

แรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)

ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

Motivation for government officials at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) to take Certified Public Accountant examinations

อัญชณา เสน่ห์วงศ์

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Aunchana Sanewong

E-mail: aunchana_s@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยหลักเกณฑ์การทดสอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สังกัดสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุส่วนกลาง จำนวน 275 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศ และจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) โดยภาพรวมต่างกัน และข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the motivation for government officials at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) to take Certified Public Accountant examinations 2) to study the motivation classified by personal factors for government officials at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) to take Certified Public Accountant examinations 3) to study motivation factors, hygiene factors and certification requirement factors affecting motivation for government officials at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) to take Certified Public Accountant examinations.

The sample group was 275 government officials in Financial and Procurement Audit Offices at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters). The questionnaire was used as a tool for collecting the data. The data collected were analyzed in terms of the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test). In case of a statistically significant difference, LSD test, which was used to test hypotheses for each pair of variables in order to determine which pairs were different, and Multiple Regression Analysis were applied.

The results of hypothesis testing showed that differences in genders and number of times in taking examinations caused the difference in motivation for government officials at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) to take Certified Public Accountant examinations. In contrast, differences in age, educational level and work experience of government officials at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) did not cause the difference in motivation for government officials at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) to take Certified Public Accountant examinations. Moreover, motivation factors in respect of career advancement and achievement and hygiene factors in respect of coworker relationship affected motivation for government officials at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) to take Certified Public Accountant examinations.

Keywords: Motivation, Certified Public Accountant (CPA)

บทนำ

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (Certified Public Accountant: CPA) คือ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพบัญชีในด้านการสอบบัญชี โดยต้องเป็นผู้ที่ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจากสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 มีอำนาจและหน้าที่ในการตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของงบการเงิน รวมถึงแสดงความเห็นต่องบการเงิน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจของผู้ใช้งบการเงิน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ รวมถึงตรวจสอบรายงานการเงินและแสดงความเห็นต่อผลของการตรวจสอบ โดยการตรวจสอบและแสดงความเห็นต่อรายงานการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินนั้นเป็นการกระทำในอำนาจหน้าที่ทางราชการเปรียบเสมือนการตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของงบการเงิน รวมถึงแสดงความเห็นต่องบการเงิน ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่เป็นผู้ได้รับใบอนุญาตจากสภาวิชาชีพบัญชี ทั้งนี้ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีข้าราชการที่เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจำนวนน้อย อันเนื่องมาจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่มีนโยบายการขึ้นเงินเดือนหรือจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่บุคลากรที่เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่สามารถรับรองความถูกต้องของงบการเงินของบริษัทหรือหน่วยงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานตรวจสอบรายงานการเงินขาดแรงจูงใจ และมีความสนใจเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตน้อยลง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยหลักเกณฑ์การทดสอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยหลักเกณฑ์การทดสอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สังกัดสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุส่วนกลาง จำนวน 877 คน (ระบบสารสนเทศการรายงานข้อมูลบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ณ 12 กุมภาพันธ์ 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 275 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ปัจจัยหลักเกณฑ์การทดสอบ ประกอบด้วย ด้านการฝึกหัดงาน และด้านการทดสอบความรู้

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง
2. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยหลักเกณฑ์การทดสอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

เพลลินพิศ วิบูลย์กุล (2558) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม รวมถึงกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่หากคนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรืออาจล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย โดยลักษณะของแรงจูงใจนั้นมีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารสนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการความสำเร็จ คำชมเชย เงิน อำนาจ และต้องการมีอารมณ์ผูกพันในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล อาจเป็นเจตคติ ความต้องการ ความตั้งใจ ความคิดเห็น ความสนใจ การมองเห็นคุณค่า และความพึงพอใจ

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจเป็นการได้รับรางวัล การได้รับการยอมรับ ยกย่อง คำชมเชย เกียรติยศ ชื่อเสียง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg (1959 อ้างใน อภิชา เปียทอง, 2562) ได้นำเสนอผลการวิจัยเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน โดยมนุษย์สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จของงานนั้นเป็นที่น่าพึงพอใจและภาคภูมิใจ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการชมเชย ยอมรับในความสามารถ และให้กำลังใจ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานที่ทำหาความสามารถ มีความน่าสนใจ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจในการมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยสามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเอง ไม่มีผู้อื่นควบคุมหรือตรวจสอบ

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับโอกาสศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร การมอบหมายงาน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานร่วมกัน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ทั้งทางกายหรือวาจาที่ติดต่อกันทั้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ

2.3 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเป็นประจำ ความเหมาะสมของเงินเดือนและสวัสดิการเป็นที่น่าพึงพอใจของบุคคลในองค์กร

2.4 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์การทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2556) กำหนดหลักเกณฑ์การทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกหัดงาน จะต้องมีการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ฝึกหัดงาน และมีประสบการณ์ในการทำงาน สอบบัญชีไม่น้อยกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี และไม่น้อยกว่า 3,000 ชั่วโมง

2. ด้านการทดสอบความรู้ แบ่งเป็น 6 วิชา คือ วิชาการบัญชี 1 วิชาการบัญชี 2 วิชาการสอบบัญชี 1 วิชาการสอบบัญชี 2 วิชากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี 1 และวิชากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี 2 ซึ่งแต่ละวิชาจะต้องผ่านการทดสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และสามารถสะสมผลการทดสอบของแต่ละวิชาที่สอบผ่านได้ไม่เกิน 4 ปีนับจากวันที่ผ่านการทดสอบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สังกัดสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุส่วนกลาง จำนวน 877 คน (ระบบสารสนเทศการรายงานข้อมูลบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ณ 12 กุมภาพันธ์ 2564)

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน คำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างใน กษิติศ สดางค์มงคล, 2562) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 โดยสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ มีข้อคำถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง มีข้อคำถาม 8 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับแรงจูงใจมากที่สุด, 4 = ระดับแรงจูงใจมาก, 3 = ระดับแรงจูงใจปานกลาง, 2 = ระดับแรงจูงใจน้อย, 1 = ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน และปัจจัยหลักเกณฑ์การทดสอบ ได้แก่ ด้านการฝึกหัดงาน และด้านการทดสอบความรู้ มีข้อคำถาม 33 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด แสดงความคิดเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรมีนโยบายหรือกิจกรรมอะไรบ้าง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) มีข้อคำถาม 1 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคำถามในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเชิงเนื้อหาที่ต้องการศึกษา การจัดเรียงลำดับคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม รวมถึงความเหมาะสมของคำถาม โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน และปัจจัยหลักเกณฑ์การทดสอบ ประกอบด้วย การฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

2.2 ใช้สถิติ One-way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

2.3 ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน และปัจจัยหลักเกณฑ์การทดสอบ ได้แก่ การฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศ และจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) โดยภาพรวมต่างกัน

2.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูง และปัจจัยหลักเกณฑ์การทดสอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

3.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ปัจจัยหลักเกณฑ์การทดสอบ ด้านการฝึกหัดงาน และด้านการทดสอบความรู้ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก โดยส่วนใหญ่ข้าราชการมีความเห็นว่าการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความจำเป็นและสำคัญต่องานตรวจสอบบัญชี รวมทั้งได้รับการยอมรับนับถือ แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าของการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1954 อ้างใน จูรี วรรณเจริญกุล, 2558) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและการยอมรับ (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูงที่ต้องการให้ตนเองมีคุณค่าในสายตาของตนเองและผู้อื่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ชื่อเสียงและเกียรติยศ ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีคนยอมรับนับถือ มองเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภัทร เล็กประยูร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กร และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศชายอาจมีความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลัดดา พันชนัง (2559) กล่าวไว้ว่า เพศชายจะมีความมั่นใจในตัวเอง มีความคิดเชิงรุก และความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูรี วรรณเจริญกุล (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการเงินที่มีอายุต่างกัน อาจตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชา เปียทอง (2562) ได้ศึกษาการตัดสินใจในการทดสอบความรู้ขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจในการทดสอบความรู้ขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร เพชุนทด (2563) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในสถานการณ์ที่เกิดโรคระบาดของ

ไวรัสโคโรนา (COVID -19) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตกำหนดระดับการศึกษาขั้นต่ำปริญญาตรี จึงทำให้ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญาภัทร เล็กประยูร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท มีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร เพชรนท (2563) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะขึ้นอยู่กับอายุราชการหรือประสบการณ์การทำงาน และการสอบเลื่อนตำแหน่ง แต่ไม่มีหลักเกณฑ์กำหนดว่าต้องเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจึงจะได้รับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ข้าราชการที่มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตอาจเกิดจากความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ สุขแสน (2556 อ้างในวรรณชรินทร์ จิตรสมักร, 2559) กล่าวไว้ว่า การรอบรู้จากการได้เห็น ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อยลง คนที่ทำงานมีประสิทธิภาพจะมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และจะทำให้องค์กรพัฒนาได้รวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญาภัทร เล็กประยูร (2560) พบว่า เมื่อมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้นจะมีแรงจูงใจที่จะเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในสายงานอาชีพตรวจสอบบัญชีมายาวนาน จะตระหนักว่าการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้ความสามารถทางด้านการสอบบัญชี จึงส่งผลให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานมีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

2.5 ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสอบผ่านวิชาแรกแล้วอาจทำให้มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สอบผ่านครบทุกวิชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญาภัทร เล็กประยูร (2560) พบว่า จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแตกต่างกัน เนื่องจากเกณฑ์การทดสอบความรู้กำหนดวิชาสอบทั้งหมด 6 วิชา จึงต้องเข้าทดสอบหลายครั้งเพื่อให้สอบผ่านครบทุกวิชา จึงเกิดแรงกระตุ้นในการสอบให้ผ่านเพิ่มมากขึ้น หรือเมื่อมีการสอบผ่านใน

บางรายวิชาส่งผลให้มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบมากขึ้นเพื่อให้สอบผ่านครบทุกวิชา อย่างไรก็ตาม ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร เพขุนทด (2563) พบว่า ด้านจำนวนครั้งในการทดสอบแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในสถานการณ์ที่เกิดโรคระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID -19) ไม่แตกต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน และปัจจัยหลักเกณฑ์การทดสอบ ได้แก่ ด้านการฝึกหัดงาน และด้านการทดสอบความรู้ มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการให้ความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับมาก ในเรื่องของการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจะทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรีย์พร เพขุนทด (2563) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น โดยเป็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลให้ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอมะนัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการให้ความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ในเรื่องของการสอบผ่านเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแล้วจะเกิดความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จนั้นเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959 อ้างใน อภิชา เปียทอง, 2562) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จของงานนั้นเป็นที่น่าพึงพอใจและภาคภูมิใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อเรียงลำดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยอันดับหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.3 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตหรือไม่เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต แต่หากสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จก็จะได้รับการยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปาริชาติ ผิวผ่อง (2562) กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับ หมายถึง การแสดงความยินดี การให้

กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการยอมรับอาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษาสำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานราชการมีปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.4 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทุกคนต่างมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด และแม้ว่าจะเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตหรือไม่ก็ต่างได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จูรี วรณาเจริญกุล (2558) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและให้เป็นผู้มีอำนาจหรือรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ รวมถึงมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพคุณ พลับจ้อย (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสอบบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก

3.5 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้ตรวจสอบบัญชีจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการรายงานทางการเงิน และมาตรฐานการสอบบัญชีของสภาวิชาชีพบัญชี นอกจากนี้ การตรวจสอบการเงินของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจมีกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องมากมาย อาจทำให้ลักษณะงานตรวจสอบการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) พบว่า พนักงานราชการมีปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพคุณ พลับจ้อย (2559) พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก

3.6 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายขององค์กร ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีนโยบายสนับสนุนในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยมีการจัดโครงการเก็บชั่วโมงฝึกหัดงานและจัดอบรมเพื่อการเตรียมตัวสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต แต่จำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมและไม่ได้จัดอบรมเป็นประจำทุกปี จึงยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ นอกจากนี้ ยังไม่มีนโยบายการสนับสนุนให้วันหยุดทำงานเพื่อการเตรียมตัวสอบ ดังนั้น นโยบายในปัจจุบันจึงไม่มีผลต่อ

แรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) พบว่า พนักงานราชการมีปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริยาภัทร เล็กประยูร (2560) พบว่า สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ที่มีมาตรฐานมักจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้และการทำงานของพวกเขา พร้อมทั้งจัดให้มีการอบรม การสนับสนุนในการให้วันหยุดการทำงานเพื่อเตรียมตัวสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต การให้เบิกค่าเล่าเรียนสำหรับตัวเตรียมสอบ หรือเบิกค่าสมัครสอบ ซึ่งนโยบายสนับสนุนดังกล่าวมีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

3.7 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการให้ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมาก ในเรื่องของการมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีความรู้ความสามารถจึงเกิดแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งทิวา อินตะใจ (2553) กล่าวว่าไว้ว่า ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตร เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรมีการพูดคุยกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทัศนคติหรือค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพคุณ พลับจ้อย (2559) พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก

3.8 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นองค์กรของรัฐจึงมีความมั่นคง ทำให้ข้าราชการทุกคนมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานแม้จะเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตหรือไม่ก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุษา ศิระสากร (2562) กล่าวว่าไว้ว่า ความมั่นคงปลอดภัยในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์กรตลอดอายุการทำงาน ความรู้สึกถึงความมั่นใจในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษาสำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานราชการมีปัจจัยด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.9 ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่มีนโยบายการขึ้นเงินเดือนหรือจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยส่วนใหญ่ข้าราชการให้ความคิดเห็นว่าควรมีการขึ้นเงินเดือนหรือจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ดังนั้น ค่าตอบแทนในปัจจุบันจึงไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชี

รับอนุญาต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Taylor (1911 อ้างใน อุษา ศิริสาคร, 2562) กล่าวว่าไว้ว่า หลักการจูงใจให้คนทำงานไม่ควรให้ผลตอบแทนสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูงแต่ได้รับค่าตอบแทนเท่ากับผู้ที่ผลผลิตต่ำ โดยประสิทธิภาพของพนักงานจะสูงขึ้นถ้ามีการจูงใจด้วยการจ่ายค่าตอบแทน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยาภัทร เล็กประยูร (2560) พบว่า ค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ได้รับจากองค์กร โดยหากสามารถสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้ สำนักงานสอบบัญชีจะขึ้นเงินเดือนให้ หรือให้โบนัสพิเศษ หรือการจ่ายค่าสมัครสอบคืนให้ จึงกลายเป็นวัฒนธรรมที่กระตุ้นพนักงานให้เข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

3.10 ปัจจัยหลักเกณฑ์การทดสอบ ด้านการฝึกหัดงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบบัญชีทุกคนต่างตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกหัดงานสอบบัญชีว่าช่วยให้งานตรวจสอบบัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยอมรับในหลักเกณฑ์การฝึกหัดงานที่กำหนดโดยสภาวิชาชีพบัญชีฯ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริยาภัทร เล็กประยูร (2559) พบว่า ปัจจัยด้านการฝึกหัดงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บชั่วโมงประสบการณ์การทำงานเพิ่มเติมเพื่อให้มีสิทธิ์ในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เนื่องจากงานตรวจสอบบัญชีจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และความละเอียดรอบคอบ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร เพขุนทด (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในสถานการณ์ที่เกิดโรคระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID -19) พบว่า ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

3.11 ปัจจัยหลักเกณฑ์การทดสอบ ด้านการทดสอบความรู้ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการที่มีแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตอาจเกิดจากความต้องการพัฒนาตนเอง และทุกคนต่างรับรู้และยอมรับในหลักเกณฑ์การทดสอบความรู้ที่กำหนดโดยสภาวิชาชีพบัญชีฯ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริยาภัทร เล็กประยูร (2560) พบว่า ปัจจัยการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยหากไม่สามารถสอบผ่านได้ทั้ง 6 วิชาภายในระยะเวลา 4 ปี วิชาที่สอบผ่านแล้วก็ต้องกลับมาสอบใหม่ อาจทำให้เกิดการหมดแรงจูงใจและเลิกสอบไปในที่สุด และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร เพขุนทด (2563) พบว่า ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ องค์กรควรสร้างแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต แบ่งตามเพศ โดยกำหนดว่าหากสามารถสอบผ่านเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแล้วจะได้รับรางวัลพิเศษแตกต่างกันตามความสนใจของแต่ละเพศ รวมถึงกำหนดตำแหน่งหน้าที่หรือมอบหมายงานที่ต้องใช้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละเพศ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ องค์กรควรสร้างแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแบ่งตามจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ โดยสนับสนุนค่าสมัครสอบให้ผู้ที่เคยเข้าทดสอบจำนวน 1 - 5 ครั้ง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และสำหรับผู้ที่เคยเข้าทดสอบจำนวน 5 ครั้งขึ้นไปนั้นจะต้องสอบผ่านแล้วอย่างน้อย 3 รายวิชา จึงจะได้รับเงินสนับสนุนค่าสมัครสอบในรายวิชาที่เหลือ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้สอบผ่านได้เร็วยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและจ่ายค่าตอบแทนหรือเงินพิเศษให้แก่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยกำหนดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้ชัดเจนสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

4. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับผู้สอบผ่านเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้สำเร็จ โดยมีการประกาศแสดงความยินดีให้ทราบโดยทั่วกัน และองค์กรควรให้ความสนใจกับผลงานที่สำเร็จลุล่วงจากการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่พบในระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

5. ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอบบัญชีรับอนุญาตกับเพื่อนร่วมงาน โดยให้บุคลากรที่สนใจเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจัดกลุ่มกัน และให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตช่วยติวสอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการเตรียมตัวสอบเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัว ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำมาพัฒนาให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

2. ควรศึกษากับข้าราชการในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

เอกสารอ้างอิง

กษิติศ สดางค์มงคล. (2562). *รีวิวยสูตรคำนวณจำนวนตัวอย่างของ อ.Taro Yamane*. ค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://datarockie.com/2019/08/23/yamane-sample-size-calculation/>

จुरี วรรณณาเจริญกุล. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

นพคุณ พลับจ้อย. (2559). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสอบบัญชี ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- ปริญญภัทร เล็กประยูร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริชาติ ผิวผ่อง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). แรงจูงใจ *Motives การจูงใจ Motivation*. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing/0/info/12876/แรงจูงใจ-Motives-การจูงใจ-Motivation>
- รุ่งทิภา อินตะใจ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลัดดา พันชนัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณชรินทร์ จิตรสมักร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษา สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สภาวีชาชีพัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2556). ข้อบังคับสภาวีชาชีพัญชี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต พ.ศ. 2556. ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.tf.ac.or.th/Article/Detail/66893>
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2564). ข้อมูลข้าราชการสังกัดสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. ค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://dps.audit.go.th/oagff/index.php>
- สุพัทธา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรียพร เพขุนทด. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในสถานการณ์ที่เกิดโรคระบาด ของไวรัสโคโรนา (COVID -19). การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิชา เปี้ยทอง. (2562). การตัดสินใจในการทดสอบความรู้ข้อขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุษา ศิระสากร. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นอีเนียร์ริ่งส์ออร์ทเซส (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.