาน เป็นต้น และความรู้ คือ ความรู้เฉพาะด้านของแต่ละบุคคลนั้น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ มักจะได้จากการศึกษา อบรม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนั้น เช่น นักบัญชีมีความรู้ในเรื่องของการทำบัญชี ด้านบัญชีการเงิน ด้านบัญชีบริหาร เป็นต้น

สำหรับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะนักบัญชีที่มีผลต่อสมรรถนะทางการบัญชี มีดังนี้ ประการที่ 1 คือ มีทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะนักบัญชี (Ninrattannanon, 2016; Ditkaew, et al 2017; Suntajak & Sukkawattanasinit, 2018; Natha, 2018; Sritornrat, 2018; Changkomchome & Vuthmedhi, 2019; Kaveekhamkron, et al. 2020; Supina, et al., 2020) ประการที่ 2 คือ มีทักษะในการปฏิบัติงานทางบัญชี (Chevapattanapha, 2015; Kora & Lim-U-Sanno, 2017; Pukamang, et al. 2017; Sakthacha & Sukwattanasinitt, 2019; Supin, et al., 2020) ประการที่ 3 คือ มีทักษะการวางแผนและการควบคุมการเงินมีผลกระทบกับความสำเร็จในวิชาชีพ เนื่องจาก การที่ผู้ทำบัญชีมีการวางแผนและควบคุมการเงิน ย่อมทำให้เกิดการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติได้ สามารถวิเคราะห์ข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขณะปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขป้องกัน (Prakrongsee, et al., 2014; Balee, et al., 2021) ประการที่ 4 นักบัญชีจะต้องมีทักษะการทำงานที่ต้องอาศัยความละเอียด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา สามารถระบุแนวทางประเมินและแสดงความคิดเห็นต่อทางแก้ปัญหาต่างๆ ได้ (Kongma, 2015; Anupunpisi, et al., 2015) และประการสุดท้าย ความสำเร็จด้านบัญชีมีสาเหตุมาจาก ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะเกี่ยวกับการสังเคราะห์ข้อมูล และทักษะในการประเมินผลและการตัดสินใจ (Prakrongsee, et al., 2014; Srisattarat & Avakiat, 2017)

สำหรับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้นักบัญชีที่มีผลต่อสมรรถนะทางการบัญชี มีดังนี้ ประการที่ 1 คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักการบัญชีทั่วไป อาทิ เช่น มาตรฐานทางการบัญชี การรับรู้ผลกระทบของการทำบัญชี และการรับรู้มาตรฐานรายงานทางการเงิน การจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้สำหรับการตัดสินใจ เป็นต้น (Chevapattanaphan, 2015; Booncharoen, Eapsirimeetee & Chetkhunthod, 2016; Ninrattannanon, 2016; Srisattarat & Avakiat, 2017; Pukamang et al., 2017; Ditkaew, et al., 2017; Lekchang & Penvutikl, 2018; Balee, et al., 2021) ประการที่ 2 คือ ความรู้เกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย ความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทั่วไป อาทิ เช่น Excel การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชี และการใช้ทักษะในการใช้งานทางบัญชีด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น (Kongma, 2015; Ninrattannanon, 2016; Srisattarat & Avakiat, 2017; Ditkaew, et al., 2017; Sakthachak & Sukwattanasinitt, 2019; Rotchanakitummnuai, 2019) ประการที่ 3 คือ ความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ (Ninrattannanon, 2016; Srisattarat & Avakiat, 2017; Ditkaew, et al., 2017; Suntajak & Sukkawattanasinit, 2018; Rotchanakitummnuai, 2019) ประการที่ 4 คือ ความรู้เกี่ยวกับภาษีอากร (Chevapattanaphan, 2015; Ninrattannanon, 2016; Srisattarat & Avakiat, 2017; Ditkaew, et al., 2017; Lekchang & Penvutikl, 2018) และประการสุดท้าย คือ ด้านความรู้ทั่วไปและความรู้ข้ามศาสตร์ ได้แก่ ความรู้ทางด้านสังคม ติดตามข่าวสารบ้านเมือง ความรอบรู้ในสถานการณ์โลกปัจจุบัน และความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Ditkaew, et al., 2017; Rotchanakitummnuai, 2019)

ทักษะด้านอารมณ์ของนักบัญชีในประเทศไทยสามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 ส่วน คือ มโนภาพแห่งตน คือ ทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น และความเชื่อ ภาพลักษณ์ส่วนบุคคล หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น เช่น นักบัญชีมีความเชื่อมั่นว่าตัวเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบัญชีได้ เป็นต้น บุคลิกลักษณะ คือ บุคลิกลักษณะของบุคคลที่อธิบายถึงบุคคลนั้น ๆ ภาพลักษณ์ส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตนเอง เช่น นักบัญชีมีบุคลิกลักษณะน่าเชื่อถือ เป็นต้น และแรงจูงใจ คือ แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลขับเคลื่อนความต้องการของตนเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เช่น นักบัญชีพยายามจัดทำงบการเงินให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เป็นต้น

สำหรับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมโนภาพแห่งตนนักบัญชีที่มีผลต่อสมรรถนะทางการบัญชี มีดังนี้ ประการที่ 1 คือ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งเน้นการรายงานข้อมูลอย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติในการจัดทำรายงาน (Prakrongsee, et al., 2014; Pongtanee, 2014; Chevapattanaphan, 2015; Booncharoen, et al., 2016; Srisattarat & Avakiat, 2017; Ditkaew et al., 2017; Sritornrat, 2018; Sakthachak & Sukwattanasinitt, 2019; Natha, 2018; Kaveekhamkron, et al., 2020; Balee et al., 2021) ประการที่ 2 คือ ค่านิยมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญในการประกอบวิชาชีพบัญชี (Pongtanee, 2014; Kaveekhamkron, et al., 2020) ประการที่ 3 คือ ทัศนคติในวิชาชีพในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญในการปฏิบัติงาน (Pongtanee, 2014; Chevapattanaphan, 2558; Kaveekhamkron, et al., 2020) ประการที่ 4 คือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (Anupunpisit, et al., 2015; Ninrattannanon, 2016; Srisattarat & Avakiat, 2017)

ประการที่ 5 คือ การรักษาความลับข้อมูลขององค์กรและลูกค้า โดยไม่นำความลับของกิจการที่ตนเองได้มาระหว่างการปฏิบัติงานนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง (Ninrattannanon, 2016; Ditkaew et al., 2017; Lertpiromsuk, 2021) และประการสุดท้าย คือ ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงตรงในการปฏิบัติงาน (Ninrattannanon, 2016; Srisattarat & Avakiat, 2017; Lertpiromsuk, 2021)

สำหรับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกลักษณะนักบัญชีที่มีผลต่อสมรรถนะทางการบัญชี พบว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคลเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้นักบัญชีประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Changkomchome & Vuthmedhi, 2019; Supina et al., 2020)

สำหรับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจนักบัญชีที่มีผลต่อทักษะความเป็นนักบัญชีมืออาชีพ พบว่า นักบัญชีสมัยใหม่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำให้ผลที่ออกมานั้นมีคุณภาพตรงตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ (Prakrongsee et al., 2014) สอดคล้องกับงานวิจัย Kongma (2015) พบว่า นักบัญชีจะต้องมี การยึดหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวางมาตรฐานการปฏิบัติงานและการติดตามผลในระดับสูง ตลอดจนยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น การจัดการความรับผิดชอบ เวลา และทรัพยากร เพื่อให้ได้ตามสิ่งที่มุ่งหมาย

บทสรุป

สมรรถนะบัญชีตามแนวคิดของ McClelland ประกอบด้วย ทักษะด้านความรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะ ความรู้ด้านบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชี ความรู้ด้านการสอบบัญชี ความรู้ด้านภาษีอากร ความรู้ทางด้านสังคม การติดตามข่าวสารบ้านเมือง ความรอบรู้ในสถานการณ์โลกปัจจุบัน และความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การที่นักบัญชีที่มีทักษะด้านความรู้ ที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อนักบัญชีมีสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพบัญชี ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสำเร็จด้านบัญชี และความเป็นมืออาชีพที่เพิ่มขึ้น และทักษะด้านอารมณ์เป็นสมรรถนะที่สังเกตได้ยาก ประกอบด้วยสมรรถนะ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพ ด้านความเที่ยงธรรมในการใช้ดุลยพินิจ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของหลักฐานที่ชัดเจนและเชื่อถือได้โดยปราศจากความลำเอียง และการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่งาน ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังอย่างรอบคอบ และรักษาความลับข้อมูลขององค์กรและลูกค้า การที่นักบัญชีที่มีทักษะด้านอารมณ์ ที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อสมรรถนะนักบัญชีมีในการประกอบวิชาชีพบัญชี ประสิทธิภาพในการทำงาน และความเป็นมืออาชีพที่เพิ่มขึ้น สมรรถนะของนักบัญชีในองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะผลักดันธุรกิจให้มีรายงานทางการเงินที่มีคุณภาพ ซึ่งรายงานทางการเงินเป็นเครื่องมือที่สำคัญของธุรกิจในการสื่อสารกับผู้ใช้งบการเงิน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้มีส่วนได้เสีย หน่วยงานราชการ สาธารณชน รวมทั้งบุคคลต่าง ๆ ที่ใช้งบการเงิน เพื่อใช้ในการดำเนินงานทำธุรกิจ และใช้ในการวางแผนและประกอบการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล หากรายงานทางการเงินข้อมูลให้ข้อมูลที่ผิดพลาดหรือมีการปิดเบือนข้อเท็จจริง หรือเปิดเผยไม่ครบถ้วน และเที่ยงตรง ทำให้รายงานดังกล่าวขาดความน่าเชื่อถือ ก่อให้เกิดภาพลวงตาทางการเงิน ส่งผลเสียต่อผู้ใช้งานและองค์กร ทำให้ตัดสินใจผิดพลาดหรือสร้างความเสียหายให้กับองค์กร

References

Anupunpisit, V., Suwandee, S., & Tongslip, A. (2015). A comparative study of competitive capacity between accountancy services in Thailand and other members in AEC in order to accommodate labour mobility within the AEC framework. *Kaserm Bundit Journal*, *16*(1), 1-16.

Balee, N., Maneekool, C., & Rachapaettayakom, P. (2021). Modern accounting capacity affecting the success at work of accounting managers: a case study of accounting offices in Nonthaburi Province. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovatio*, *7*(1), 1-16.

Booncharoen, S., Eapsirimeetee, P., & Chetkhunthod, P. (2016). The model of competency of accountants in ASEAN free trade zone opening in Nakhon Ratchasima province. *Romphruek Journal Research*, *34*(3), 117-136.

Changkomchome, T., & Vuthmedhi, Y. (2019). The efficiency management Model of Accountants' competency development in the certified accounting practice firms inThailand. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, *13*(2), 78-91.

Chaprasit, S. (2017). The expectation and readiness of accountants in ASEAN economic community from the perspective of entrepreneurs in Songkhla province. *Parichart Journal*, *30*(3), 117-126.

Chevapattanaphan, T. (2015). The competency of the accountants of industrial factories in Nonthaburi province in chief accountants' opinion. *RMUTI Global and Economics Review*, *10*(2), 141-152.

Choosiangijeaw, K., & Ragmai, S. (2019). Competencies and service quality of room attendants: A case study of hotels in Trang Province. *Dusit Thani College Journal*, *13*(2), 167-183.

Ditkaew, K., Jankaew, Y., Noomnual, N., & Khampradit, C. (2017). Desriable characteristics of accountants for small and medium enterprises (SEMs) in muang Tak, Tak province. *Burapha Journal of Business Management*, *6*(1), 1-15.

Herawati, S. (2012). *Review of the learning method in the Accountancy Profession Education (APE) programs and connection to the students soft skills development*. Retrieved July 20, 2022, From DOI:10.1016/j.sbspro.2012.09.1169.

Jantakat, C. (2018). Competencies factors affecting work efficiency of lecturers in higher education institution, Nakhonratchasima Province. *APHEIT Journal*, *7*(1), 162-177.

Kaveekhamkron, R., Tawanthiang, P., & Nukchop, P. (2020). Competency of tax auditors effecting work efficiency. *Srinakharinwirot Business Journal*, *11*(1), 102-116.

Kittimanorom, P. (2018). International Education Standards competencies development approach for professional SMEs accountants. *Journal of Chandrakasemsarn*, *24*(47), 79-94.

Kongma, E. (2015). Factor affecting the professional skills of certified public accountants and auditors. *The Journal of Pacific Institute of Management Science*, 11(31), 45-62.

Kora, M., & Lim-U-Sanno, K. (2017). The effects of professional accountants and risk management on financial reporting quality of small and medium Enterprises (SEMs) in Five Southern border Provinces. *Princess of Nuradhiwas University Journal of Hummanities and Social Sciences*, *4*(2), 38-50.

Kruskopf, S., Lobbas, C., Meinander, H., Söderling, K., Martikainen, M., & Lehner, O. (2020). Digital accounting and the human factor: Theory and practice. *ACRN Journal of Finance and Risk Perspectives*, *9*(1), 78-89.

Lekchang, S., & Penvutikl, P. (2018). Factor affecting the professional skills of certified public accountants and auditors. *The Journal of Pacific Institute of Management Science*, *4*(1), 51-68.

Lertpiromsuk, S. (2021). Awareness of the importance of compliance with the basic principles of ethics of accounting professionals in Bangkok. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, *15*(2), 55-66.

Linjee, C., Homkawe, K., & Boonlam, S. (2020). Knowledge and professional skills of accounts at the Certified Accounting Practice in Thailand. *Journal of Arts Management*, *4*(1), 34-45.

Maelah, Ruhanita., Aman, Aini., Muhamed, Zakiah., & IRamli, Rosiat. (2012). *Enhancing soft skills of accounting undergraduates through industrial training. Procedia*. Retrieved July 20, 2022, From DOI:10.1016/j.sbspro.2012.09.312.

Natha T. (2018) . Accounting staff competencies affecting the effectiveness of job performance: A case of manufacturing industry in muang Samulprakarn district. *APHEIT Journal*, *24*(1), 58-70.

Ninrattannanon, K. (2016). Factor affecting the readiness of Thai accounting professions to support ASEAN economic community. *Journal of Accounting Profession*, *12*(33), 25-39.

Office of the Civil Service Commission. (2010). *Core Competencies Manual*. Bangkok: Prachoomchang.

Phromphun, S. (2011). *Dissected of performance for competency development*. Bangkok: Panyachon publisher.

Phuphatthanapong, K., & Jearrajinda, N. (2018). Competency of employees and organization's service quality. *Kasem Bundit Journal*, *19*(1), 1-13.

Pongtanee, P. (2014). The effects of knowledge, skills, professional values, ethics and attitudes on competencies of tax auditors. *Suthiprithat*, *28*(87), 95-121.

Pornsiri, S., & Naiyana K\. (2020). Competencies of desirable accountant of enterprises in the digital era. *Lampang Rajabhat University Journal*, *11*(1),146-156.

Prakrongsee, S., Konthong, K., & Nilniyom, P. (2014). Relationships between modern accounting competency and professional success of bookkeepers in the upper Northeast. *Journal of Accountancy and Management Mahasarakham Business School, Mahasarakham University*, *6*(2), 1-11.

Pukamang, N., Wangchareondech, S., & Yasamorn, N. (2017). Relationship between accounting practice skills and job success of accountants of educational institution under vocational education commission. *Journal of Accountancy and Management Mahasarakham Business School, Mahasarakham University*, *9*(4), 47-156.

Rasameethamma-chok, S. (2005). *Human potential development guidelines with competency base learning*. Bangkok: Siriwattana Interprint.

Rotchanakitummnuai, S. (2019). Challenges of accounting profession in the next decade. *Journal of Accounting Profession*, *15*(47), 5-16.

Sakthachak, K., & Sukwattanasinitt, K. (2019). Factors affecting working efficiency of digital accountants working in Thai Government Offices. *Hatyai Academic Journal*, *17*(1), 17-31.

Srisattarat, C., & Avakiat, S. (2017). A causal factor of accountant affecting the success accounting of small and medium enterprises of central Thailand. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, *11*(25), 137-152.

Sritornrat, B. (2018). Effects off modern accounting competency on work success of business accountant's northeastern province on economic liberalization. *Journal of Marketing and Management*, *5*(1), 58-72.

Suntajak, Ka., & Sukkawattanasinit, K. (2018). The desirable characteristics of the accountants in thailand 4.0 of gorvernment in Thailand. *Journal of MCU Nakhondhat*, *5*(3), 771-790.

Supina, S., Reamthaisong, A., & Wongalasin, T. (2020). The Study of the Influence of accounting professional skills on the successful performance of accountants: A case study of accountants in Bangkok metropolitan region. *Journal of Management Science Review*, *22*(1),123-132.

Vatchagool, W., Tengamnuay, K., & Vichitlekarn, S. (2010). *Expectations of employers towards the characteristics of accountants in listed companies on the Stock Exchange of Thailand*. Retrieved July 20, 2022, From https://gsbooks.gs.kku.ac.th/53/grc11/files/hmo18.pdf

Vejchayanon, N. (2006). *Competency – based approach*. Bangkok: The Graphico Systems.

Vijitlekakarn, S. (2549). International Education Standards (IES) accounting profession in Thailand. *Thailand Accounting Association Journal,* 3(1), 25-28.

Watanawirai, N., & Sitriponwanichakun, J. (2012). The potential development of Thai accounting profession on economic liberalization. *Executive Journal*, *32*(3), 16-25.

Wongthongdee, S. (2016) . *Human resource development*. 3rd edition. Bangkok: Chulalongkorn University.

Yanto, H., Fam, S., Baroroh, N., & Jati, K. W. (2008). Graduates' accounting competencies in global business: perceptions of Indonesian practitioners and academics. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, *22*(3), 1-17.