



รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและ
ขนาดย่อม

The Competency of Accountants Model of Small and Micro Community
Enterprise of Central Region in 2030

อมรศิริ ดิสสร
เพ็ญนภา สุวรรณบำรุง

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อเรื่อง : รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม

ผู้วิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรศิริ ดิสสร

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญภา สุวรรณบำรุง

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

พ.ศ. : 2563

บทคัดย่อ

การศึกษาแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลาง และขนาดย่อม จัดทำรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมุมมองของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กำหนดและตรวจสอบรูปแบบที่เป็นไปได้ในอนาคตของรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วยการวิจัยอนาคตด้วยเทคนิคเดลฟาย ใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 3 รอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาความสอดคล้องยืนยันคำตอบของข้อมูลด้วยการคำนวณค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย 1. ด้านความรู้ ความเข้าใจทางด้านบัญชี และด้านอื่นๆ 2. ด้านประสบการณ์ ทักษะ และการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในหลายๆ มิติ 3. ด้านจริยธรรม คุณธรรม 4. ด้านทักษะทางสังคม สำหรับการกำหนดและการตรวจสอบรูปแบบที่เป็นไปได้ในอนาคตของรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม และผ่านการยอมรับการตรวจสอบรูปแบบที่เป็นไปได้ในอนาคตโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 4 ด้าน

คำสำคัญ : รูปแบบทรัพยากรมนุษย์, สมรรถนะผู้ทำบัญชี, วิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม

Title : The Competency of Accountants Model of Small and Micro Community Enterprise of Central Region in 2030

Researchers : Amornsiri Dissorn
Faculty of Business Administration
Pennapa Suwanbamrung
Faculty of Science and Technology

Year : 2020

Abstract

The purpose of the study was set to analyze the current situation of the competency of accountants model of small and micro community enterprise of central region in 2030. The study was examined through the perspective of a group of experts scrutinizing future feasibility the competency of accountants of small and micro community enterprise of central region in 2030. The data were examined by delphi techniques with the data collected through the interviews and questionnaires from three different data collections. The data analysis was completed using median and consistency then confirmed the result with by the interquartile range calculation. It was found that the key components included 1. Knowledge and understanding of accounting and other fields 2. Experience skills and linking knowledge in many dimensions 3. Ethics 4. Soft skills of future forms of the competency of accountants model of small and micro community enterprise of central region in 2030 as examined and approved by the experts in all four skills for the feasibility of the future application.

Key words : Human resource model, the competency of accountants , enterprise of central region

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ ประสบความสำเร็จเพราะได้รับความอนุเคราะห์จากอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่อนุเคราะห์ให้ใช้งบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานวิจัย และคณะกรรมการธุรกิจที่ให้การสนับสนุน รวมทั้งอนุเคราะห์ให้ดำเนินงานวิจัยตลอดโครงการ ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ผศ.ดร.ชยุต ภาวนันท์กุล และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ที่ให้ความอนุเคราะห์ประสานงานการดำเนินงานวิจัย และผู้มีส่วนร่วมในผลสำเร็จของโครงการวิจัยนี้ สุดท้ายขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของผลงานวิจัยฉบับนี้



อมรศิริ ดิสสร
เพ็ญญา สุวรรณบำรุง
กันยายน 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ (ภาษาไทย)	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ)	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีรูปแบบ	8
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	13
2.4 แนวโน้มการจ้างงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2030 แนวคิดการพัฒนาผู้ทำบัญชี	17
2.5 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	24
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย	34
3.2 ขั้นตอนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย	34
3.3 การดำเนินการวิจัย	40
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย	47
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัยรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	54
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	55
5.3 การตรวจสอบรูปแบบและผลการตรวจสอบรูปแบบ	59
5.4 ข้อเสนอแนะ	63

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้การรวมตัวเป็นหนึ่งเดียวของสังคมโลกมีมากขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การพัฒนาระบบสารสนเทศสามารถติดต่อกันข้ามทวีปได้ไม่ว่าจะอยู่ ณ ที่ใด กลุ่มในประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีข้อตกลงการยอมรับร่วม (Mutual Recognition Agreement : MRA) ของแรงงานวิชาชีพ ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานมีตลอดเวลาซึ่งส่วนใหญ่เป็นการตอบสนองภาวะขาดแคลนแรงงานในประเทศปลายทาง ในภาพรวมแล้วแรงงานที่เคลื่อนย้ายในภูมิภาคอาเซียนเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) ส่วนแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) จะขึ้นอยู่กับการลงทุน และการทำงานในอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ทักษะสูงโดยไม่รวมแรงงาน จากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพทำได้ง่าย โดยการสร้างและยอมรับมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกัน เป็นการลดกฎเกณฑ์ด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพ

จากข้อตกลงดังกล่าววิชาชีพบัญชีเป็นสาขาวิชาหนึ่งใน 8 อาชีพที่ประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสามารถเข้ามาทำงานในไทยได้ ที่ผ่านมาวิชาชีพบัญชีเป็นวิชาชีพที่ยังไม่มีการเคลื่อนย้ายไปในประเทศใด ๆ เนื่องจากการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพบัญชีจากประเทศหนึ่ง ในกลุ่มอาเซียนที่จะสามารถประกอบวิชาชีพในอีกประเทศหนึ่งได้อย่างเสรีนั้นจะต้องมีความสามารถและผ่านเกณฑ์เงื่อนไข คุณสมบัติของประเทศนั้น ๆ ก่อน ดังนั้นนักวิชาชีพบัญชีไทย สามารถเข้าไปประกอบวิชาชีพในประเทศกลุ่มอาเซียนได้อย่างเสรีได้นั้นต้องมีคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนด (อภิญา, 2552 : 7) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพบัญชีภายในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน 2) เพื่อยกระดับการให้บริการบัญชีภายในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน และ 3) แลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อส่งเสริมการยอมรับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในด้านมาตรฐานและคุณสมบัติ เพื่อนำไปสู่การสร้างมาตรฐาน และหลักเกณฑ์สำหรับการดำเนินการตามข้อตกลงดังกล่าว การที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในอาเซียนร่วมกันดังนี้ 1) การศึกษาด้านบัญชีหรือต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของนักบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 2) การขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชี 3) มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง 3 ปีหลังจบการศึกษา 4) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามชั่วโมงที่สภาวิชาชีพกำหนด 5) ไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียทางวิชาชีพ ตามข้อตกลงยอมรับเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ให้บริการด้านบัญชีของอาเซียนร่วมกัน 10 ประเทศครอบคลุมสาขาการบัญชี ยกเว้นการลงนามในรายงานของผู้สอบบัญชี และการบริการอื่นที่ต้องมีใบอนุญาตของประเทศท้องถิ่น

ปัจจุบันความทันสมัย และวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก ในยุคของสังคมโลกาภิวัตน์ มีผลทำให้สามารถมีการบันทึกบัญชีจากสถานที่ต่าง ๆ ด้วยระบบออนไลน์ ดังนั้นผู้

ประกอบวิชาชีพบัญชีจึงต้องมีการปรับตัว ยกระดับคุณภาพ และศักยภาพของตนเองด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานบัญชีแล้วยังคงต้องพัฒนาความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้นได้แก่ การบริหาร ภาวะผู้นำ การเงิน เศรษฐศาสตร์ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อสามารถแข่งขันกับผู้ประกอบวิชาชีพของต่างประเทศทั้งในกลุ่มภูมิภาคและระดับสากล จนกระทั่งสามารถไปปฏิบัติงานในต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่สหพันธ์นักบัญชีสากล (International Federation of Accountance : IFAC) ได้มีแนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดความสามารถของนักบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศ (International Education Standard : IES) ซึ่งได้ก่อตั้งคณะกรรมการการศึกษา (International Accounting Education Standard Board: IAESB) เพื่อกำหนดมาตรฐาน วิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาและการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกองค์การ และสร้างความแข็งแกร่งให้นักบัญชีทั่วโลก รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพในแต่ละประเทศให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้การให้บริการทางวิชาชีพที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ (วิชุลดา, 2558) จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นักบัญชีสากล และมีสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นผู้กำกับดูแลนักบัญชี ให้ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานสากล ประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้

จากสภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากในปัจจุบันทั้งในระดับโลก และระดับประเทศ ทำให้ธุรกิจต่าง ๆ ได้รับผลกระทบจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การบริหารงานต่าง ๆ เพื่อที่จะเตรียมรับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต รัฐบาลควรเล็งเห็นความสำคัญการสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนของประเทศ โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ ภาษา เทคโนโลยี และทัศนคติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและเพิ่มความเข้มแข็งให้กับประชาชนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแข่งขันได้ในกลุ่มประเทศอาเซียน ดังนั้นผู้บริหารธุรกิจจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งในการปรับตัวดังกล่าวผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ รวดเร็ว และทันเวลา เพื่อใช้ในการตัดสินใจ รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจ ได้แก่ ข้อมูลทางการเงิน การบัญชี การตลาด เทคโนโลยีการสื่อสาร ผู้ลงทุน ผู้ให้กู้ ผู้ขายสินค้า ลูกจ้าง ลูกค้า รัฐบาล สาธารณชน เศรษฐกิจ และสังคม ดังนั้นกระบวนการจัดทำบัญชีถือเป็นการให้ข้อมูลทางบัญชีที่สำคัญ การมีข้อมูลทางบัญชีที่สมบูรณ์ ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหารนั้น ธุรกิจควรมีนักบัญชีที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะฉะนั้นการเลือกนักบัญชีย่อมมีความสำคัญต่อธุรกิจ

ดังนั้น สมรรถนะของผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จึงมีความสำคัญ เพื่อจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี และมาตรฐานรายงานทางการเงิน และ

มาตรฐานต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การขยายธุรกิจให้ใหญ่ขึ้นและธุรกิจเกิดความมั่นคงยิ่งขึ้นไป จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ด้านบัญชี ด้านธุรกิจ ด้านเศรษฐกิจ และภาษาต่างประเทศ ให้แก่ผู้ทำบัญชีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาขบวนการเงินที่จัดทำเพื่อให้สื่อสารข้อมูลต่อผู้ใช้งบการเงินได้อย่างถูกต้องและการตัดสินใจในการลงทุนต่อไป จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจจัดทำรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.2.2 จัดทำรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาและจัดทำรูปแบบการพัฒนาผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยได้ออกแบบให้เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาศึกษารูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทฤษฎีรูปแบบ

1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.3.3 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

การวิจัยโดย ใช้วิธีการเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.3.3.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร ผู้ประกอบการ จำนวน 12 คน ในการรวบรวมข้อมูลจากความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างข้างต้นประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันในระดับบุคคล/องค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. ศึกษามุมมองในอนาคต (ระดับกลยุทธ์) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และรวมไปถึงผู้ที่มีประสบการณ์สามารถให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการได้

1.3.3.2 การคิดสรรผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้ในการวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟาย มีความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องจากผลการวิจัยจะถูกต้องมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยคัดสรรมาในงานวิจัยนี้จะนำเทคนิคการเลือกตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) มาใช้ในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นการเลือกตัวอย่างในลักษณะการสร้างเครือข่ายข้อมูล โดยเลือกจากหน่วยตัวอย่างกลุ่มแรกและตัวอย่างกลุ่มนี้เสนอบุคคลอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงต่อ ๆ ไปโดยสามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้ นักบัญชี จำนวน 4 คน นักวิชาการ จำนวน 4 คน และผู้เชี่ยวชาญบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 4 คน

1.3.4 ขอบเขตระยะเวลาดำเนินงานในการวิจัย เริ่มตั้งแต่ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือน กันยายน พ.ศ. 2563

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 รูปแบบการพัฒนา หมายถึง วิธีการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน หรือแบบจำลองสภาพความเป็นจริง เพื่อให้สามารถเป็นต้นแบบ หรือลอกเลียนแบบในการนำไปปฏิบัติหรือดำเนินงานได้

1.4.2 สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นตั้งนั้นองค์การต้องมีการกำหนดสมรรถนะต่าง ๆ ของแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้บุคลากรขององค์การมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์การต้องการเพื่อส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เช่น การกำหนดให้การบริการที่ดีเป็นสมรรถนะพนักงานฝ่ายขายทุกคน การให้การบริการที่ดีจะทำให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.4.3 ทรัพยากรมนุษย์ 2030 หมายถึง คน ที่มีคุณสมบัติตามความต้องการของธุรกิจในปี2030 ที่เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของประเทศชาติ หากบุคคลเหล่านี้มีศักยภาพสูง และสามารถทำประโยชน์ให้ประเทศชาติได้ ประเทศนั้นจะเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและมั่นคง ทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

1.4.4 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง เป็นหน่วยธุรกิจส่วนใหญ่ของประเทศ ที่มีกฎกระทรวง กำหนดการจ้างงานและมูลค่าทรัพย์สินถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2545

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ประโยชน์ที่ได้รับทางวิชาการ

นำรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ไปบูรณาการกับการเรียนการสอนในรายวิชาภาษีอากรสำหรับนักบัญชี การสอบบัญชี และนำไปสู่การคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ในรายวิชาแคลคูลัสเบื้องต้น

1.5.2 ประโยชน์ที่ได้รับทางวิชาชีพ

1.5.2.1 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถนำรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ และสามารถต่อยอดธุรกิจประเภทอื่น ๆ ได้

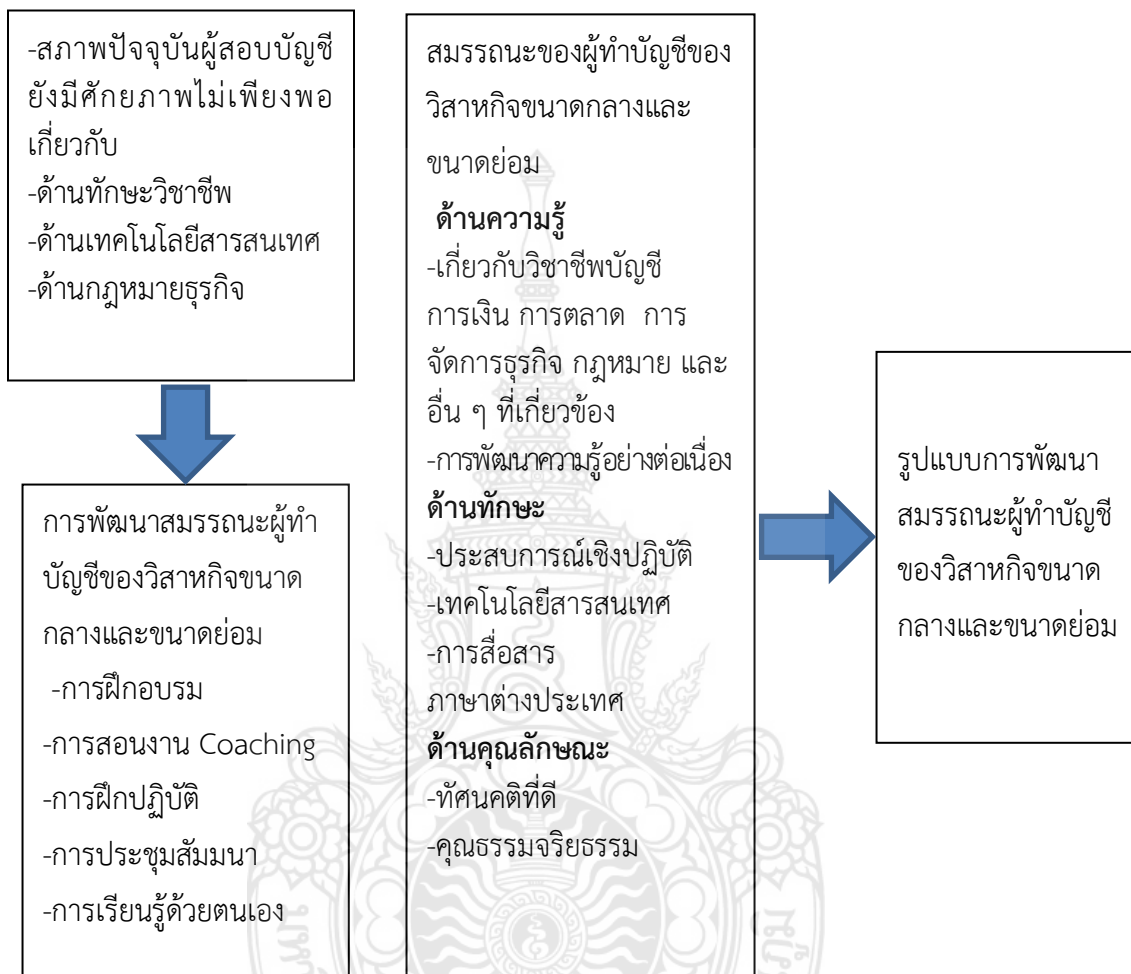
1.5.2.2 นักบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนำไปพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ มนุษยสัมพันธ์ และการสื่อสารจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับตนเองมากขึ้น

1.5.3 ประโยชน์ที่ได้รับทางสังคม

1.5.3.1 นำรูปแบบรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ไปใช้ในทุกธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถพัฒนาได้อย่างมั่นคงยั่งยืนต่อไป

1.5.3.2 ได้องค์ความรู้ใหม่ ในการพัฒนานักบัญชีรุ่นใหม่เชิงสร้างสรรค์

1.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำไปทั่วโลกและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ทุกธุรกิจต้องหากกลยุทธ์เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันมีมากขึ้น ผู้ทำบัญชีจึงต้องมีการปรับตัวยกระดับคุณภาพ และศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสารสนเทศที่รวดเร็วเพื่อให้การวิจัยเรื่องรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีเนื้อหาครอบคลุมและครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมและประมวลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานตลอดจนเป็นแนวทางในการวิจัยตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีรูปแบบ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะ
- 2.4 แนวโน้มการจ้างงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2030 แนวคิดการพัฒนาผู้ทำบัญชี
- 2.5 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันจากเศรษฐกิจฐานอุตสาหกรรมไปสู่เศรษฐกิจฐานบริการมากขึ้น ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นสินทรัพย์อย่างหนึ่งขององค์กร ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (พิชิต, 2554) ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ มีมนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Human Asset) ที่สำคัญ สินทรัพย์ที่เป็นทรัพยากรมนุษย์นั้นจึงต้องมีการแปลงให้เป็นสินทรัพย์ที่ก่อให้เกิดรายได้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งในแต่ละบุคคลนั้นมีความรู้ ความสามารถอยู่ในตัวเองอยู่แล้ว ซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีเพิ่มมากขึ้นเพื่อช่วยสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันในองค์กร โดยปฏิบัติตามขอบเขตที่กำหนดอย่างมีระบบ เพื่อมุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในงานอย่างแท้จริง (Flippo, 1970) ให้มีศักยภาพมากขึ้น

2.1.2 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานที่มีในตัวบุคคล

อย่างมีระบบและเป็นไปตามความต้องการของบุคคลและองค์การที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ในทุกมิติ โดยมีการจัดโครงการและกิจกรรมให้กับบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ การเรียนรู้ในงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและศักยภาพในบุคลากรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมความคิดริเริ่มเพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีความซับซ้อน การปรับตัวและความต้องการเพื่อความอยู่รอด โดยเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญเฉพาะการฝึกอบรมไปเป็นหาแนวคิดและทิศทางใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษหน้า การเพิ่มศักยภาพให้บุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนและการสนับสนุน การเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยผ่านการนำความรู้ความสามารถ การร่วมแรงร่วมใจ การปรับตัว และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ของคนในองค์การ การสร้างควมมีประสิทธิภาพในการทำงานให้บุคลากรเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อสร้างระบบการทำงาน ระบบงานและกระบวนการภายในให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มความสำเร็จขององค์การ โดยนำความคิดรวบยอดของผู้บริหารขององค์การ และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันผลักดันให้บรรลุยุทธศาสตร์และพันธกิจขององค์การไปพร้อม ๆ กัน และเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อสร้างระบบการทำงาน ระบบงาน และกระบวนการภายในให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในบุคคลโดยผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และเป็นการบูรณาการของการฝึกอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาอาชีพ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีรูปแบบ

2.2.1 ความหมาย แนวคิดและประเภทของรูปแบบ

2.2.1.1 ความหมาย แนวคิดและประเภทของรูปแบบ

โมเดล (Model) หมายถึง รูปแบบ แบบจำลองที่ได้มาจากการลอกเลียนแบบของจริง รูปแบบอาจเป็นแนวคิดแบบคณิตศาสตร์ หรือทฤษฎีซึ่งเป็นการเลียนแบบหรือการย่อจากความเป็นจริง (พจนานุกรม English and English, 1965 : 326) Kaplan (1964 : 264) ของเหตุการณ์ใด เหตุการณ์หนึ่ง เพื่อให้เข้าใจสาระสำคัญของความจริงได้ง่ายขึ้น และจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้เป็นระเบียบ เข้าใจง่าย รูปแบบมีคุณประโยชน์ที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองจากความเป็นจริงที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญ เกี่ยวกับงานที่กำลังศึกษาเพื่อแสดงให้บุคคลอื่นเข้าใจได้ง่าย และชัดเจนขึ้น

2.2.1.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบเป็นสิ่งที่หนึ่งของสิ่งหนึ่งที่คล้ายคลึงกันกับสิ่งของอีกสิ่งหนึ่ง Steiner (1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Models) ได้แก่ รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model-of) และรูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Models-for) เช่น รูปแบบหรือแบบจำลองที่เป็นต้นแบบ โดยการสร้างรูปแบบหรือแบบจำลองขึ้นมาก่อน เพื่อจะนำไปเป็นต้นแบบการผลิตของจริง เป็นต้น

ดังนั้น รูปแบบเชิงกายภาพจึงเป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่ทำขึ้นมาเพื่อเป็นต้นแบบก่อน หลังจากนั้นจึงนำไปสร้างหรือผลิตจริง

2) รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Models) ได้แก่ รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Selection) และรูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Models-for) คือรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายทฤษฎี เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีการคัดเลือกธรรมชาติ (Theory of Natural Selection) เพื่อนำไปใช้อธิบายทฤษฎีการคงอยู่

ดังนั้น รูปแบบเชิงแนวคิดจึงเป็นแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปรากฏการณ์ ได้อธิบายทฤษฎีที่มีอยู่แล้วให้เข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น หรือเพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป

รูปแบบเชิงความคิดมีความสัมพันธ์ในลักษณะ รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากประสบการณ์ งานวิจัย หรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เมื่อทดสอบรูปแบบตามข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้แล้ว ถ้ามีความสอดคล้องกันรูปแบบจะน่าเชื่อถือ อันอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่

เพื่อช่วยให้เข้าใจทฤษฎีได้ง่ายยิ่งขึ้น หรือเพื่อนำไปใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษาเรียกว่า รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model)

2.2.1.3 การจำแนกประเภทของรูปแบบ

Smith and Others (1980) (อ้างในปราโมทย์ วีรานุกูล, 2555 : 57-58) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบออกได้ดังนี้

1) รูปแบบจำลองเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่

1.1) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2) รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การ

ทดลองเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้ เครื่องฝึกบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้ใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่

2.1) รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model)

เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำอธิบายรายวิชา คำพรรณนาลักษณะงาน เป็นต้น Bertalanffy (1968 : 24) ผู้สร้างทฤษฎีระบบกล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความนั้น แม้บางครั้งจะเข้าใจยากแต่ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเพราะอย่างน้อยสามารถเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ

(Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

รูปแบบตามพัฒนาการ การใช้รูปแบบแบ่งออกเป็น 5 ประเภท Keeves (1988) (อ้างใน ปราโมทย์ วีรานุกูล, 2555 : 58-59) แบ่งการพัฒนาารูปแบบได้ดังนี้

- 1) รูปแบบเหมือนจริง (Analog Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์
- 2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ
- 3) รูปแบบเชิงแผน (Schematic Model) เป็นรูปแบบการจัดระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในโมเดลอย่างเป็นลำดับขั้น มีลักษณะคล้าย ๆ กับแผนที่
- 4) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร
- 5) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อน แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว การทดสอบรูปแบบเชิงสาเหตุสามารถแบ่งได้เป็น รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นทางที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ และรูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-Recursive Model) คือ รูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายใต้ตัวแปรตัวหนึ่ง อาจเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางย้อนกลับได้

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบสามารถแบ่งประเภทได้จะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้เชิงกายภาพ เชิงสัญลักษณ์ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ควรทำความเข้าใจในรูปแบบแต่ละประเภท และศึกษาการพัฒนาของรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางพฤติกรรมศาสตร์หรือทางสังคมศาสตร์

2.2.2 องค์ประกอบของรูปแบบและการสร้างรูปแบบ

2.2.2.1 องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ ได้สังเคราะห์มาจากแนวคิดเชิงระบบกับหลักการบริหารตามสถานการณ์ซึ่งประกอบไปด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making) (Brown and Moberg, 1980) ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะมีองค์ประกอบอะไร จำนวนเท่าใดขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่กำลังศึกษา และการออกแบบแนวความคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

สรุปได้ว่า ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะมีองค์ประกอบอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างลักษณะใด และมีความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ศึกษา หรือการออกแบบแนวความคิด ทฤษฎีและหลักการพื้นฐานที่ศึกษา ในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ

2.2.2.2 การสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบมีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง

รูปแบบที่ดีควรมีคุณลักษณะ เป็นความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์แบบรวม ๆ ค่าสหสัมพันธ์ และสมการถดถอยสามารถนำไปใช้สร้างรูปแบบได้ รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา โดยสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรอธิบายโครงสร้าง สร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้ และนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ของเรื่องที่ศึกษาได้

การสร้างรูปแบบ มีข้อที่ควรระมัดระวัง คือ การทำให้รูปแบบชัดเจน รูปแบบสลับซับซ้อนเกินไป มีจำนวนตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากไม่สะดวกต่อการทดสอบรูปแบบ จึงต้องกำหนดขอบเขตความเกี่ยวข้องขององค์ประกอบให้เหมาะสมโดยเฉพาะองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันจริง ๆ เท่านั้นที่มีอยู่ในรูปแบบ การเน้นรูปแบบ หรือสัญลักษณ์ที่ใช้ในรูปแบบมากเกินไป อาจทำให้มองไม่เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ที่แท้จริงขององค์ประกอบในรูปแบบ ทำให้ละเลยความสำคัญขององค์ประกอบที่ต้องนำไปทดสอบ หรือตรวจสอบ

คุณลักษณะสำคัญของรูปแบบ 4 ประการ (Keeves, 1988 : 560) ได้แก่

- 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
- 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ และสามารถ

ตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

- 3) รูปแบบควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา
- 4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่

2.2.3 การทดสอบรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.2.3.1 การทดสอบรูปแบบ

การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับ หรือปฏิเสธ และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป การทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบ สามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ

- 1) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมิน ซึ่ง Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ซึ่งจัดเป็น 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และสามารถครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

- 2) การทดสอบรูปแบบ หรือการประเมินในบางเรื่องที่ไม่สามารถกระทำได้ด้วยข้อจำกัดของสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่ง Eisner (1976 : 182-183) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบ หรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ การวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินการตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ หรือเชิงปริมาณมากขึ้น และในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป แนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ คือ การประเมินโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal Base Model) การตอบสนองปัญหา และความต้องการเป็นไปตามรูปแบบของการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) อย่างไรก็ดีอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง อาจไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป มีการผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตาม

วิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของรูปแบบ

2.2.3.2 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบ เป็นการสร้าง (Construct) รูปแบบและการหาความเที่ยงตรง (Calidity) ของรูปแบบการพัฒนารูปแบบจะเริ่มจากการศึกษาสภาพความเป็นจริง ข้อมูล และองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา หรือต้องการจะพัฒนารูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนาแล้วจึงสร้างเป็นรูปแบบขึ้นมา และนำรูปแบบนั้นไปตรวจสอบหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ หรือทดลองใช้ต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย 1) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2) การกำหนดหลักการและองค์ประกอบของรูปแบบ 3) การร่างรูปแบบ และ 4) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยประชุมสัมมนา ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือการทดลองใช้รูปแบบ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.3.1 ความสำคัญของสมรรถนะ

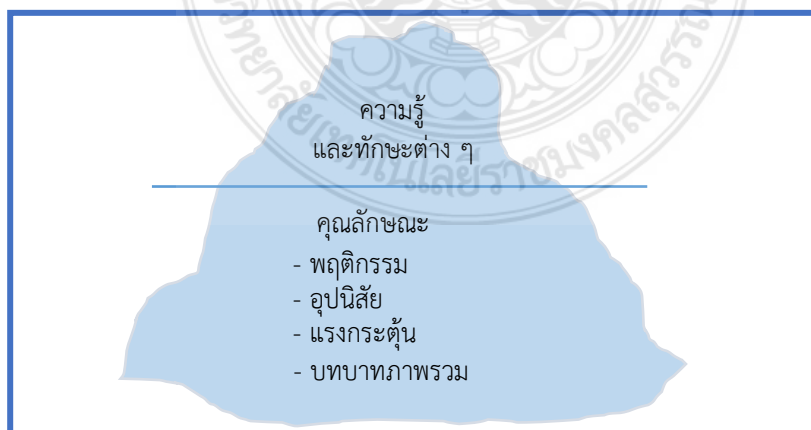
ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ประเภทหนึ่งขององค์การ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และมีความประสงค์ที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ ประสบความสำเร็จในอนาคตอย่างยั่งยืน ควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์โดยการให้ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและอื่น ๆ ให้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การสะสมประสบการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่จะแสวงหาความรู้ ใช้ความรู้ และเพิ่มความรู้ให้กับตนเองตลอดเวลา จากความรู้ในทรัพยากรมนุษย์จะสะสมไว้ตามกาลเวลาจึงเกิดเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่าอยู่ในตัวบุคคล นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน องค์การที่มีการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่องค์การที่มีคุณภาพ มีการสร้างสรรค์ผลผลิต สินทรัพย์ทางความรู้ยิ่งใช้ยิ่งเพิ่มพูน ดังนั้นผู้บริหารควรประเมินสมรรถนะ ชีตความสามารถของทรัพยากรมนุษย์แต่ละคน เพื่อให้เกิดการส่งเสริมให้กับทรัพยากรมนุษย์ได้ตรงกับความต้องการของบุคคลนั้น และองค์การด้วย

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Herberg ปี ค.ศ. 1966 Maslow ปี ค.ศ. 1968 และ Ouchi ปี ค.ศ. 1981 (นิสตาร์ก, 2559 : 77) โดยมองว่ามนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการที่จะสนองตอบความต้องการของตนเอง ในอดีตพนักงานถูกมองว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (Economic Resource) มุ่งให้

ความสำคัญกับบุคคลเพียงเล็กน้อย มีการควบคุมพนักงานอย่างเดียว ต่อมาสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป องค์กรต้องการคนที่มีความสามารถในการปฏิบัติมากขึ้น ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสินทรัพย์หรือต้นทุนของธุรกิจ เพื่อลดต้นทุนทางธุรกิจ องค์กรจึงเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงาน ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายมากขึ้นจากแรงกดดันในการแข่งขันทางธุรกิจ แนวคิดเกี่ยวกับการมองทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์เริ่มเข้ามามีบทบาท องค์กรจึงหันมาลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพื่อให้มีความสามารถ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้หลายด้าน พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ต่อมาปี ค.ศ. 1991 การบริหารงานขององค์กรเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องสร้างความสมดุล ระหว่างความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะ ดังนั้นความคาดหวังที่ทำให้ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จะมาประสานงานในองค์กรจึงต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ กลยุทธ์ที่หลากหลาย รวมทั้งต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด

ปัจจุบันสถานการณ์การแข่งขันในตลาดสูง การสร้างความได้เปรียบและอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการบริหารงานขององค์กรจึงหันมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น องค์กรต้องสรรหาผู้ที่ไม่รู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชอบคิดใหม่ทำใหม่ กล้าพูด กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อผลตอบแทนอย่างยั่งยืนขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรมีการเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นองค์กรต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีความผูกพัน มีสมรรถนะ บุคคลที่มีสมรรถนะเป็นผู้ที่มีความสามารถนำหลักวิชาการไปประยุกต์ใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การอธิบายบุคลิกลักษณะของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The iceberg Model)

ที่มา : David Mc Clelland

จากภาพที่ 2-1 David Mc Clelland ได้เปรียบเทียบบุคลิกลักษณะ (Characteristic) ของคนเสมือนภูเขาน้ำแข็งความรู้เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาได้ ดังนั้นเมื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปปฏิบัติจนเกิดทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษ ซึ่งเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ แต่คุณลักษณะ พฤติกรรม อุปนิสัย เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก ดังนั้นส่วนที่อยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลสะสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือจากประสบการณ์จนกระทั่งเกิดความเข้าใจในหลักการ 2) ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลนั้นรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สำหรับส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สามารถสังเกตได้ยาก ได้แก่ 3) อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร 4) ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-Image) หมายถึง สิ่งที่บุคคลนั้นมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร 5) แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อการกระทำ 6) บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเองมีบทบาทอย่างไรต่อสังคม

2.3.3 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ แรงขับ ความเต็มใจในการทำงาน ทักษะ คุณลักษณะ และบทบาททางสังคม (Hayes, J. L., 1979) ซึ่งเป็นการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Richard Boyatzis, 1982) เป็นความสามารถและความเต็มใจที่จะทำให้สำเร็จ และการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด และตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลที่ซ่อนอยู่ภายในที่สามารถผลักดันให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานที่ดี ตามที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ (David Mc Clelland, 1993) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ของบุคคล ที่มีผลต่อความสำเร็จของงานและสามารถวัดค่าได้โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม (Scott Parry, 1998) รวมถึงทักษะในการปฏิบัติงาน ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางความคิด ทักษะทางการสื่อสาร ทัศนคติส่วนบุคคลและจริยธรรมทางวิชาชีพ การเลือกปฏิบัติเพื่อความ เป็นธรรม บทบาทและหน้าที่

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กระบวนการสะสมความรู้ที่ได้จากการศึกษา และสะสมจากการปฏิบัติงานซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคลมาเป็นระยะเวลายาวนาน จนกระทั่งเกิดเป็นความเข้าใจ และเพิ่มเป็นขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสำเร็จของแต่ละบุคคล

2.3.4 ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นต้องมีในการทำงาน ดังนั้นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความเชื่อ ทัศนคติ อุปนิสัย ที่ดีกว่าบุคคลทั่วไปจะช่วยให้งานที่ทำได้ผลดี

เลิศ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้ (David Mc Clelland) ทั้งนี้บุคคลที่มีความสามารถพิเศษ (Personal Competency) และทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น โดยสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ตัดสินใจ ซึ่งมาจากการคิดวิเคราะห์วางแผน การจัดการงานด้านต่าง ๆ จนกระทั่งประสบความสำเร็จ

สมรรถนะการปฏิบัติงานมี 6 ประการ ดังนี้

1) ความสามารถในการสื่อสาร (Communication Competency) เป็นความสามารถในการ ถ่ายทอดข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการสื่อสารมีความสำคัญเนื่องจากการทำงานต้องอาศัยการทำงานของผู้อื่น (Getting things done through other people) ดังนั้นความสามารถที่จะทำให้ “ผู้รับสาร” มีความเข้าใจในสิ่งที่กำลัง “สื่อสาร” จึงมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้อื่นทราบและเข้าใจว่า “ต้องทำอะไร” (What to do) และ “ทำอย่างไร” (How to do it) การสื่อสารสามารถแบ่งออกเป็น การสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) และการเจรจาต่อรอง (Negotiation) การสื่อสารแบบเป็นทางการ เป็นการสื่อสารที่มีการส่งข่าวสารระหว่างบุคคลอย่างน้อยสองคน (Milton, 1981) เพื่อชักจูง การบอก หรือแจ้งให้ผู้อื่นรับทราบเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้รับข่าวสารที่เป็นปัจจุบันตลอดเวลา การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ หมายถึง “พฤติกรรม” (Behavior) ที่สนับสนุนการสื่อสาร 2 ทาง จะใช้ในกลุ่มที่ไม่เป็นทางการเท่านั้น ได้แก่ ข่าวลือ การซุบซิบนินทา การเจรจาต่อรอง เป็นการแสดงออกของบุคคลที่เป็นตัวแทนของทีมที่ต้องการแก้ปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการ ประนีประนอม และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ โดยสามารถโน้มน้าวผู้รับสารให้คล้อยตามได้

2) ความสามารถในการวางแผน และการบริหารจัดการ (Planning and Administration) เป็นทักษะหรือความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจว่า มีงานหรือกิจกรรมอะไรที่จำเป็นต้องทำ และกำหนดวิธีที่จะทำให้สำเร็จ (How they can be done) ใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง และสามารถติดตาม ตรวจสอบ จนกระทั่งงานสำเร็จจลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด สมรรถนะในด้านที่ประกอบด้วย 1) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา (Information Gathering, Analysis and Problem Solving) เป็นการรวบรวม ตรวจสอบข้อมูล และนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์หาสาเหตุและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วทันเวลา 2) การวางแผนและบริหารโครงการ (Planning and Organizing Projects) 3) การบริหารเวลา (Time Management) สามารถควบคุมงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา 4) การบริหารการเงินและงบประมาณ (Budgeting and Financial Management) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการเงิน

2.4 แนวโน้มการจ้างงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปี 2030 และแนวทางการพัฒนาผู้ทำบัญชี

2.4.1 แนวโน้มการจ้างงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปี 2030 (RISE, 2019)

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญ ทรัพยากรมนุษย์ต้องเตรียมพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่ศวรรษโดยมองไปสู่อนาคตของการทำงานซึ่งเป็นการขับเคลื่อนวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มุ่งเน้นการพัฒนาของทรัพยากรมนุษย์ที่มีทั้งการขยายตัวและพัฒนาควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานขององค์กรวิธีการจัดการทีมและวิธีการที่พนักงานกำหนดความคาดหวังเมื่อมาทำงาน ดังนั้นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะมอบประสบการณ์การทำงานที่มีส่วนร่วม และแนวโน้มทรัพยากรมนุษย์ที่คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์และสถานที่ทำงานในปี 2030

2.4.1.1 การวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์เพื่อการตัดสินใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพ มีผลทำให้องค์กรที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในทุก ๆ ภาคส่วนขององค์กร ได้แก่ ข้อมูลทางการเงิน การตลาด การจัดการ สารสนเทศ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หากมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถค้นพบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของบุคลากร ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านทรัพยากรมนุษย์ แผนกทรัพยากรมนุษย์มีการติดตั้งข้อมูลจำนวนมาก ที่ผู้บริหารสามารถเข้าไปหาข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร และที่มาสมัครงานขององค์กรทันที รวมถึงข้อมูลการรับสมัครสถิติพนักงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานในอนาคต องค์กรต่าง ๆ จะใช้ความเชี่ยวชาญที่ต้องตัดสินใจอย่างมากของผู้บริหารขององค์กร ตั้งแต่การตัดสินใจจ้างงานแบบไม่ลำเอียงไปจนถึงการสนับสนุนที่ดีกว่าสำหรับบุคลากรปัจจุบันที่มีอยู่ด้วยการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นตามความต้องการของบุคลากรนั้นและองค์กร

2.4.1.2 การปรับปรุงประสบการณ์ของทรัพยากรมนุษย์

การสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีประสบการณ์จะนำความรู้ ความสามารถมาสู่ทีมการปฏิบัติงานให้กับองค์กรนั้นมีความสลบซับซ้อน และเป็นสิ่งที่ยากขององค์กร การทำให้กระบวนการสรรหาบุคลากรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพนั้น สำหรับทั้งแผนกทรัพยากรมนุษย์และผู้สมัครงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการเชื่อมโยง และสามารถเลือกคนที่ดีที่สุดสำหรับงาน ในปีต่อ ๆ ไปผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ จะใช้วิธีการหาทางสารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อทำให้กระบวนการบริหารของผู้บริหารง่ายขึ้นและรวดเร็ว เริ่มจากการติดตามผู้สมัครไปจนถึงการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันระบบอัตโนมัติ ผู้เชี่ยวชาญที่มีพรสวรรค์และการสรรหาจะสามารถค้นหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับ

ต้องการขององค์กรเร็วขึ้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะมีเวลามากขึ้นในการปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน และเพิ่มโอกาสในการหาบุคลากรที่เหมาะสม

2.4.1.3 การมุ่งเน้นการเป็นผู้นำทางธุรกิจของผู้บริหาร

ปัจจุบันตลาดแรงงานมีการแข่งขันกันสูงมาก การชักชวนบุคคลที่มีความสามารถให้เข้าร่วมการทำงานกับองค์กรนั้นเป็นเรื่องท้าทาย เนื่องจากผู้สมัครต้องการความมั่นคงในชีวิต จึงมองหางานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีการตลาดที่ก้าวหน้า หากผู้บริหารต้องการจ้างคนเก่งให้กับทีมขององค์กร สถานประกอบการนั้นต้องมีชื่อเสียงระดับสูง ในปี 2030 องค์กรต่าง ๆ จะยังคงใช้การเป็นผู้นำทางธุรกิจของผู้บริหาร จ้างคนเก่งเข้ามาทำงานในองค์กรต่อไปโดยพิจารณาว่า สิทธิประโยชน์ที่ได้รับมีความแตกต่างจากนายจ้างคนอื่น และวิธีที่ผู้สมัครงานทำการตลาดให้กับตัวเองเพื่อที่จะสามารถเข้าไปทำงานในสถานที่ที่พวกเขาปรารถนา ที่มีความโดดเด่นไม่เหมือนใคร ไม่ว่าจะเป็นความมุ่งมั่นต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การเสนอโปรแกรมผลประโยชน์การทำงานที่ยืดหยุ่น องค์กรที่มีคุณสมบัติที่สามารถระบุความโดดเด่นของตนเองได้ จะประสบความสำเร็จในการดึงดูดความสามารถใหม่ ๆ ของผู้สมัครงานได้

2.4.1.4 การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริง

วัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ในอดีตองค์กรต่าง ๆ อาจมีปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามในสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานที่มีมลพิษซึ่งไม่ดีต่อสุขภาพ ต่อจากนี้จนถึงปี 2030 การจัดการกับวัฒนธรรมองค์กรจะมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างให้บุคลากรที่มีสุขภาพดี โดยการบังคับใช้นโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานไปจนถึงการเคารพในความต้องการของบุคลากร ตารางชีวิตในการทำงานที่สมดุล สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความโปร่งใสในการสื่อสาร ทำให้เกิดการเชื่อใจในบุคลากรซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่บุคลากรขององค์กรจะได้รับการสนับสนุน ไม่ว่าจะโดยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงาน พัฒนาตนเองเพื่อการเสนอตำแหน่งงานให้ หรือให้กับเครือข่ายที่เป็นมืออาชีพ การมอบคุณค่าที่ดีให้กับบุคลากร และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

2.4.1.5 การพัฒนาทักษะของทีมเพื่อการเติบโตของธุรกิจ

ในขณะที่สถานที่ทำงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ๆ บุคลากรบางส่วนจะมีความรู้สึกกำลังถูกกดดันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความคาดหวังขององค์กรที่จะให้บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ดังนั้นองค์กรจะมีการพัฒนา เสริมทักษะหลักให้กับบุคลากร และมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรนั้น ๆ พร้อมกับการเชื่อมต่อกับโอกาสในการสร้างทักษะความเป็นผู้นำของบุคลากร การฝึกอบรมบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้จัดการและเป็นผู้นำทีม การจัดลำดับความสำคัญในการเรียนรู้และ

การพัฒนาที่มีประโยชน์สำหรับบุคลากรนั้นซึ่งเป็นการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร และการเติบโตทางธุรกิจขององค์กร

2.4.1.6 การให้ผลประโยชน์ด้านสุขภาพแก่ทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวม

ความเครียดที่เกี่ยวกับการทำงานจะส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมโดยรวม และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์กร ปี 2030 องค์กรต่าง ๆ จะสร้างกิจกรรมเพื่อลดความเครียดให้กับบุคลากร โดยเน้นไปที่โปรแกรมสุขภาพของพนักงาน และผลประโยชน์ด้านสุขภาพแบบองค์รวม แผนและโปรแกรมผลประโยชน์แบบองค์รวมจะได้รับการสร้างขึ้นเพื่อเป็นการดูแลสุขภาพของบุคลากร โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของร่างกายและจิตใจ องค์กรที่รับผิดชอบในเรื่องสุขภาพของบุคลากร จะเป็นที่ต้องการของบุคลากร ดังนั้นถ้าองค์กรต้องการแสวงหาบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถ จะต้องเห็นความสำคัญของผลประโยชน์ทางด้านสุขภาพของบุคลากร ดังนั้นการสรรหาบุคลากรของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะสามารถสรรหาบุคคลที่องค์กรต้องการได้เป็นอย่างดี เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตและกำไรของธุรกิจ

2.4.1.7 การสร้างสมดุลของชีวิตในการทำงาน

การทำงานของบุคลากรจะใช้เวลาในแต่ละวันอยู่กับการทำงาน 7-8 ชั่วโมง ความเหนื่อยหน่ายที่ได้รับมีมากขึ้น ดังนั้นการผสมผสานระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิตควรหาความสมดุลเพื่อให้การดำเนินชีวิตของบุคลากรมีความสุข การสร้างสมดุลของชีวิตในการทำงานได้รับการยอมรับว่าเป็นปรากฏการณ์ทางอาชีพใน ปี 2030 ผู้บริหารองค์กรจะพยายามสร้างสมดุลที่ดีต่อสุขภาพสำหรับบุคลากรของตน จากนโยบายเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน

2.4.1.8 ความยืดหยุ่นในการทำงาน

ความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นปัจจัยหลักของการปฏิบัติงาน การที่องค์กรมีพื้นที่การทำงานที่ยืดหยุ่นซึ่งจำเป็นสำหรับบุคลากร การให้โอกาสบุคลากรในการปรับแต่งสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการในการทำงานของพวกเขา ในที่สุดจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ปี 2030 สำนักงานที่ทันสมัยทำให้ปฏิบัติงานสะดวกขึ้นและมีการปรับสถานที่ทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้จากทุกที่ สิ่งนี้จะทำทนายให้ผู้บริหารทบทวนการปรับเปลี่ยนนโยบายองค์กรกับทางเลือกการทำงานที่ยืดหยุ่น ตั้งแต่การทำงานในบ้านจนถึงการเปิดรับการจัดจ้างแรงงานระยะไกล

2.4.1.9 การรวบรวมความเป็นผู้นำจากคนรุ่นมิลเลนเนียล และรุ่นซี

การจัดการภาวะผู้นำของคนรุ่นมิลเลนเนียล และรุ่นซี เข้าสู่ตลาดแรงงานในหลายกลุ่มเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ใหญ่ที่สุดและลึกซึ้งที่สุดสำหรับการทำงานในช่วงนี้ ขณะที่คนรุ่นเก่ามีความกังวลเกี่ยวกับความท้าทายที่คนรุ่นใหม่ที่เข้าใจในระบบดิจิทัล และมีความเป็นอิสระได้เข้ามาทำงาน ในปี 2030 จะเห็นว่าองค์กรต่าง ๆ ยอมรับคนรุ่นใหม่มากขึ้น ยอมให้โอกาสที่จะนำมาซึ่งความทันสมัยในการทำงาน

อุดมคติ ความหลากหลาย ความเสมอภาค นวัตกรรม และการเอาใจใส่คนรุ่นใหม่จะเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานขององค์กร และวางกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อมาเป็นผู้นำ ผู้จัดการ และสมาชิกในทีม

2.4.1.10 ผู้บริหารร่วมยืนหยัดกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในทศวรรษใหม่จะมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสำนึกต่อสังคม โดยคาดหวังให้ผู้บริหารนำแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมาใช้ในวัฒนธรรมองค์กร และสนับสนุนค่านิยมของบุคลากรในองค์กร และผู้บริหารร่วมยืนหยัดกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

2.4.2 แนวคิดการพัฒนาผู้ทำบัญชี

จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้การรวมตัวเป็นหนึ่งเดียวของสังคมโลกมีมากขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การพัฒนาระบบสารสนเทศสามารถติดต่อกันข้ามทวีปได้ไม่ว่าจะอยู่ ณ ที่ใด กลุ่มในประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีข้อตกลงการยอมรับร่วม (Mutual Recognition Agreement : MRA) ของแรงงานวิชาชีพ ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานมีตลอดเวลาซึ่งส่วนใหญ่เป็นการตอบสนองภาวะขาดแคลนแรงงานในประเทศปลายทาง ในภาพรวมแล้วแรงงานที่เคลื่อนย้ายในภูมิภาคอาเซียนเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) ส่วนแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) จะขึ้นอยู่กับการลงทุน และการทำงานในอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ทักษะสูงโดยไม่รวมแรงงาน ผลจากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพทำได้ง่าย โดยการสร้างและยอมรับมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกันเป็นการลดกฎเกณฑ์ด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพ

จากข้อตกลงดังกล่าววิชาชีพบัญชีเป็นสาขาวิชาหนึ่งใน 8 อาชีพที่ประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ ที่ผ่านมาวิชาชีพบัญชีเป็นวิชาชีพที่ยังไม่มีการเคลื่อนย้ายไปในประเทศใด ๆ เนื่องจากการที่การเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพบัญชีจากประเทศหนึ่ง ในกลุ่มอาเซียนที่จะสามารถประกอบวิชาชีพในประเทศไทยได้อย่างเสรีนั้น จะต้องมีความสามารถและผ่านเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติของประเทศไทย ในทางกลับกันนักวิชาชีพบัญชีไทยสามารถเข้าไปประกอบวิชาชีพในประเทศกลุ่มอาเซียนได้อย่างเสรีได้นั้น ต้องมีคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนด โดยมีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพบัญชีภายในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน
- 2) เพื่อยกระดับการให้บริการบัญชีภายในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน และ
- 3) แลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อส่งเสริมการยอมรับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในด้านมาตรฐานและคุณสมบัติ เพื่อนำไปสู่การสร้างมาตรฐานและหลักเกณฑ์สำหรับการดำเนินการตามข้อตกลงดังกล่าว การที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในอาเซียนร่วมกันดังนี้ (1) การศึกษาด้านบัญชีหรือต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของนักบัญชีและผู้สอบบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (2) การขึ้นทะเบียนกับ

สภาวิชาชีพบัญชี (3) มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง 3 ปีหลังจบการศึกษา (4) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตาม ชั่วโมงที่สภาวิชาชีพกำหนด (5) ไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียทางวิชาชีพ ตามข้อตกลงยอมรับเกี่ยวกับ คุณสมบัติของผู้ให้บริการด้านบัญชีของอาเซียนร่วมกัน 10 ประเทศครอบคลุมสาขาการบัญชี ยกเว้นการ ลงนามในรายงานของผู้สอบบัญชี และการบริการอื่นที่ต้องมีใบอนุญาตของประเทศท้องถิ่น

ปัจจุบันความทันสมัยและวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก ในยุคของ สังคมโลกาภิวัตน์ มีผลทำให้สามารถมีการบันทึกบัญชีจากสถานที่ต่าง ๆ ด้วยระบบออนไลน์ ดังนั้นผู้ ประกอบวิชาชีพบัญชีจึงต้องมีการปรับตัว ยกกระดับคุณภาพ และศักยภาพของตนเองด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานบัญชีแล้วยังคงต้องพัฒนาความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่ม มากขึ้น ได้แก่ การบริหาร ภาวะผู้นำ การเงิน เศรษฐศาสตร์ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงจะสามารถแข่งขันกับผู้ประกอบวิชาชีพของ ต่างประเทศทั้งในกลุ่มภูมิภาคและระดับสากล จนกระทั่งสามารถไปปฏิบัติงานในต่างประเทศได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตามที่สหพันธ์นักบัญชีสากล (International Federation of Accountance : IFAC) ได้มี แนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดความสามารถของนักบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพบัญชีระหว่าง ประเทศ (International Education Standard : IES) ซึ่งได้ก่อตั้งคณะกรรมการการศึกษา (International Accounting Education Standard Board : IAESB) เพื่อกำหนดมาตรฐาน วิธี ปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาและการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของ ทุกองค์กร และสร้างความแข็งแกร่งให้นักบัญชีทั่วโลก รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพในแต่ละประเทศให้มี มาตรฐานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้การให้บริการทางวิชาชีพที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ (วิชุลดา, 2558) จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นักบัญชีสากล และมีสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นผู้กำกับดูแลนักบัญชีให้ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานสากล ประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจได้

เกณฑ์คุณสมบัติของนักบัญชีระดับสากล

นักบัญชีให้ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานสากล ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติของนักบัญชีมีรายละเอียด ได้แก่ (สันสกฤต, 2549)

2.4.2.1 นักบัญชีจะต้องสำเร็จการศึกษาขั้นต่ำทางด้านบัญชีในระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาการบัญชี ซึ่งกำหนดวิธีการเลือกเข้า ศึกษาด้านการบัญชีอย่างมีระบบ และมีการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรการบัญชี (Content of Professional Accounting Education Program) ที่ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ระดับสูงและสามารถพัฒนาตนเองเป็นผู้สอบบัญชีในอนาคต ซึ่งแบ่งองค์ความรู้ในหลักสูตรบัญชีเป็น 3

ส่วน คือ การบัญชี การเงิน และความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง (Accounting Finance and Related Knowledge) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจขององค์กร (Organizational and Business Knowledge)

2.4.2.2 นักบัญชีต้องมีทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะด้านสติปัญญา (Intellectual Skill) ทักษะด้านเทคนิคทั่วไป และเทคนิคเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพ (Technical Skill) ทักษะส่วนบุคคล (Personal Skill) ทักษะในการสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal and Communication Skill) และทักษะทางด้านการจัดการทางด้านธุรกิจและองค์กร (Organization and Business Management Skill)

2.4.2.3 นักบัญชีต้องมีคุณค่าและมีทัศนคติที่ดี อันอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม (Professional Value, Ethic and Attitudes) ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ความสามารถในการรักษาความลับ และความเป็นอิสระ

2.4.2.4 นักบัญชีจะต้องมีการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ (Experience) เป็นระยะเวลานาน และเข้มข้นเพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นนักบัญชีที่มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพ รวมทั้งมีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอันอยู่บนพื้นฐานของความมีจริยธรรม โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด และมีกระบวนการตรวจสอบอย่างมีมาตรฐานและสม่ำเสมอ

2.4.2.5 นักบัญชีจะต้องสอบผ่านการประเมินความสามารถทางวิชาชีพ (Professional Capability) ซึ่งจะเป็นการประเมินความรู้และทักษะทางวิชาชีพตลอดจนการมีคุณค่า ทัศนคติทางวิชาชีพ และจริยธรรม

2.4.2.6 นักบัญชีจะต้องมีการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้น (Lifelong Learning) โดยถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องพัฒนา และความสามารถด้านวิชาชีพ โดยมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับให้นักบัญชีได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

2.4.2.7 นักบัญชีต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านบัญชีการเงินและรายงานในระดับสูง รวมทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนทักษะวิชาชีพที่จำเป็น การมีคุณค่าบนพื้นฐานของจริยธรรม และทัศนคติที่ดีทางวิชาชีพ สำหรับขั้นตอนการขอเป็นนักบัญชีอาเซียน (ACPA) มีดังนี้ นักบัญชีท้องถิ่นของประเทศไทยมีความต้องการไปทำงานในประเทศอาเซียนอื่น ต้องยื่นความประสงค์ไปที่คณะกรรมการกำกับดูแล (MC) ซึ่งแต่ละประเทศแต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาผู้ขอขึ้นทะเบียน ACPA และคณะกรรมการกำกับดูแลให้คณะกรรมการประสานงานด้านวิชาชีพบัญชีแห่งอาเซียน (ACPACC) ซึ่งเป็นตัวแทนจาก 10 ประเทศในการพิจารณารับขึ้นทะเบียน ACPA เพื่อเป็นการรับรองนักบัญชีอาเซียน หน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบวิชาชีพบัญชี (PRA) องค์กรวิชาชีพบัญชี (NAB) นั่นคือ สภาวิชาชีพบัญชีรวบรวมข้อมูลผู้ขอขึ้นทะเบียนเป็น ACPA เพื่อเป็นนักบัญชีต่างดาวขึ้นทะเบียน

(RFPA) การที่นักวิชาชีพบัญชีอาเซียนมีความประสงค์ไปทำงานในประเทศใดในประเทศอาเซียนจะต้องมีผู้รับรองที่อยู่ในประเทศนั้น ประเภทงานที่นักบัญชีทำงานได้ในประเทศกลุ่มอาเซียนโดย ไม่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาต มีดังนี้ 1) การรายงานงบการเงิน 2) การบริหารเงินบริษัท 3) การบริหารข้อมูล และการวิเคราะห์ 4) การคลัง 5) ที่ปรึกษาองค์การธุรกิจ 6) การควบคุมภายใน และในอนาคตสมาชิกในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะเพิ่มจาก 10 ประเทศเป็นอาเซียนบวก 3 และอาเซียนบวก 6 ตามลำดับ ประเทศที่จะเพิ่มเข้ามาในกลุ่ม คือ จีน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย อินเดีย และนิวซีแลนด์ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางการเมือง และความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ และการเงิน ด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มในการลงทุน การค้า เพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันต่อไป จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้นักบัญชีทุกคนต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้ทันยุคทันสมัยตลอดเวลา ซึ่งมีผลต่อการประกอบวิชาชีพในอนาคต ดังนั้นเมื่อพิจารณาทางด้านการตลาดเปรียบเสมือนนักบัญชีเป็นสินค้าชนิดหนึ่งจากสภาวะที่มีการแข่งขันในตลาดสูง การให้บริการ หรือคุณภาพของสินค้าที่เหนือกว่าคู่แข่งจะได้เปรียบมากกว่า หรือที่เรียกว่าการใช้กลยุทธ์ Red Ocean ส่งผลให้นักบัญชีต้องมีการพัฒนาความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ให้กับพนักงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นสถานประกอบการที่จะสามารถฝึกฝนความเชี่ยวชาญ ชำนาญด้านการบัญชี การตรวจสอบ และงานที่ปรึกษาได้เป็นอย่างดี นักบัญชีต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบัญชีซึ่งเป็นมาตรฐานสากล เพื่อให้งบการเงินมีความถูกต้อง โปร่งใส ผู้ใช้งบการเงินสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจลงทุนต่อไปได้

จากเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีตามข้อกำหนดของสหพันธ์นักบัญชีสากล และแรงผลักดันของ MRA และจากการสำรวจสภาพปัญหา พบว่านักบัญชียังมีปัญหา 1) ด้านทักษะวิชาชีพ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทางด้านการตรวจสอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ และผลงานวิจัยของ (กมลชนก, 2558) เกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพของนักบัญชี ปัจจัยที่ควรที่จะพัฒนา มากที่สุดคือ ทักษะวิชาชีพ ทัศนคติ คุณธรรม และจริยธรรม และจากผลการวิจัยของ (อมรธา, 2559) นักบัญชียังขาดทักษะทางด้าน 1) ด้านภาษาต่างประเทศ 2) ทักษะทางด้านสังคม (social skill)

2.4.3 คุณสมบัติของผู้ทำบัญชีที่ผู้บริหารพึงประสงค์ (ธรรมนิติ, 2563)

2.4.3.1 ผู้ทำบัญชีมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ในวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ที่เป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานจะต้องมีการติดตามการเปลี่ยนแปลง และนำมาใช้ในองค์การ

2.4.3.2 ผู้ทำบัญชีมีความเข้าใจในระบบบัญชี และการควบคุมภายใน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาระบบบัญชีให้สอดคล้องและทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยี สารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.4.3.3 ผู้ทำบัญชีมีความรู้เรื่องอื่น ๆ เช่น ด้านการเงิน ด้านการบริหารธุรกิจ ด้านการตลาด และด้านสารสนเทศ ผู้ทำบัญชีจะเป็นผู้ที่เชื่อมโยง สนับสนุนงานต่าง ๆ ในองค์กรให้เป็นระบบ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น

2.4.3.4 ผู้ทำบัญชีมีความสามารถในการประเมินความเสี่ยง วิเคราะห์และเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาให้ดับผู้บริหาร ผู้ทำบัญชีต้องเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง ให้งาน โดยต้องสามารถวิเคราะห์งบการเงิน สรุปสาระสำคัญ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือก พร้อมเสนอแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้ผู้บริหารพิจารณาตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ

2.4.3.5 ผู้ทำบัญชีสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความรู้ในทุก ๆ ด้าน เพื่อสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

2.4.3.6 ผู้ทำบัญชีต้องมีจิตบริการ งานบัญชีเป็นงานที่มีการประสานงานกับทุกหน่วยงานในองค์กร ดังนั้นผู้ทำบัญชีจึงต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการที่ดี เพื่อให้การประสานงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

2.4.3.7 ผู้ทำบัญชีมีความยืดหยุ่น กระตือรือร้น สามารถทำงานได้หลายด้าน การทำงานบางครั้งอาจมีการประสานงานในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดปัญหา ดังนั้นผู้ทำบัญชีจึงมีความยืดหยุ่น หาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ คิดนอกกรอบ เพื่อให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

2.4.3.8 ผู้ทำบัญชีมีความละเอียด รอบคอบ ช่างสังเกต นำเสนองานให้เข้าใจง่าย ชัดเจน ผู้ทำบัญชีมีการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อเสนอผู้บริหาร อาจมีการเปลี่ยนรูปแบบในการนำเสนอ เช่น รูปแบบกราฟวงกลม กราฟท่าง โดยบ่งชี้จุดสำคัญ อธิบายให้ผู้บริหารเข้าใจง่าย ชัดเจน

2.4.3.9 ผู้ทำบัญชีมีความสามารถในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้ทำบัญชีจะเป็นบุคคลที่ได้รับเอกสารเป็นคนสุดท้ายเพื่อนำมาบันทึกบัญชี ผู้ทำบัญชีจะต้องสื่อสาร ทำความเข้าใจ สร้างความร่วมมือที่ดีในบุคคลต่าง ๆ หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้เอกสารหลักฐานที่ถูกต้อง เพื่อนำมาบันทึกบัญชี ดังนั้นผู้ทำบัญชีจึงต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2.4.3.10 ผู้ทำบัญชีต้องทำงานเชิงรุก ผู้ทำบัญชีต้องติดตามเอกสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระบบบัญชี ให้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามเวลาที่ต้องการเพื่อให้สรุปงบการเงินได้ทันเวลา

2.5 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นหน่วยธุรกิจส่วนใหญ่ของประเทศ ที่มีกฎกระทรวงกำหนดการจ้างงานและมูลค่าทรัพย์สินถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2545 สามารถแบ่งได้ดังต่อไปนี้

- 1) การผลิต : วิสาหกิจขนาดกลางไม่เกิน 200 ล้านบาท วิสาหกิจขนาดย่อมไม่เกิน 50 ล้านบาท

2) การบริการ : วิสาหกิจขนาดกลางไม่เกิน 200 ล้านบาท วิสาหกิจขนาดย่อมไม่เกิน 50 ล้านบาท

3) การค้า

3.1 คำส่ง : วิสาหกิจขนาดกลางไม่เกิน 100 ล้านบาท วิสาหกิจขนาดย่อมไม่เกิน 50 ล้านบาท

3.2 คำปลีก : วิสาหกิจขนาดกลางไม่เกิน 60 ล้านบาท วิสาหกิจขนาดย่อมไม่เกิน 30 ล้านบาท

การจำแนกประเภทของ SMEs โดยใช้เกณฑ์จากจำนวนการจ้างงาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

1) การผลิต : วิสาหกิจขนาดกลางไม่เกิน 200 คน วิสาหกิจขนาดย่อมไม่เกิน 50 คน

2) การบริการ : วิสาหกิจขนาดกลางไม่เกิน 200 คน วิสาหกิจขนาดย่อมไม่เกิน 50 คน

3) การค้า

3.1 คำส่ง : วิสาหกิจขนาดกลางไม่เกิน 50 คน วิสาหกิจขนาดย่อมไม่เกิน 25 คน

3.2 คำปลีก : วิสาหกิจขนาดกลางไม่เกิน 30 คน วิสาหกิจขนาดย่อมไม่เกิน 15 คน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทรัตน์ (2556). ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักทำบัญชี ของธุรกิจอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาสร้างเป็นแบบจำลองสมการโครงสร้าง ของสมรรถนะของนักทำบัญชี ในธุรกิจอุตสาหกรรมทั่ว ๆ ไป การสรรหาตัวบ่งชี้ได้จากการวิจัยเอกสารและการใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อได้ตัวบ่งชี้ขั้นต้นแล้วผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ ประเมินคุณภาพของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี สมุหบัญชี หัวหน้าแผนกบัญชี หรือเทียบเท่า ในเขตกรุงเทพฯ ปริมณฑล การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.80 เพื่อให้ได้ความถูกต้องและผลที่ดีที่สุด ผลการศึกษาวิจัยพบว่าความสอดคล้องตัวแบบสมการโครงสร้างของตัวบ่งชี้ของสมรรถนะของนักทำบัญชี ในธุรกิจอุตสาหกรรมทั่ว ๆ ไป กับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับตัวแบบการวิจัย มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 267.83 มีองศาอิสระ (df) เท่ากับ 129 มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.97 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.04 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.051 มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 298.55 ด้านสมรรถนะหลัก มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือค่าความเชื่อถือได้ (R^2) เท่ากับ 0.63 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) 0.67 สำหรับสมรรถนะด้านการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือค่าความเชื่อถือได้ (R^2) เท่ากับ 0.47 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) 0.49 และสมรรถนะด้านเทคนิคมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) หรือค่าความ

เชื่อถือได้ เท่ากับ 0.92 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) 1.00 จากข้อค้นพบจะเห็นได้ว่า สมรรถนะด้านเทคนิค จะมีน้ำหนักมากที่สุดรองลงมาคือด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการตามลำดับ

กมลชนก (2559). ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้ทำบัญชีตามมาตรฐานการศึกษา ระหว่างประเทศและระดับความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและระดับสมรรถนะผู้ทำบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ และระดับความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศกับระดับความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทำบัญชีจำนวน 356 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้ทำบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศกับระดับความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ยกเว้นด้านอายุมีความสัมพันธ์เชิงลบ

ธนิษฐา (2558). ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ตามทัศนะของหัวหน้างานบัญชี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชี ในโรงงานอุตสาหกรรม ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ตามที่คาดหวังและที่เป็นจริง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานบัญชี ในโรงงานอุตสาหกรรม ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีความเชื่อมั่น 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่า t-test แบบ paired t-test ผลการศึกษา พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่คาดหวัง ด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรู้ทางวิชาการและด้านทักษะในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่เป็นจริงทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับดี โดยอันดับแรกคือสมรรถนะด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพ รองลงมาคือสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาการ ตามลำดับ การเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 ด้าน คือด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านทักษะในการ

ปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติที่ดีในการประกอบวิชาชีพ พบว่า สมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่าสมรรถนะที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

วิภาพร (2558). ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังของผู้บริหารในสายงานบัญชีและการเงินในบริษัทมหาชน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังของผู้บริหารในสายงานบัญชีและการเงินในบริษัทมหาชน ประชากรกลุ่มเป้าหมายคือผู้บริหารในสายงานบัญชีและการเงินที่ทำงานในบริษัทมหาชนของประเทศไทย โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างสถานประกอบการ ทั้งสิ้น 234 ตัวอย่าง และใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ 2 วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวคือ 1) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยใช้โปรแกรม SPSS และ 2) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังในบริษัทมหาชนในมุมมองของผู้บริหาร มี 13 ประเภท ซึ่งสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็น 5 อันดับแรก คือ 1) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติงานและหน้าที่(การประเมิน ติดตาม ข้อบังคับ)(0.713) 2) ความรู้ทั่วไป (0.535) 3) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเบื้องต้น(0.424) 4) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเบื้องต้น(0.424) และ 5) ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (การทำงาน) (0.384) 4) โมเดลนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนเนื่องจาก 1) ค่าไคสแควร์ เท่ากับ 63.505 2) ค่าองศาอิสระเท่ากับ 58 3) ค่า P-Value เท่ากับ 0.289 4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 0.964 5) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.973 6) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.044 7) ค่ารากกำลังสองของความคาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.020 และ 8) ค่าขนาดของตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ ณ 0.05(HOELTER 0.05) เท่ากับ 282 แสดงว่าโมเดลสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังในบริษัทมหาชนในมุมมองผู้บริหารที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

จุไรรัตน์ (2560). ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุของนักบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เขตภาคกลาง วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการจัดการและสมรรถนะด้านเทคนิคของนักบัญชี ที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เขตภาคกลางโดยโมเดลที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัว ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 15 ตัว ข้อมูลเชิงปริมาณเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีที่มีหน้าที่จัดทำบัญชี และจัดทำงบการเงินจำนวน 187 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิจาก 9 ประเภทธุรกิจ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น

แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ สถิติพรรณนา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์อทธิพล สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สอบนักบัญชีจำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเจาะจง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างตามโมเดลที่ศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาอภิปรายปรากฏการณ์จากข้อมูลทั้งสอง ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เขตภาคกลางคือ ปัจจัยสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการจัดการและสมรรถนะด้านเทคนิคมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\text{Chi-square} = 118.646$; $p\text{-value} = 0.171$; $df = 105$; $\text{Chi-square}/df = 1.130$; $CFI = 0.993$; $RMSEA = 0.026$) เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เขตภาคกลาง พบว่าได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงปัจจัยสมรรถนะหลักส่งผ่านต่อตัวแปรแฝงปัจจัยสมรรถนะด้านการจัดการมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.47 และส่งผ่านตัวแปรแฝงปัจจัยสมรรถนะด้านเทคนิคมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.52 นอกจากนี้ ตัวแปรแฝงปัจจัยความสำเร็จด้านบัญชีได้อิทธิพลทางตรง(ได้ผลทางตรง)จากปัจจัยสมรรถนะด้านการจัดการ มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.091 และได้อิทธิพลทางตรงจากปัจจัยสมรรถนะด้านเทคนิค มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.58 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สรุปได้ว่าความสำเร็จด้านบัญชีมีสาเหตุความสัมพันธ์และอิทธิพลจากปัจจัยสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการจัดการและสมรรถนะด้านเทคนิค

ณฐา (2561). ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีจำแนกตาม ข้อมูลทั่วไปขององค์กรและศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบัญชี ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรม ที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 318 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานประกอบการที่มีข้อมูลทั่วไปขององค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม ลักษณะของสถานประกอบการจำนวนปีที่เปิดดำเนินการจำนวนโรงงาน/สำนักงาน จากตารางที่ 3 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) สมรรถนะของ พนักงานบัญชีด้านทักษะทางวิชาชีพ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอธิบายได้ว่า หากพนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มี

ทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สูงขึ้นด้วย และเมื่อพนักงานบัญชี มีสมรรถนะด้านความรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและทัศนคติ รวมกันสามารถอธิบาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 10.2

ธนวรรณ (2562). ศึกษาเกี่ยวกับ ตัวแบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะของ ผู้ทำบัญชี ในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้ทำบัญชี ในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย 2) ศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย 3) เพื่อเสนอแนะตัว แบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชี ในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเท ศไทยการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ ศึกษาคือ ผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและ แบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อ ทดสอบสมมติฐาน เสริมด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายผลจากการ วิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยการ สัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารใน องค์กรของรัฐที่มีหน้าที่กำกับดูแล วิชาชีพผู้ทำบัญชี ผู้บริหารในสำนักงานบัญชีคุณภาพ ผู้บริหารของ องค์กรธุรกิจที่ให้บริการด้านการสอบบัญชีระดับนานาชาติ (Big Four) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบ สมรรถนะของผู้ทำบัญชีประกอบด้วย ด้านความรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$) ด้านทักษะทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่สุด ($\bar{x} = 4.23$) และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) องค์ประกอบ ด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชี (ข) ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่สุด ($\bar{x} = 4.35$) ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$) ด้านภาวะ ผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) และด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) ส่วนแบบจำลองสมการ โครงสร้างการจัดการประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีใน สำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทยที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีมีความกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัด ความสอดคล้องคือ $\chi^2 = 124.300$, $df = 121$, $GFI = 0.968$, $AGFI = 0.950$, $CFI = 0.999$ และ $RMSEA = 0.008$ และค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.400 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะของผู้ทำบัญชีมีค่าเท่ากับ 0.335 ค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะของผู้ทำบัญชี มีค่าเท่ากับ 0.294 และค่า สัมประสิทธิ์เส้นทางการระหว่างภาวะผู้นำกับสมรรถนะของผู้ทำบัญชี มีค่าเท่ากับ 0.160 โดยมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางการจัดการความรู้กับสมรรถนะของผู้ทำบัญชีมีค่า

เท่ากับ 0.061 แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะได้ร้อยละ 41.30

นภัทร (2562). ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะทางด้านวิชาชีพบัญชีแบบมืออาชีพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะทางด้านวิชาชีพบัญชีแบบมืออาชีพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือนักบัญชีจำนวน 568 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่าการมุ่งเน้นสมรรถนะทางด้านวิชาชีพบัญชีแบบมืออาชีพ ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) การวัดผลการดำเนินงาน 3) การจัดเตรียมรายงาน 4) ทักษะด้านการค้นคว้า และ 5) การใช้เทคโนโลยี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่านักบัญชีควรมุ่งเน้นสมรรถนะทางด้านวิชาชีพบัญชีแบบมืออาชีพในการวางแผน ปรับปรุง เพื่อให้การปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

J.Efrim (2010). ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะ - การศึกษาและการประเมินตามวิชาชีพบัญชี : การทบทวนที่สำคัญ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาสมาคมการบัญชีมืออาชีพจำนวนมากเริ่มให้ความสนใจในการสร้างความต้องการทางวิชาชีพและวิธีการประเมินเพื่อรับรองผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชี วิธีการที่ใช้ความสามารถในการระบุความคาดหวังในแง่ของผลลัพธ์หรือสิ่งที่คุณสามารถทำได้มากกว่าในแง่ของความรู้ หรือความสามารถของแต่ละบุคคล ความคิดนี้มีการอุทธรณ์ที่ชัดเจนต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้ดูแลระบบโปรแกรมการรับรองระดับมืออาชีพจำนวนมาก อย่างไรก็ตามมีความรู้ที่ จำกัด เกี่ยวกับวิธีการตามความสามารถในวิชาชีพบัญชีและในหมู่นักวิชาการด้านบัญชีซึ่งเป็นการ จำกัด การอภิปรายเกี่ยวกับคุณค่าของวิธีการเหล่านี้และเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของแบบจำลองความสามารถที่แตกต่างกันในบทความนี้เราทบทวนและสังเคราะห์วรรณกรรมเกี่ยวกับวิธีการตามความสามารถ เรายุบรวมประโยชน์เชิงทฤษฎีจำนวนหนึ่งของวิธีการที่ใช้ความสามารถ อย่างไรก็ตามเรายังค้นหาคำจำกัดความและปรัชญาทางเลือกมากมายที่อยู่ภายใต้แนวทางของความสามารถและวิสัยทัศน์ที่หลากหลายเกี่ยวกับวิธีการกำหนดและประเมินความสามารถ เราทราบว่าไม่มีหลักฐาน จำกัด ที่สนับสนุนวิธีการตามความสามารถจำนวนมากและเราสรุปคำถามการวิจัย 14 ข้อที่สามารถนำมาใช้เพื่อช่วยผู้กำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการประเมินตามความสามารถ

Mohammed. (2012) ศึกษาเกี่ยวกับ การบัญชีทุนมนุษย์: การประเมินความเป็นไปได้สำหรับการฝึกปฏิบัติงานในไนจีเรีย บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเป็นไปได้สำหรับการปฏิบัติตาม HRA ในประเทศไนจีเรียเราจะทบทวนประวัติศาสตร์พื้นหลังของ HRA และการปฏิบัติในปัจจุบันทั่วโลก เพื่อเน้นบทเรียนที่สำคัญบางอย่างที่จะได้เรียนรู้โดยเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาทางเศรษฐกิจของประเทศไนจีเรีย ข้อมูลทฤษฎีอยู่ในรูปแบบของบทความวารสารวิทยานิพนธ์ บทความนี้ค้นพบว่าการปฏิบัติทางการบัญชีที่มีอยู่นั้นไม่ได้คำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นสินทรัพย์

Chia-Chi (2018). ศึกษาเกี่ยวกับ ผลกระทบของคุณลักษณะทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อผลการดำเนินงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานของ บริษัท บัญชีโดยการสุ่มตัวอย่างข้อมูลจากรายงานการสำรวจปี 2555-2556 ของ บริษัทบัญชีซึ่งรวบรวมโดยคณะกรรมการกำกับดูแลทางการเงินในไต้หวัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นการวัดผลการดำเนินงานด้วยการวัดที่หลากหลาย เช่น กำไรจากการดำเนินงานและการกระจายความเสี่ยงทางธุรกิจ ตัวแปรอิสระประกอบด้วยอัตราส่วนขาดต่อหญิง ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง ร้อยละของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูง พลังองค์การ ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละของพนักงานที่มีคุณสมบัติเป็นผู้สอบบัญชี (CPA) และต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ (HRCs) ตัวแปรควบคุมคือประวัติบริษัท ส่วนแบ่งตลาด และโครงสร้างองค์การตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัท ผลลัพธ์เชิงประจักษ์เกี่ยวกับรูปแบบกำไรจากการดำเนินงานชี้ให้เห็นว่าอัตราส่วนขาดต่อหญิงที่สูงขึ้นร้อยละของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ร้อยละของพนักงานที่มีคุณสมบัติ CPA และ HRCs มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการกระจายความเสี่ยงทางธุรกิจพบว่าอัตราส่วนขาดต่อหญิงสูงขึ้น ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงและความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่าจะสามารถช่วยผู้บริหารของบริษัท ในการทำความเข้าใจคุณสมบัติของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อผลการดำเนินงานซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของพนักงาน ลดความเสี่ยงด้านปฏิบัติการและปรับปรุงผลการดำเนินงานของบริษัท

บทความนี้ศึกษารูปแบบของการพัฒนาทางเลือก (HMOC) ของฮอลแลนด์ทางเลือกอิทธิพลและความถูกต้องที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกประเภทของผู้ทำบัญชีนักบัญชีและนักธุรกิจ การศึกษา 1 ตีพิมพ์ข้อมูลที่ตีพิมพ์ใหม่อีกครั้งและแสดงหลักฐานว่าต้นแบบของ Beancounter-Bookkeeper (BB) ซึ่ง

ได้รับการส่งเสริมใน HMOC นั้นเป็นการคาดเดาบางส่วนของลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่เลือกเข้าสู่วิชาชีพบัญชี การศึกษา 2 หัวข้อเกี่ยวกับอิทธิพลของการฝึกอบรม HMOC และการเปิดรับการศึกษาด้านบัญชีเกี่ยวกับการรับรู้ประเภทบุคลิกภาพที่จำเป็นสำหรับงานบัญชี ผลการวิจัยพบว่า: (1) การฝึกอบรม HMOC นั้นเกี่ยวข้องกับการรับรู้ว่างานบัญชีต้องมีบุคลิกภาพ BB และ (2) ความสำคัญของทักษะการสืบสวนต่อการเพิ่มงานบัญชีด้วยการให้ความรู้ทางบัญชี ต่อไปนี้เราตรวจสอบหลักฐานที่แสดงว่ามีความถูกต้องในการเรียกร้องของ HMOC เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานและความพึงพอใจที่มากขึ้นในหมู่นักบัญชี BB ในที่สุดเราจะพิจารณากระบวนการที่เป็นไปได้ 3 ประการ ที่อาจอธิบายฮอลล์แลนด์และเพื่อนร่วมงานของผู้ร่วมงานด้านบัญชีกับผู้ทำบัญชี การวิเคราะห์ร่วมกันส่งเสริมความสงสัยว่า HMOC อ้างว่าการประสบความสำเร็จทางบัญชีมีข้อดีที่แน่นอนต้องการความมั่นใจในการใช้ประโยชน์จากสาระณะวิชาชีพบัญชีหรือไม่

Kenneth (2018). ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของข้อมูลทางการบัญชีต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศซิมบับเว : กรณีของฮาราเร พบว่า การมีส่วนร่วมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของซิมบับเวได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญที่เพิ่มขึ้นความสำเร็จของผู้ประกอบการ SMEs นั้นเป็นที่สนใจของนักวิจัยและนักเศรษฐศาสตร์จำนวนมากดังนั้นจึงกลายเป็นหัวข้อของการวิเคราะห์อย่างมาก ผู้ประกอบการ SMEs ในซิมบับเวยังคงดำเนินงานไม่ดีและยังไม่ได้มีบทบาทสำคัญ ในการทำให้การเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นไปตามที่ต้องการ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทางบัญชีเกี่ยวกับความสำเร็จของ SMEs การวิจัยได้รับการกระตุ้นเตือนจากผลการดำเนินงานที่ไม่ดีของ SMEs จำนวนมากในฮาราเร การศึกษามีพื้นฐานมาจากการสำรวจ การเลือกตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างและการตัดสินใจของนักวิจัยจากการค้นพบอื่น ๆ พบว่า SMEs ส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ข้อมูลทางบัญชีเพื่อการตัดสินใจ ท่ามกลางการกำหนดนโยบายอื่น ๆ ผู้ประกอบการ SMEs ในซิมบับเวได้รับการสนับสนุนในการเก็บบันทึกบัญชีเต็มรูปแบบเพื่ออำนวยความสะดวกในการตัดสินใจที่มีความหมายสำหรับความสำเร็จของตนเอง

Irawan (2020). Syarifuddin Daher, Sugito, Entoh Tohani ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาความรู้ทางบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม Micro, องค์กรขนาดเล็กและขนาดกลาง (MSME) ให้การสนับสนุนสูงสำหรับสภาพเศรษฐกิจของประเทศกำลัง

พัฒนา แต่การบริจาคของพวกเขาไม่ได้รับการตระหนกอย่างเหมาะสมเนื่องจากปัญหาบางอย่าง MSME ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการบันทึกธุรกรรมทางธุรกิจที่ไม่มีรายงานการตรวจสอบที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของธุรกิจ ระบบการเงินของ MSME นั้นมีการแสดงทัศนคติที่ผิดพลาดในการดำเนินธุรกิจ เช่น ไม่ดูแลงบการเงินและงบกำไรขาดทุน มันเกิดจากการขาดข้อมูลเกี่ยวกับกำไรที่แน่นอนที่พวกเขาได้รับ จำนวนของผลิตภัณฑ์ที่พวกเขามีและกลยุทธ์ที่พวกเขาใช้เพื่อปรับปรุงการพัฒนาธุรกิจ การพัฒนาทักษะการทำบัญชีเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ MSME เพื่อให้สมาชิกและผู้ดูแลระบบสามารถดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมืออาชีพ การปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่จำเป็นสำหรับบริษัท ที่เพิ่งเริ่มต้นเท่านั้น การปรับปรุงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ของ MSME สามารถทำได้ด้วยวิธีการทางการศึกษา การวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้การแปลงทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์และทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบบจำลอง ADDIE (การวิเคราะห์การออกแบบการพัฒนาการใช้งานและการประเมินผล) ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาวิจัยนี้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการพัฒนาความรู้บัญชีสำหรับกลุ่มประมง MSME เพื่อเป็นแนวทางในการนำการเรียนรู้ทางบัญชีมาใช้ใน MSME หนังสือเล่มนี้ทำหน้าที่เป็น: 1) เครื่องมือควบคุมเพื่อให้การเรียนรู้มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้การบัญชีในธุรกิจประมง 2) เครื่องมือที่จะช่วยปรับปรุงความสามารถในการจัดการทางการเงินของผู้จัดการ MSME

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 2) จัดทำรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมีระเบียบวิธีการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย
- 3.2 ขั้นตอนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย
- 3.3 การดำเนินการวิจัย

3.1 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการศึกษาปัญหาพร้อมสมัย และในอนาคตที่เน้นความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก ถึงแม้ว่าจะมีการวิเคราะห์เชิงปริมาณแบบง่าย ๆ มาใช้สรุปแต่ละขั้นตอน

Alfred Rasch Jr. (1973) กล่าวว่า “เป็นเทคนิคของการรวบรวมการพิจารณาตัดสินที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจ แต่เดิมขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนหนึ่งโดยเฉพาะ หรือความคิดเห็นของกลุ่มหรือมติที่ประชุม” (Rasch Jr., 1973)

Linstone and Turoff (1975) กล่าวว่า “เป็นเทคนิคการทำนายเหตุการณ์หรือความเป็นไปได้ในอนาคตโดยอาศัยฉันทามติ หรือ Consensus ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันน่าเชื่อถือในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่ว่าจะ เป็นข้อสรุปที่เป็นแนวคิดหรือเป็นการทำนายเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น หรือความเป็นไปในอนาคตของข้อสรุปจากฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนี้จะสามารถนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ได้ทั้งในเชิงวิชาการและการบริหาร”

สรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการพิจารณาปัญหาในปัจจุบันและอนาคต โดยการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเอาชนะจุดอ่อน และสรุปเป็นแนวคิดหรือทำนายเหตุการณ์ที่เป็นไปได้ในอนาคต ซึ่งเป็นความคิดเห็นของกลุ่มสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจได้ทั้งเชิงวิชาการและการบริหาร

3.2 ขั้นตอนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย

ขั้นตอนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย มีขั้นตอน 3 ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

3.2.1 กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Panel Experts) ผู้วิจัยหาวิธีและคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในเรื่องที่จะศึกษา โดยปกติจะมีประมาณตั้งแต่สิบคนขึ้นไปอาจถึงเป็นร้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ความซับซ้อนของเรื่องที่จะศึกษา เวลา และงบประมาณ การเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญควรเป็นบุคคลที่มองหรือคาดการณ์อนาคตได้อย่างชัดเจนและถูกต้องมากกว่าคนธรรมดาทั่ว ๆ ไป หรือเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และลึกในประเด็นที่จะศึกษาอย่างจริงจัง อาจเป็นผู้ที่ศึกษาเรื่องดังกล่าวมาเป็นเวลานาน เป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือมีประสบการณ์โดยตรงกับเรื่องที่จะศึกษา ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ และเห็นความสำคัญของการวิจัยเรื่องนั้นด้วย วิธีการคัดเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยอาจเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อคัดเลือกกลุ่มคนที่ จะเข้าร่วมในการวิจัย หรืออาจจะอาศัยการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิในวงการนั้น ๆ ให้เสนอรายชื่อบุคคลซึ่งควรได้รับการเลือกสรรให้เป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ การคัดเลือกนี้จำเป็นต้องพิจารณากันอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาวิจัยนั้นจริง

สำหรับจำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมในการวิจัยโดยอาศัยเทคนิคเดลฟายนั้น ชินดา รักษ์พลเมือง (2528 : 93) ได้อธิบายว่าจำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มและประเด็นปัญหาที่จะศึกษาเป็นสำคัญ หากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneous Group) อาจจำเป็นต้องใช้เพียง 10-15 คน แต่ถ้ากลุ่มมีความแตกต่างกันมีลักษณะเป็นเอกพันธ์อาจต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวนมาก จากการศึกษาวิจัยของ Thomas T. Macmillan (1971) พบว่า หากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีตั้งแต่ 21 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของการคลาดเคลื่อน (Error) จะมีน้อยมาก ดังแสดงในตารางที่ 3-1 ตารางที่ 3-1 แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ (panel size)	การลดลงของ ความคลาดเคลื่อน (error reduction)	ความคลาดเคลื่อนลดลง (net change)
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

ที่มา : Thomas T. Macmillan (1971)

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทั่วไปจะอยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แน่นอน จึงมีการเก็บข้อมูลหลายรอบซึ่งวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดกรอบของเรื่องที่จะวิจัย ซึ่งสามารถกำหนดได้ด้วยตนเอง จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ หรือจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน เมื่อได้กรอบของเรื่องที่วิจัยแล้วจึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบแรกซึ่งเป็นคำถามกว้าง ๆ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาของการวิจัยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด หรือเป็นโครงสร้างคำถามเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการวิจัยได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางภายในกรอบที่กำหนด

2) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณ โดยตัดทอนประเด็นที่ซ้ำซ้อนหรือส่วนที่เกินจากกรอบการวิจัยที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าของ Likert (1999) ซึ่งเป็นมาตรวัดค่าตั้งแต่ระดับ 1-5 โดยให้น้ำหนักตามความสำคัญของเรื่องต่าง ๆ แล้วจากนั้นส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ซึ่งการสร้างแบบสอบถามในรอบนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญและมีความยากที่สุดของการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย

3) การสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 แบบสอบถามในรอบนี้จะประกอบด้วยประโยคหรือข้อความเหมือนกับรอบที่ 2 แต่จะมีการแสดงการรายงานผลการวิเคราะห์ทางสถิติซึ่งเป็นการแสดงความคิดเห็นของกลุ่ม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลคำตอบที่ได้รับจากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาหาค่าเฉลี่ย จากนั้นจัดข้อมูลเป็นช่วง มาคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) การแสดงตำแหน่งของค่าสถิติดังกล่าวในข้อคำถามแต่ละข้อพร้อมทั้งแสดงตำแหน่งคำตอบที่ผู้ทรงคุณวุฒินั้น ๆ ตอบในรอบที่ 2 เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทราบความเหมือนหรือความแตกต่างของคำตอบของตนเมื่อเทียบกับคำตอบของกลุ่ม พร้อมกับให้พิจารณาว่ามีความเห็นด้วยหรือไม่กับตำแหน่งของคำตอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกัน ถ้าไม่เห็นด้วยให้แสดงเหตุผล แต่ถ้าผู้ทรงคุณวุฒิไม่แสดงเหตุผลให้ถือว่าเห็นด้วยกับตำแหน่งคำตอบดังกล่าว

4) แบบสอบถามรอบที่ 4 แบบสอบถามในรอบนี้ผู้วิจัยจะกำหนดว่าควรมีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการนำค่าของพิสัยระหว่างควอไทล์ในรอบที่ 3 มาพิจารณา หากพบว่าค่าของพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก ผู้วิจัยอาจยุติกระบวนการวิจัยเนื่องจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แคบมาก

3.2.3 การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิในทุกกรอบ เนื่องจากวิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายต้องอาศัยผลการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบต่อไป ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยไม่ได้ตามวัตถุประสงค์ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยต้องเลือกให้เหมาะสม ถ้าเป็นการแสดงความคิดเห็นในเรื่องเวลา ปริมาณ ควรใช้มัธยฐาน หรือสถานการณ์ในอนาคต มักใช้ฐานนิยม การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายยังมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เพื่อ

พิจารณาการกระจายของความคิดเห็น ถ้าข้อความใดที่มีพิสัยกว้างแสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นต่างกันมาก ข้อใดมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แคบแสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งสามารถนำข้อความนั้นมาสรุปเป็นผลของการวิจัยได้ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยไม่ควรละเลยข้อความที่มีพิสัยกว้างในบางครั้งอาจเป็นข้อความที่มีประโยชน์ ทั้งนี้การวิเคราะห์ควรพิจารณาถึงเหตุผลของคำตอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ระบุไว้ประกอบกันด้วย

เทคนิคการจ้ยเดลฟายนอกจากจะสามารถแบ่งได้ 3 ขั้นตอน แล้วยังสามารถแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน 7 ขั้นตอน และ 10 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

Linestone, Turoff and Helmer (2002) (อ้างใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551 : 306–307) เสนอสาระสำคัญของขั้นตอนเทคนิคเดลฟาย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) การสำรวจเนื้อหาหรือประเด็นของเรื่องที่จะศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะให้ข้อมูลข้อสนเทศที่ตนคิดว่าตรงประเด็น

2) ผู้ประสานงานหรือผู้วิจัย ประมวลความคิดเห็นของกลุ่มเกี่ยวกับประเด็นปัญหานั้นว่าสมาชิกของกลุ่มเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และประเมินความสำคัญ หรือความเป็นไปได้ ถ้ามีความแตกต่างกัน แล้วสรุปผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไปในขั้นตอนรอบที่ 3

3) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและการประเมินเหตุผลของความแตกต่าง ความแตกต่างในด้านความคิดเห็นแล้วส่งกลับมาให้ผู้ประสานงานหรือผู้วิจัยประมวลผล

4) การประเมินผลรอบสุดท้าย เมื่อข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนต้น ๆ ผ่านการวิเคราะห์ และการประเมินย้อนกลับ เมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาใหม่จนไม่มีความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ดำเนินการเห็นว่าในรอบต่อ ๆ ไปไม่ได้มีอะไรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

Dunham (1996) (อ้างใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551 : 310–312) ระบุขั้นตอนกระบวนการเดลฟายไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1) ระบุปัญหาและข้อความความคิดเห็น ผู้ประสานงานต้องเตรียมส่งแบบสอบถามฉบับแรกที่ถามผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในการระดมสมอง เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นต่าง ๆ มากที่สุดเกี่ยวกับประเด็นปัญหานั้น

2) คำตอบแบบสอบถามแรก ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมเสนอความคิดเห็นโดยย่อด้วยประโยคสั้น ๆ และส่งแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้ประสานงาน ความคิดเห็นเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องผ่านการกลั่นกรองและพัฒนาที่สมบูรณ์แล้ว แต่ควรเป็นความคิดเห็นที่ใช้ประโยคหรือวลีสั้น ๆ ยังไม่ต้องมีการประเมินหรือให้เหตุผลในขั้นตอนนี้

3) สร้างและส่งเสริมแบบสอบถามฉบับที่ 2 ผู้ประสานงานเตรียมและส่งแบบสอบถามให้

ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยความคิดเห็นทั้งหมดที่ได้จากคำตอบแบบสอบถามแรก และมีที่ว่างให้ผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงแก้ไขแต่ละความคิด วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ที่เกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา และเสนอความคิดใหม่ ๆ

4) คำตอบแบบสอบถามฉบับที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญบันทึกความคิดเห็นของตนต่อแบบสอบถามฉบับที่ 2 แล้วส่งคืนให้ผู้ประสานงาน

5) สร้างและส่งแบบสอบถามฉบับที่ 3 ผู้ประสานงานสร้างและส่งแบบสอบถามฉบับที่ 3 ที่สรุปความคิดเห็นที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญจากการตอบแบบสอบถามครั้งที่ 2 โดยมีการถามความชัดเจน จุดแข็ง จุดอ่อน และการเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นใหม่ได้

6) ดำเนินการตามกระบวนการต่อไป อาจมีการดำเนินการขั้นตอนซ้ำจนกว่าจะเป็นที่ชัดเจนว่าไม่มีความคิดใหม่ที่จะเกิดขึ้น จุดอ่อน จุดแข็ง และความคิดเห็นได้รับการระบุไว้ครบถ้วน

7) การสรุปจะเกิดขึ้นในสองกรณี ดังนี้

(1) ผู้ประสานงานประเมินความคิดเห็นของข้อดีแต่ละความคิด ซึ่งทำได้หลายวิธี วิธีการหนึ่งคือ ทำแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนความคิดเห็นตามมาตรวัดที่ใช้ เช่น อาจจะจัดอันดับความคิดเห็น 1 ถึง 5 หรือคะแนน 0 ถึง 10 ถ้าใช้วิธีการนี้ ผู้เชี่ยวชาญส่งคะแนนความคิดเห็นกลับมายังผู้ประสานงานที่ทำหน้าที่ประมวลผล และจัดคะแนนหรืออันดับความคิดต่าง ๆ ที่ได้จากการประเมิน

(2) การลงคะแนนเสียง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญระบุและจัดอันดับ 5 ความคิดเห็น และให้คะแนนความคิดเห็นที่ดี 5 ความคิดเห็น ผู้ประสานงานทำหน้าที่จัดคะแนนและเตรียมการรายงานผลการประเมินว่าแต่ละความคิดเห็นได้คะแนนเป็นอย่างไร

Allen (1978 : 123-125) (อ้างใน สุขชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551 : 307-309) เสนอว่าเทคนิคเดลฟายมีขั้นตอนทั่วไป 10 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตอนการกำหนดคำถาม ขั้นแรกสุดผู้วิจัยต้องกำหนดคำถาม โดยเฉพาะคำถามที่ว่า ผู้วิจัยต้องการอะไรจากผู้เชี่ยวชาญ คำตอบของคำถามนี้จะช่วยให้สามารถเลือกผู้เชี่ยวชาญได้อย่างถูกต้อง

2) ขั้นตอนการเลือกผู้เชี่ยวชาญ เมื่อทราบสิ่งที่ต้องการจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จะช่วยให้สามารถเลือกผู้เชี่ยวชาญได้ แต่จะเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวนเท่าไรให้เหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการพิจารณาและพิจารณาถึงความเคลื่อนที่ที่จะเกิดขึ้นเมื่อเลือกจำนวนผู้เชี่ยวชาญแตกต่างกัน

3) ขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถาม 1 ในการพัฒนาแบบสอบถามครั้งแรกนี้ โดยทั่วไปแล้วจะใช้คำถามปลายเปิด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่แล้วส่งกลับแบบสำรวจครั้งที่ 1

4) ขั้นตอนการวิเคราะห์แบบสอบถาม คำตอบที่ได้นำมาวิเคราะห์จัดประเภท

หมวดหมู่ให้เข้าใจง่าย

5) ขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถาม 2 จากคำถามที่จัดหมวดหมู่แล้ว ผู้วิจัยสามารถพัฒนาแบบสอบถามปลายปิดได้ ซึ่งอาจจะเป็นแบบให้เรียงลำดับความสำคัญ หรือให้ประมาณค่าได้ ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่จะวิจัย แล้วส่งแบบสำรวจครั้งที่ 2

6) ขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถาม 3 นำผลการสำรวจครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) จากนั้นให้พัฒนาแบบสอบถามขั้นใหม่ โดยระบุค่าสถิติทั้ง 2 ประเภทไว้ในแบบสอบถามด้วย พร้อมทั้งระบุด้วยว่า ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นมีความเห็นอยู่จุดใดในหรือนอกพิสัย แล้วส่งให้ผู้ตอบในรอบที่ 3 พร้อมทั้งให้แสดงเหตุผลประกอบด้วย

7) ขั้นตอนพัฒนาแบบสอบถาม 4 เมื่อวิเคราะห์ใหม่มักพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามนอกพิสัยพอสมควร ให้กำหนดแบบสอบถามครั้งที่ 4 พร้อมทั้งค่าสถิติเช่นเดิม และถามย้ำผู้ตอบนอกพิสัยว่าเพราะเหตุใดจึงยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ไม่ได้

8) ขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถาม 5 วิเคราะห์ผลของรอบที่ 4 ถ้ายังพบว่าความเห็นยังขัดแย้งมากอยู่เช่นเดิม ให้พัฒนาแบบสอบถามครั้งที่ 5 แสดงค่าสถิติพร้อมทั้งความเห็นขัดแย้งและสนับสนุนของผู้ตอบเช่นเดิม แล้วส่งแบบสอบถามย้ำความคิดเห็นอีกครั้ง

9) ขั้นตอนการวิเคราะห์ ค่ามัธยฐานจากการสำรวจครั้งสุดท้ายจะเป็นค่าตัวแทนคำตอบของกลุ่ม

10) การรายงานผล การเขียนรายงานให้แสดงค่าสถิติเท่าที่วิเคราะห์ไว้ทั้งหมดพร้อมทั้งเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์ต่อไป

การทดสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเทคนิคเดลฟาย

การทดสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเทคนิคเดลฟายทำได้ยากมาก เนื่องจากไม่สามารถพิสูจน์ได้ทันที แต่ต้องรอเวลาเพื่อให้เกิดเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่ตรงกับการทำนายเกิดขึ้นเสียก่อน จึงสามารถทราบได้ว่าถูกต้องหรือไม่

แต่ผู้วิจัยสามารถควบคุมโดยให้ผลการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายมีความน่าเชื่อถือและมีความน่าจะเป็น ผลการทำนายถูกต้องมากยิ่งขึ้นโดย

1) ต้องคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ต้องการศึกษาวิจัย

2) จำนวนของผู้เชี่ยวชาญต้องมีมากเพียงพอที่จะเป็นตัวแทนของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการศึกษาวิจัย ซึ่งอาจพิจารณาได้จากตารางการลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เชี่ยวชาญประกอบการพิจารณา

3) ขอความร่วมมือ และ/หรือ ให้ผู้เชี่ยวชาญตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริง รวมถึงผู้เชี่ยวชาญต้องมีความสนใจที่จะให้ข้อมูลอย่างจริงจัง

4) ผู้วิจัยจะต้องมีความรู้ และความสนใจในเรื่องที่จะศึกษาวิจัย มีความละเอียดรอบคอบและ ต้องมีกรอบแนวความคิดในเรื่องที่ต้องการจะศึกษาอย่างชัดเจน

5) ผู้วิจัยต้องสร้างแบบสอบถามครอบคลุมประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษา และสร้างข้อคำถาม ของแบบสอบถามให้ชัดเจน

6) การเว้นระยะในการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 และ 3 จะต้องเหมาะสม เพราะการเว้น ช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแตกต่างกัน ทำให้ผลของคำตอบที่ได้รับแตกต่างกัน

3.3 การดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม ในครั้งนี้ใช้เทคนิคเดลฟายมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.3.1 การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมในการวิจัยเรื่อง รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยทำการเลือกแบบ เฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ และมีหน้าที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดให้มีการศึกษาผู้เชี่ยวชาญที่แบ่งเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 12 ท่าน สามารถแจกแจงได้ดังนี้

1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ

- 1) ดร.ทิพสุดา ไชยสาม บริษัท ที่ปรึกษา เทศมนตรี (2539) จำกัด
- 2) คุณศุภนิดา แสงเผือก บริษัทมหาชน จำกัด เสนา ดีเวลลอปเม้นท์
- 3) คุณสาริศา นวลละออง บริษัท ซี พี รี เทลลิง จำกัด
- 4) คุณศรายุทธ์ ยิ้มเรือน ผู้สอบบัญชี

1.2 ผู้ทำบัญชี

- 1) คุณอรุณา อินทรตุล บริษัทจำกัด อี บีซี เนสพลัส
- 2) คุณชุตีมา ทองดอนเหมือน ธนาคารออมสิน
- 3) คุณอรณี ฉันทตระกูลวงศ์ ผู้จัดการ บริษัท พี เอส เค การบัญชี จำกัด
- 4) คุณเจนจิรา หงส์เหิน พนักงานบัญชี บริษัท สำนักงานบัญชีกิจ

1.3 ผู้สอบบัญชี

- 1) คุณธนัสพร ธนากรกิจกุล บริษัท สำนักงานสอบบัญชีธนาธรรม
- 2) คุณวราภรณ์ สุวแซ กรรมการบริษัท พี เอส เค การบัญชี จำกัด
- 3) คุณวัชรีย์ รชตะวณิชย์ พนักงานอาวุโส บริษัท สำนักงาน อี วาย จำกัด
- 4) คุณณัฐพร แขตระกูล พนักงานอาวุโสบริษัท ดีลอยด์ ทัชโซมัทสุ ไชยงค์ สอบบัญชี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้มีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน เพื่อนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และแยกแยะประเด็นสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับการตอบรับแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 จากผู้เชี่ยวชาญครบทั้ง 12 ท่าน

3.3.2 กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งมี 3 รอบ ดังนี้

1) แบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นโครงสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview) ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญทราบล่วงหน้าก่อนสัมภาษณ์เป็นเวลา 1 สัปดาห์

2) แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่ได้จากการนำผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน มาสังเคราะห์และแยกแยะประเด็นแล้วสร้างเป็นข้อคำถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นที่มีต่อประเด็นในแบบสอบถามปัจจัย รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผู้วิจัยกำหนดค่าของระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามไว้ 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยมาก
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

3) แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นคำถามในลักษณะเดียวกันกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 และแสดงตำแหน่งค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เช่นเดียวกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่ละข้อ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลระดับความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 มาจัดแบ่งเป็นช่วงคะแนน 5 ช่วงเช่น ดังนี้

ช่วงที่ 1	ค่าคะแนน	4.21–5.00
ช่วงที่ 2	ค่าคะแนน	3.41–4.20
ช่วงที่ 3	ค่าคะแนน	2.61–3.40
ช่วงที่ 4	ค่าคะแนน	1.81–2.60
ช่วงที่ 5	ค่าคะแนน	1.00–1.80

3.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 จะนำมาสังเคราะห์แยกประเด็นที่เห็น รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบซึ่งมีค่าของคำตอบ 5 ระดับ ข้อมูลจากแบบสอบถามในรอบที่ 2 นี้จะนำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นรายข้อ แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามในรอบที่ 3 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แล้วนำข้อมูลมาแปรผล โดยมีเกณฑ์ดังนี้

3.3.3.1 ค่ามัธยฐาน (Median) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้วิธีการหาค่ามัธยฐานสำหรับข้อมูลที่ไม่ได้แบ่งเป็นหมวดหมู่ โดยค่ามัธยฐานสามารถหาค่าได้จากค่าที่อยู่ในตำแหน่งตรงกลางจากการจัดเรียงลำดับค่าคะแนนจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด พร้อมกันนี้ผู้วิจัยกำหนดระดับค่าความคิดเห็นโดยลำดับค่าคะแนนจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจำแนกค่ามัธยฐาน (Median) ออกเป็น 5 ช่วงคะแนน ดังนี้

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50–5.00 หมายถึง	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50–4.49 หมายถึง	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก
ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 2.50–3.49 หมายถึง	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับความเห็นด้วยปานกลาง
ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.50–2.49 หมายถึง	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมาก
ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.00–1.49 หมายถึง	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยมากที่สุด

3.3.3.2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR)

เป็นการคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ หากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อคำถามข้อใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน

3.3.4 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)

ผู้วิจัยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง

จากการยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่ 3 โดยในการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องจะใช้สูตรคำนวณทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา (สุรพงษ์ และธีรชาติ , 2551) และ (วัลลภ , 2554)

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นด้วยว่าข้อความมีความสอดคล้องเหมาะสม

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องเหมาะสม

ให้คะแนน -1 เมื่อไม่เห็นด้วยว่าข้อความมีความสอดคล้องเหมาะสม

หากข้อความใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องเหมาะสม

การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC = ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC)

R = ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่

ค่า +1 เห็นด้วยว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องเหมาะสม

ค่า 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องเหมาะสม

ค่า -1 ไม่เห็นด้วยว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องเหมาะสม

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

ทั้งนี้ หากข้อความใดมีดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องเหมาะสม

ตัวอย่าง

ข้อความ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย
1.ปัจจุบัน บุคลากรในองค์กรมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย	14	0	3

$$IOC = \frac{14(1)+3(-1)}{17}$$

$$= 0.64$$

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม 2) เพื่อจัดทำรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ตามระเบียบวิธีวิจัยและขั้นตอนในการวิจัย และได้ข้อมูลซึ่งนำมาวิเคราะห์ตามกระบวนการดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำมาวิเคราะห์ในเรื่องรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2030 บทบาทของนักบัญชีที่ต้องพัฒนาสร้างสรรค์ ความคิดวิเคราะห์ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารในยุคปัจจุบันของในแต่ละองค์การ ที่จะต้องรวบรวมข้อมูลในทุก ๆ ด้านขององค์การ เพื่อนำไปใช้ในการบริหาร การตัดสินใจ ข้อมูลที่สำคัญนั้นคือ ข้อมูลในงบการเงิน บทบาทของนักบัญชีในปัจจุบันไม่ใช่แค่จัดทำงบการเงินเสร็จสิ้นเท่านั้น ผู้บริหารมีความต้องการคำแนะนำจากนักบัญชีในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านสารสนเทศ ด้านเทคโนโลยี การประเมินความเสี่ยง ความสามารถในการเชิงวิเคราะห์ กล้าคิดกล้าแสดงออก สามารถเชื่อมโยงความรู้ในหลายด้าน และนำเสนองานให้เข้าใจง่ายชัดเจน เป็นนักบัญชีที่มีความยืดหยุ่น ละเอียด รอบคอบ ช่างสังเกต มีการสื่อสารที่ดี และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

จากแนวความคิดของ RISE (2019) บทบาทของนักบัญชีปี 2030 มี 10 ประการ ดังนี้

1. แนวโน้มการจ้างงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี 2030

1.1 การวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์เพื่อการตัดสินใจ องค์การต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลรอบด้าน ได้แก่ ข้อมูลทางการเงิน การตลาด การจัดการ สารสนเทศ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การได้ตรงกับความต้องการขององค์การ สำหรับบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันด้วยการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามความต้องการของบุคลากรนั้นและองค์การ

1.2 การปรับปรุงประสบการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีประสบการณ์ จะได้รับบุคลากรที่นำความรู้ ความสามารถมาพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์การ โดยใช้วิธีการทางสารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทำให้กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารง่ายขึ้นและรวดเร็ว ผ่านแอปพลิเคชัน จะสามารถค้นหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการขององค์การเร็วขึ้น

1.3 การมุ่งเน้นการเป็นผู้นำทางธุรกิจของผู้บริหาร ปัจจุบันตลาดแรงงานมีการแข่งขันกันสูงมาก การที่องค์กรจะชักชวนให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานขององค์กรของตนนั้น ผู้สมัครจะหาความมั่นคงในชีวิต จึงมองหาองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีการตลาดที่ก้าวหน้า เพื่อให้ตนเองได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุด

1.4 การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริง วัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันองค์กรที่มีนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การพัฒนาตนเองของบุคลากร การมอบคุณค่าที่ดีให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรอยากปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย

1.5 การพัฒนาทักษะของทีมเพื่อการเติบโตของธุรกิจ องค์กรการเสริมทักษะให้กับบุคลากรเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในอนาคต และเชื่อมต่อกับโอกาสในการสร้างทักษะความเป็นผู้นำของบุคลากร การฝึกอบรมให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อที่จะสามารถเป็นผู้นำทีม และการจัดลำดับความสำคัญในการเรียนรู้ การพัฒนาอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรเพื่อความเจริญเติบโตในอาชีพ และการเติบโตในธุรกิจขององค์กร

1.6 การให้ผลประโยชน์ด้านสุขภาพแก่ทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวม องค์กรควรเน้นโปรแกรมสุขภาพและประโยชน์ด้านสุขภาพแบบองค์รวม เพื่อเป็นการดูแลสุขภาพของบุคลากร การสรรหาบุคลากรของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จะสามารถสรรหาบุคลากรที่องค์กรต้องการเป็นอย่างดี เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิต และกำไรของธุรกิจ

1.7 การสร้างสมดุลของชีวิตในการทำงาน การทำงานปกติประมาณ 7-8 ชั่วโมงต่อวัน ผู้บริหารองค์กรจะต้องสร้างความสมดุลของชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข

1.8 ความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการทำงาน การที่บริเวณหรือพื้นที่การทำงานที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

1.9 การรวบรวมความเป็นผู้นำจากคนรุ่นมิลเลนเนียล และรุ่นซี คนรุ่นใหม่จะนำความทันสมัย อุดมคติ ความหลากหลาย ความเสมอภาค นวัตกรรม และการเอาใจใส่ของคนรุ่นใหม่ จะเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานขององค์กร และวางกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อมาเป็นผู้นำ ผู้จัดการ และสมาชิกในทีม เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.10 ผู้บริหารร่วมยืนหยัดกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในทศวรรษใหม่ จะคาดหวังให้ผู้บริหารมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมาใช้ในวัฒนธรรมองค์กร และสนับสนุนค่านิยมของบุคลากรในองค์กร และผู้บริหารร่วมยืนหยัดกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

2. แนวคิดการพัฒนาผู้ทำบัญชี

นักบัญชีต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการรายงานทางการเงิน และวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ดังนั้นนักบัญชีจึงต้องมี

การปรับตัว ยกระดับคุณภาพ และศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (Internation Federation of Accountance : IFAC, 2012)

2.1 นักบัญชีจะต้องมีความรู้ด้าน การบัญชี การเงิน และความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง (Accounting Finance and Related Knowledge) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจขององค์การ (Organizational and Business Knowledge)

2.2 นักบัญชีต้องมีทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะด้านสติปัญญา (Intellectual Skill) ทักษะด้านเทคนิคทั่วไป และเทคนิคเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพ (Technical Skill) ทักษะส่วนบุคคล (Personal Skill) ทักษะในการสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal and Communication Skill) และทักษะทางด้านการจัดการทางด้านธุรกิจและองค์การ (Organization and Business Management Skill)

2.3 นักบัญชีต้องมีคุณค่าและมีทัศนคติที่ดี อันอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม (Professional Value, Ethic and Attitudes) ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ความสามารถในการรักษาความลับ และความเป็นอิสระ

2.4 นักบัญชีจะต้องมีการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ (Experience) เป็นระยะเวลานาน และเข้มข้นเพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นนักบัญชีที่มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพ รวมทั้งมีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอันอยู่บนพื้นฐานของความมีจริยธรรม โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด และมีกระบวนการตรวจสอบอย่างมีมาตรฐานและสม่ำเสมอ

2.5 นักบัญชีจะต้องสอบผ่านการประเมินความสามารถทางวิชาชีพ (Professional Capability) ซึ่งจะเป็นการประเมินความรู้และทักษะทางวิชาชีพตลอดจนการมีคุณค่า ทัศนคติทางวิชาชีพและจริยธรรม

2.6 นักบัญชีจะต้องมีการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้น (Lifelong Learning) โดยถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องพัฒนา และความสามารถด้านวิชาชีพ โดยมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับให้นักบัญชีได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

2.7 นักบัญชีต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านบัญชีการเงินและรายงานในระดับสูง รวมทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนทักษะวิชาชีพที่จำเป็น การมีคุณค่าบนพื้นฐานของจริยธรรม และทัศนคติที่ดีทางวิชาชีพ สำหรับขั้นตอนการขอเป็นนักบัญชีอาเซียน (ACPA)

3. คุณสมบัติของผู้ทำบัญชีที่ผู้บริหารพึงประสงค์ (ธรรมนิติ, RSAS, 2563)

3.1 ผู้ทำบัญชีมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ในวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ที่เป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานจะต้องมีการติดตามการเปลี่ยนแปลง และนำมาใช้ในองค์กร

3.2 ผู้ทำบัญชีมีความเข้าใจในระบบบัญชี และการควบคุมภายใน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาระบบบัญชีให้สอดคล้องและทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยี สารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3.3 ผู้ทำบัญชีมีความรู้เรื่องอื่น ๆ เช่น ด้านการเงิน ด้านการบริหารธุรกิจ ด้านการตลาด และด้านสารสนเทศ ผู้ทำบัญชีจะเป็นผู้ที่เชื่อมโยง สนับสนุนงานต่าง ๆ ในองค์การให้เป็นระบบ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากขึ้น

3.4 ผู้ทำบัญชีมีความสามารถในการประเมินความเสี่ยง วิเคราะห์และเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาให้กับผู้บริหาร ผู้ทำบัญชีต้องเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง ให้งาน โดยต้องสามารถวิเคราะห์งบการเงิน สรุปสาระสำคัญ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือก พร้อมเสนอแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้ผู้บริหารพิจารณาตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ

3.5 ผู้ทำบัญชีสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานอย่างเป็นมืออาชีพ โดยมีความรู้ในทุก ๆ ด้าน เพื่อสร้างคุณค่าให้กับองค์การ

3.6 ผู้ทำบัญชีต้องมีจิตบริการ งานบัญชีเป็นงานที่มีการประสานงานกับทุกหน่วยงานในองค์การ ดังนั้นผู้ทำบัญชีจึงต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการที่ดี เพื่อให้การประสานงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

3.7 ผู้ทำบัญชีมีความยืดหยุ่น กระตือรือร้น สามารถทำงานได้หลายด้าน การทำงานบางครั้งอาจมีการประสานงานในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดปัญหา ดังนั้นผู้ทำบัญชีจึงมีความยืดหยุ่น หาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ คิดนอกกรอบ เพื่อให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

3.8 ผู้ทำบัญชีมีความละเอียด รอบคอบ ช่างสังเกต นำเสนองานให้เข้าใจง่าย ชัดเจน ผู้ทำบัญชีมีการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อเสนอผู้บริหาร อาจมีการเปลี่ยนรูปแบบในการนำเสนอ เช่น รูปแบบกราฟวงกลม กราฟแท่ง โดยบ่งชี้จุดสำคัญ อธิบายให้ผู้บริหารเข้าใจง่าย ชัดเจน

3.9 ผู้ทำบัญชีมีความสามารถในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้ทำบัญชีจะเป็นบุคคลที่ได้รับเอกสารเป็นคนสุดท้ายเพื่อนำมาบันทึกบัญชี ผู้ทำบัญชีจะต้องสื่อสาร ทำความเข้าใจ สร้างความร่วมมือที่ดีในบุคคลต่าง ๆ หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้เอกสารหลักฐานที่ถูกต้อง เพื่อนำมาบันทึกบัญชี ดังนั้นผู้ทำบัญชีจึงต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3.10 ผู้ทำบัญชีต้องทำงานเชิงรุก ผู้ทำบัญชีต้องติดตามเอกสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระบบบัญชี ให้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามเวลาที่ต้องการเพื่อให้สรุปงบการเงินได้ทันเวลา

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

4.2.1 เพื่อวิเคราะห์มุมมองของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีต่อรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในรอบที่ 1 จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นแบบการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในรอบที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีดังนี้

- 1) ด้านมีความรู้ ความเข้าใจทางด้านบัญชีและด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี

- 2) ด้านประสบการณ์ ทักษะ และการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในหลายๆ มิติ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี
 - 3) ด้านจริยธรรม และคุณธรรม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี
 - 4) ด้านทักษะทางสังคม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี
- 4.2.1.1 ด้านมีความรู้ ความเข้าใจทางด้านบัญชีและด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี

ประกอบด้วย

- 1) ความเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชีระดับสากล (IFRS, US GAAP)
- 2) ความรู้ในระบบบัญชีระบบการควบคุมภายในของธุรกิจที่ทำบัญชี
- 3) ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพตามกรอบ TSQC 1
- 4) พัฒนาความรู้ทางบัญชีอย่างต่อเนื่อง
- 5) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงบการเงินในแต่ละธุรกิจที่ทำบัญชี
- 6) ความรู้เกี่ยวกับภาษีในธุรกิจที่ตรวจสอบและอนุสัญญาภาษีซ้อน
- 7) ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจสังคมการเมืองสิ่งแวดล้อม แนวโน้มธุรกิจ ความต้องการของผู้บริโภค เพื่อประเมินความเสี่ยงของธุรกิจของลูกค้า
- 8) ความรู้ในการใช้โปรแกรมในการทำบัญชี เช่น Excel, ACL
- 9) ความรู้เกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์การจัดการฐานข้อมูล เพื่อประเมินความเสี่ยงความน่าเชื่อถือของระบบสารสนเทศ เช่น ระบบ ERP
- 10) ความรู้เกี่ยวกับการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ด้านการเงิน การบริหารธุรกิจ

4.2.1.2 ด้านประสบการณ์ ทักษะและการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในหลาย ๆ มิติ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย

- 1) วิเคราะห์รายการค้าเปรียบเทียบเบื้องต้น การสอบถามรายการต่าง ๆ เพื่อนำไปจัดทำบัญชีที่เหมาะสม
- 2) วิเคราะห์ระบบการควบคุมภายใน เพื่อนำมาประเมินความเสี่ยงของธุรกิจในระบบบัญชี ข้อผิดพลาดและการทุจริต
- 3) ทักษะการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของธุรกิจอย่างมีหลักเกณฑ์ มีเหตุผลที่ชัดเจนโดยมีข้อมูลอ้างอิงจากมาตรฐานบัญชีต่าง ๆ
- 4) มีการติดต่อสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้
- 5) สามารถอ่านภาษาอังกฤษและทำความเข้าใจเนื้อหา จับใจความตรงประเด็น
- 6) สามารถเขียนรายงานแจ้งผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการกำกับดูแลเป็นภาษาอังกฤษอย่างมืออาชีพ

4.2.1.3 ด้านจริยธรรม และคุณธรรม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย

- 1) ความซื่อสัตย์ สุจริต และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
- 2) รักษาความลับของลูกค้า
- 3) ความอิสระ โปร่งใส

- 4) ความเป็นกลาง
- 5) ความเที่ยงธรรม
- 6) รายงานผลการดำเนินงานตามความจริง เพื่อประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจลงทุน

- 7) เปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอ และเหมาะสมต่อการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน
- 8) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

4.2.1.4 ด้านทักษะทางสังคม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย

- 1) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา ปรับปรุงประสบการณ์
- 2) มีการวางแผน ควบคุม จัดลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน การบริหารเวลา
- 3) สามารถควบคุมอารมณ์ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์
- 4) มีความยืดหยุ่น มีการปรับตัว และสามารถปรับเข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้
- 5) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
- 6) สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก แล้วประเมินทางเลือกและตัดสินใจ
- 7) มีความช่างสังเกต เปิดใจกว้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 และ 3 เพื่อกำหนดและตรวจสอบรูปแบบทรัพย์สินส่วนบุคคล 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิชาชีพ ขนาดกลางและขนาดย่อม 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมีความรู้ ความเข้าใจทางด้านบัญชีและด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี 2) ด้านประสบการณ์ ทักษะและการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในหลาย ๆ มิติ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี 3) ด้านจริยธรรม และคุณธรรม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี 4) ด้านทักษะทางสังคม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี ดังตารางที่ 4-1



ตารางที่ 4-1 แสดงค่ามัธยฐาน (Median: M.D.) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR) ของแต่ละข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 และ 3 ในแต่ละด้านทั้ง 3 ด้านของผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในรอบที่ 1 ด้านการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และ 3 เพื่อกำหนดรูปแบบที่เป็นไปได้ในอนาคตของรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

องค์ประกอบ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
	รอบที่ 2		รอบที่ 3	
	M.D	IR	M.D.	IR
1. ด้านมีความรู้ ความเข้าใจทางด้านบัญชีและด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี				
1.1 ความเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชีระดับสากล (IFRS, US GAAP)	3.00	1.75	3.00	1.50
1.2 ความรู้ในระบบบัญชีระบบการควบคุมภายในของธุรกิจที่ทำบัญชี	3.50	1.25	3.00	1.00
1.3 ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพตามกรอบ TSQC 1	2.50	1.00	3.00	1.50
1.4 พัฒนาการความรู้ทางบัญชีอย่างต่อเนื่อง	3.50	1.00	4.00	0.50
1.5 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงบการเงินในแต่ละธุรกิจที่ทำบัญชี	4.00	1.50	3.50	1.25
1.6 ความรู้เกี่ยวกับภาษีในธุรกิจที่ตรวจสอบและอนุสัญญาภาษีซ้อน	4.00	1.25	3.00	1.00
1.7 ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจสังคมการเมืองสิ่งแวดล้อม แนวโน้มธุรกิจ ความต้องการของผู้บริโภค เพื่อประเมินความเสี่ยงของธุรกิจของลูกค้า	3.50	1.00	3.00	1.00
1.8 ความรู้ในการใช้โปรแกรมในการทำบัญชี เช่น Excel, ACL	4.00	1.25	4.00	1.00
1.9 ความรู้เกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์การจัดการฐานข้อมูล เพื่อประเมินความเสี่ยงความน่าเชื่อถือของระบบสารสนเทศ เช่น ระบบ ERP	3.00	2.00	4.00	1.50
1.10 ความรู้เกี่ยวกับการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ด้านการเงิน การบริหารธุรกิจ	3.50	1.50	3.00	1.25
2. ด้านประสบการณ์ ทักษะ และการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในหลายๆ มิติ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี				
2.1 วิเคราะห์รายการค้าเปรียบเทียบเบื้องต้น การสอบถามรายการต่าง ๆ เพื่อนำไปจัดทำบัญชีที่เหมาะสม	5.00	1.50	5.00	1.50
2.2 วิเคราะห์ระบบการควบคุมภายใน เพื่อนำมาประเมินความเสี่ยงของธุรกิจในระบบบัญชี ข้อผิดพลาดและการทุจริต	5.00	1.25	4.00	1.25
2.3 ทักษะการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของธุรกิจอย่างมีหลักเกณฑ์ มีเหตุผลที่ชัดเจนโดยมีข้อมูลอ้างอิงจากมาตรฐานบัญชีต่าง ๆ	4.50	1.50	4.00	1.50

ตารางที่ 4-1 แสดงค่ามัธยฐาน (Median: M.D.) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR) ของแต่ละข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 และ 3 ในแต่ละด้านทั้ง 3 ด้านของผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในรอบที่ 1 ด้านการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และ 3 เพื่อกำหนดรูปแบบที่เป็นไปได้ในอนาคตของรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

องค์ประกอบ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
	รอบที่ 2		รอบที่ 3	
	M.D	IR	M.D.	IR
2. ด้านประสบการณ์ ทักษะ และการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในหลายๆ มิติ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี				
2.4 มีการติดต่อสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้	2.50	1.25	3.00	1.50
2.5 สามารถอ่านภาษาอังกฤษและทำความเข้าใจเนื้อหา จับใจความตรงประเด็น	3.50	1.00	3.00	0.50
2.6 สามารถเขียนรายงานแจ้งผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการกำกับดูแลเป็นภาษาอังกฤษอย่างมืออาชีพ	3.50	1.25	2.00	1.00
3. ด้านจริยธรรม และคุณธรรม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี				
3.1 ความซื่อสัตย์ สุจริต และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	4.50	1.00	5.00	1.00
3.2 รักษาความลับของลูกค้า	5.00	1.00	5.00	1.00
3.3 ความอิสระ โปร่งใส	5.00	1.00	5.00	1.00
3.4 ความเป็นกลาง	4.50	1.25	5.00	1.25
3.5 ความเที่ยงธรรม	4.00	1.50	5.00	1.00
3.6 รายงานผลการดำเนินงานตามความจริง เพื่อประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจลงทุน	4.00	1.00	5.00	1.50
3.7 เปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอ และเหมาะสมต่อการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน	5.00	1.00	5.00	1.00
3.8 มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ	5.00	1.25	5.00	1.00

ตารางที่ 4-1 แสดงค่ามัธยฐาน (Median: M.D.) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR) ของแต่ละข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 และ 3 ในแต่ละด้านทั้ง 3 ด้านของผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในรอบที่ 1 ด้านการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และ 3 เพื่อกำหนดรูปแบบที่เป็นไปได้ในอนาคตของรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

องค์ประกอบ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
	รอบที่ 2		รอบที่ 3	
	M.D	IR	M.D.	IR
4. ด้านทักษะทางสังคม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี				
4.1 มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา ปรับปรุงประสบการณ์	5.00	1.00	4.50	1.25
4.2 มีการวางแผน ควบคุม จัดลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน การบริหารเวลา	4.00	1.25	4.50	1.00
4.3 สามารถควบคุมอารมณ์ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	4.50	1.00	4.00	1.00
4.4 มีความยืดหยุ่น มีการปรับตัว และสามารถปรับเข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้	4.00	1.00	4.00	1.00
4.5 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	4.00	1.50	4.00	1.00
4.6 สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก แล้วประเมินทางเลือก และตัดสินใจ	4.50	1.25	4.00	1.00
4.7 มีความช่างสังเกต เปิดใจกว้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	1.00	4.00	1.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ในด้านมีความรู้ ความเข้าใจทางด้านบัญชีและด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี ข้อกำหนดของผู้เชี่ยวชาญ สรุปว่า มีความเหมาะสมใน 2 ระดับ คือ ระดับมากและมีความคิดเห็นที่สอดคล้องร่วมกัน (M.D. มากกว่าหรือเท่ากับ 3.50-4.49 , IR น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50) ได้แก่ข้อกำหนดที่ 1.4, 1.8, 1.9 ข้อกำหนดที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลางและมีความคิดเห็นที่สอดคล้องร่วมกัน (M.D. อยู่ในช่วง 2.50-3.49, IR น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50) ได้แก่ข้อกำหนดที่ 1.1, 1.2, 1.3, 1.5, 1.6, 1.7, 1.10 ข้อกำหนดที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด และมีความคิดเห็นที่สอดคล้องร่วมกัน (M.D.อยู่ในช่วง 1.50-2.49, น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50) ปรากฏว่าไม่มี

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ในด้านประสบการณ์ ทักษะ และการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในหลายๆ มิติ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี สรุปว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความคิดเห็นที่สอดคล้องร่วมกันใน

ระดับมาก (M.D. มากกว่าหรือเท่ากับ 4.50, น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50) คือ 2.1 ข้อกำหนดที่เหมาะสมในระดับมาก และมีความคิดเห็นสอดคล้องร่วมกันในระดับมาก (M.D. อยู่ในช่วง 3.50-4.49, น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50) ได้แก่ ข้อกำหนดที่ 2.2 และ 2.3 สำหรับข้อกำหนดที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องในระดับร่วมกันในระดับปานกลาง (M.D. อยู่ในช่วง 2.50-3.49, น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50) ได้แก่ข้อกำหนดที่ 2.4 และ 2.5 ข้อกำหนดที่มีเหมาะสมในระดับน้อยและมีความสอดคล้องร่วมกันในระดับมาก (M.D. อยู่ในช่วง 1.50-2.49, น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50) คือ 2.6

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ในด้านจริยธรรม และคุณธรรม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี สรุปว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นที่สอดคล้องร่วมกันในระดับมาก (M.D. มากกว่าหรือเท่ากับ 4.50, น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50) คือ ข้อกำหนดทุกข้อตั้งแต่ข้อ 3.1 - 3.8

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ในด้านทักษะทางสังคม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี สรุปว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นที่สอดคล้องร่วมกันในระดับมาก (M.D. มากกว่าหรือเท่ากับ 4.50, น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50) ได้แก่ ข้อกำหนดที่ 4.1 และ 4.2 ข้อกำหนดที่เหมาะสมในระดับมาก และมีความคิดเห็นสอดคล้องร่วมกันในระดับมาก (M.D. อยู่ในช่วง 3.50-4.49, น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50) ได้แก่ ข้อกำหนดที่ 4.3 - 4.7



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 2) จัดทำรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยการวิจัยเชิงอนาคตด้วยเทคนิคเดลฟาย ผู้วิจัยได้สรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัยรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการวิจัยมีดังนี้

5.1.1 ด้านมีความรู้ ความเข้าใจทางด้านบัญชีและด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชีประกอบด้วย

- 1) ความเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชีระดับสากล (IFRS, US GAAP)
- 2) ความรู้ในระบบบัญชีระบบการควบคุมภายในของธุรกิจที่ทำบัญชี
- 3) ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพตามกรอบ TSQC 1
- 4) พัฒนาคำความรู้ทางบัญชีอย่างต่อเนื่อง
- 5) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงบการเงินในแต่ละธุรกิจที่ทำบัญชี
- 6) ความรู้เกี่ยวกับภาษีในธุรกิจที่ตรวจสอบและอนุสัญญาภาษีซ้อน
- 7) ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจสังคมการเมืองสิ่งแวดล้อม แนวโน้มธุรกิจ ความต้องการของผู้บริโภค เพื่อประเมินความเสี่ยงของธุรกิจของลูกค้า
- 8) ความรู้ในการใช้โปรแกรมในการทำบัญชี เช่น Excel, ACL
- 9) ความรู้เกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์การจัดการฐานข้อมูล เพื่อประเมินความเสี่ยงความน่าเชื่อถือของระบบสารสนเทศ เช่น ระบบ ERP
- 10) ความรู้เกี่ยวกับการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ด้านการเงิน การบริหารธุรกิจ

5.1.2 ด้านประสบการณ์ ทักษะและการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในหลาย ๆ มิติ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชีประกอบด้วย

- 1) วิเคราะห์รายการค้าเปรียบเทียบเบื้องต้น การสอบถามรายการต่าง ๆ เพื่อนำไปจัดทำบัญชีที่เหมาะสม
- 2) วิเคราะห์ระบบการควบคุมภายใน เพื่อนำมาประเมินความเสี่ยงของธุรกิจในระบบบัญชี ข้อผิดพลาดและการทุจริต
- 3) ทักษะการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของธุรกิจอย่างมีหลักเกณฑ์ มีเหตุผลที่ชัดเจนโดยมีข้อมูลอ้างอิงจากมาตรฐานบัญชีต่าง ๆ

- 4) มีการติดต่อสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้
- 5) สามารถอ่านภาษาอังกฤษและทำความเข้าใจเนื้อหา จับใจความตรงประเด็น
- 6) สามารถเขียนรายงานแจ้งผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการกำกับดูแลเป็น

ภาษาอังกฤษอย่างมืออาชีพ

5.1.3 ด้านจริยธรรม และคุณธรรม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย

- 1) ความซื่อสัตย์ สุจริต และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
- 2) รักษาความลับของลูกค้า
- 3) ความอิสระ โปร่งใส
- 4) ความเป็นกลาง
- 5) ความเที่ยงธรรม
- 6) รายงานผลการดำเนินงานตามความจริง เพื่อประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินในการ

ตัดสินใจลงทุน

- 7) เปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอ และเหมาะสมต่อการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน
- 8) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

5.1.4 ด้านทักษะทางสังคม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย

- 1) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา ปรับปรุงประสบการณ์
- 2) มีการวางแผน ควบคุม จัดลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน การบริหารเวลา
- 3) สามารถควบคุมอารมณ์ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์
- 4) มีความยืดหยุ่น มีการปรับตัว และสามารถปรับเข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้
- 5) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
- 6) สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก แล้วประเมินทางเลือกและตัดสินใจ
- 7) มีความช่างสังเกต เปิดใจกว้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สรุปได้ 4 องค์ประกอบหลัก 31 องค์ประกอบย่อย และสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ด้านมีความรู้ ความเข้าใจทางด้านบัญชีและด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย ความเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชีระดับสากล (IFRS, US GAAP) ความรู้ในระบบบัญชีระบบการควบคุมภายในของธุรกิจที่ทำบัญชี ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพตามกรอบ TSQC 1 พัฒนาความรู้ทางบัญชีอย่างต่อเนื่อง ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงบการเงินในแต่ละธุรกิจที่ทำบัญชี ความรู้เกี่ยวกับภาษีในธุรกิจที่ตรวจสอบและอนุสัญญาภาษีซ้อน ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจสังคม การเมืองสิ่งแวดล้อม แนวโน้มธุรกิจ ความต้องการของผู้บริโภค เพื่อประเมินความเสี่ยงของธุรกิจของลูกค้า ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับ กมลชนก (2558) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้ทำบัญชี ตาม

มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ และระดับความรู้ความเข้าใจ ในมาตรฐานการรายงานทางการเงิน สำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า สมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ธนิชฐา (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานตามที่คาดหวังด้านความรู้ทางวิชาการอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับ จุไรรัตน์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุของนักบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือปัจจัยสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะด้านเทคนิค สอดคล้องกับ วิภาพร (2558) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังของผู้บริหารในสายงานบัญชีและการเงินในบริษัทมหาชน พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ คือ ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติงานและหน้าที่ ความรู้ทั่วไป ทักษะทางด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเบื้องต้น ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

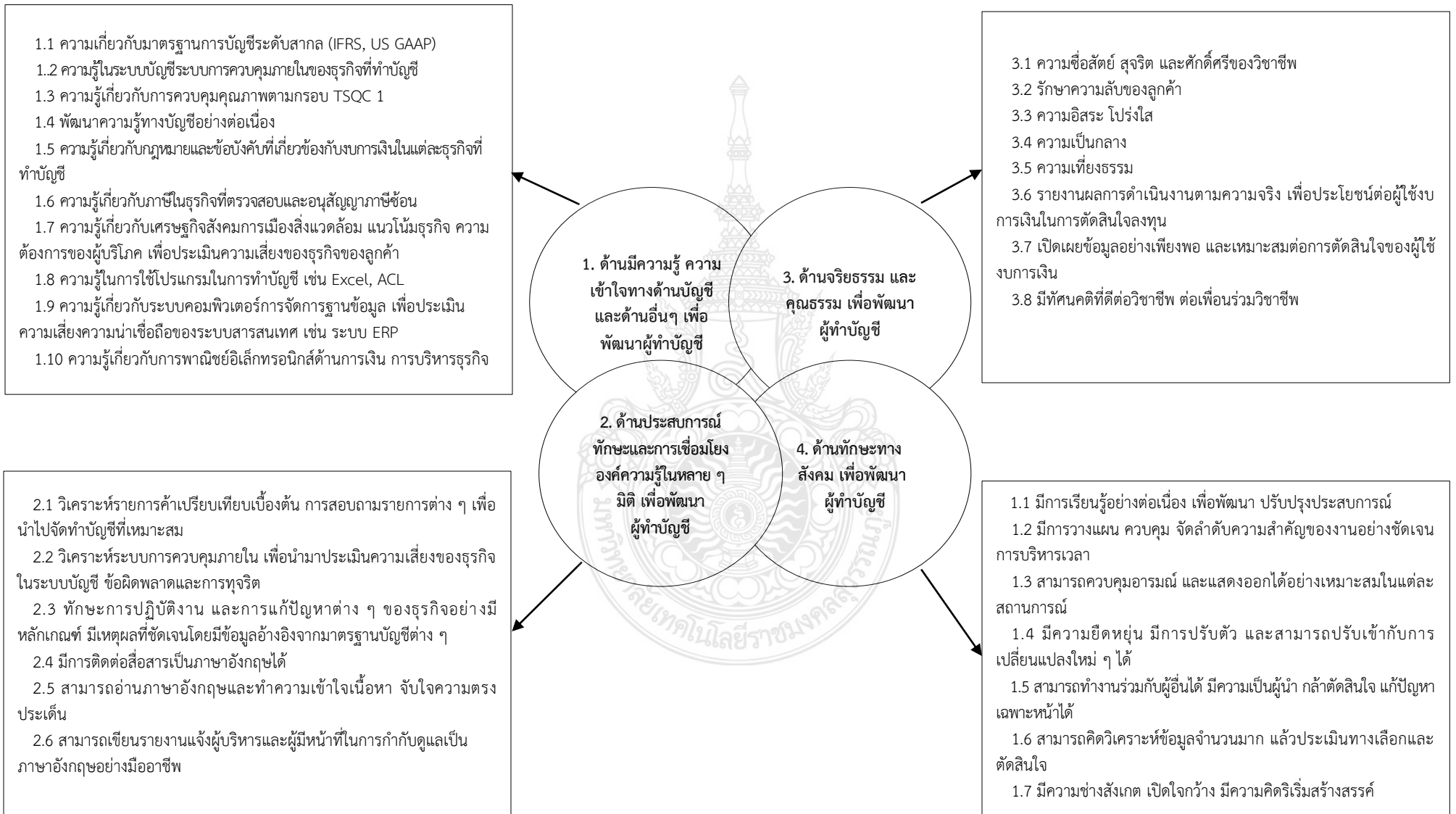
ความรู้ในการใช้โปรแกรมในการทำบัญชี เช่น Excel, ACL ความรู้เกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ การจัดการฐานข้อมูล เพื่อประเมินความเสี่ยงความน่าเชื่อถือของระบบสารสนเทศ เช่น ระบบ ERP ความรู้เกี่ยวกับการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ด้านการเงิน การบริหารธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ นภัทร (2562) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะทางด้านวิชาชีพบัญชีแบบมืออาชีพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในประเทศไทย พบว่า สมรรถนะทางด้านวิชาชีพบัญชีแบบมืออาชีพมีการใช้เทคโนโลยี ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5.2.2 ด้านประสบการณ์ ทักษะและการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในหลาย ๆ มิติ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย วิเคราะห์รายการค้าเปรียบเทียบเบื้องต้น การสอบถามรายการต่าง ๆ เพื่อนำไปจัดทำบัญชีที่เหมาะสม วิเคราะห์ระบบการควบคุมภายใน เพื่อนำมาประเมินความเสี่ยงของธุรกิจในระบบบัญชี ข้อผิดพลาดและการทุจริต ทักษะการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของธุรกิจอย่างมีหลักเกณฑ์ มีเหตุผลที่ชัดเจนโดยมีข้อมูลอ้างอิงจากมาตรฐานบัญชีต่าง ๆ มีการติดต่อสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้ สามารถอ่านภาษาอังกฤษและทำความเข้าใจเนื้อหา จับใจความตรงประเด็น สามารถเขียนรายงานแจ้งผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการกำกับดูแลเป็นภาษาอังกฤษอย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับ ธนิชฐา (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานตามที่คาดหวัง คือ สมรรถนะทางด้านทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ ฐฐา (2561) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ทักษะทางวิชาชีพที่สูงขึ้นมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี สอดคล้องกับ นภัทร (2562) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะทางด้านวิชาชีพบัญชีแบบมืออาชีพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในประเทศไทย พบว่า การมุ่งเน้นสมรรถนะทางด้านวิชาชีพบัญชีแบบมืออาชีพ ได้แก่ การตัดสินใจ การจัดการผลการดำเนินงาน การ

จัดเตรียมรายงานทักษะทางด้านการค้นคว้าด้านเทคโนโลยี

5.2.3 ด้านจริยธรรม และคุณธรรม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ รักษาความลับของลูกค้า ความอิสระ โปร่งใส ความเป็นกลาง ความเที่ยงธรรม รายงานผลการดำเนินงานตามความจริง เพื่อประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจลงทุน เปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอ และเหมาะสมต่อการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ สอดคล้องกับ ธนัชฐา (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานตามที่คาดหวัง ด้านกิจพิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับ ฐณา (2561) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สมรรถนะด้านจริยธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี

5.2.4 ด้านทักษะทางสังคม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนา ปรับปรุงประสบการณ์ มีการวางแผน ควบคุม จัดลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน การบริหารเวลา สามารถควบคุมอารมณ์ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ มีความยืดหยุ่น มีการปรับตัว และสามารถปรับเข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก แล้วประเมินทางเลือกและตัดสินใจ มีความช่างสังเกต เปิดใจกว้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ ธนัชฐา (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่คาดหวัง ด้านกิจพิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับ ฐณา (2561) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สมรรถนะด้านจริยธรรม ทัศนคติ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี สอดคล้องกับ Kenneth (2018) ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทข้อมูลทางบัญชีต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศซิมบับเว พบว่า การได้รับการสนับสนุนในการเก็บข้อมูล การบันทึกบัญชีเต็มรูปแบบเพื่อความสะดวกในการตัดสินใจของผู้บริหาร



ภาพที่ 5-1 รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

5.3 การตรวจสอบรูปแบบและผลการตรวจสอบรูปแบบ

จากรูปแบบในภาพที่ 5-1 ข้างต้นผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นหมวดหมู่และบรรจุไว้ในแบบสอบถามในรูปแบบตารางของการพิจารณาความสอดคล้องของค่าความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิท่านได้พิจารณาตามแนวคิดของ Brown and Moberg (1980) และ Linstone and Turoff (2002) ที่ให้ใช้การประเมินรูปแบบผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเหตุผล

1. เพื่อให้ได้ข้อสรุปการวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยในคุณภาพของเนื้อหาที่ต้องการประเมินปรากฏอยู่ในข้อมูลของรูปแบบ
2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือกให้มาประเมินส่วนมากมักจะเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะที่มีประสบการณ์สูงอยู่แล้ว การวินิจฉัยลงความเห็นแสดงด้วยเชิงประจักษ์ข้อมูลทางสถิติชัดเจนด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC
3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือกให้ประเมินมีความน่าเชื่อถือมีความเป็นกลางจากดุลยพินิจที่ดีไม่มีส่วนได้เสียกับรูปแบบที่ตนเองประเมิน แสดงความยุติธรรมอย่างไม่มีทั้งวาระแฝง (hidden agenda) และผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) รวมถึงปลอดค่าความนิยมหรืออคติส่วนตัวด้วย (Value free or Stereotype)

จากข้างต้น การตรวจสอบรูปแบบของงานวิจัยนี้จึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบ ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. ดร.ภูชนนท์ ภัทรจุฑานนท์ | บุคลากรระดับ 7 การประปาส่วนภูมิภาค |
| 2. ดร.รัตรียา สัตยกิจขจร | รองกรรมการผู้จัดการสถาบันสร้างสรรค์สื่อเพื่อการเรียนรู้ |
| 3. ดร.อารยา คงสุนทร | กรรมการผู้จัดการบริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด |
| 4. ดร.เชาวนะ ฉายแสง | ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพ บริษัทสยามพิตติ้ง จำกัด |
| 5. ดร.ธิดาวัลย์ เอี่ยมแจ้ง | อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |

สำหรับผลการตรวจสอบรูปแบบจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องจากตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5-1 คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการตรวจสอบรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนา
สมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชี ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. ด้านมีความรู้ ความเข้าใจ ทางด้านบัญชี และด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี							
1.1 ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี ระดับสากล (IFRS, US GAAP)	1	1	1	1	1	5	1.0
1.2 ความรู้ในระบบบัญชีระบบการ ควบคุมภายในของธุรกิจที่ทำบัญชี	1	1	0	1	1	4	0.8
1.3 ความรู้เกี่ยวกับการควบคุม คุณภาพตามกรอบ TSQC 1	1	0	1	1	1	4	0.8
1.4 พัฒนความรู้ทางบัญชีอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.0
1.5 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงบการเงิน ในแต่ละธุรกิจที่ทำบัญชี	1	1	1	1	1	5	1.0
1.6 ความรู้เกี่ยวกับภาษีในธุรกิจที่ ตรวจสอบและอนุสัญญาภาษีซ้อน	1	1	0	1	1	4	0.8
1.7 ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจสังคม การเมืองสิ่งแวดล้อม แนวโน้มธุรกิจ ความต้องการของผู้บริโภค เพื่อประเมิน ความเสี่ยงของธุรกิจของลูกค้า	1	1	1	1	1	5	1.0
1.8 ความรู้ในการใช้โปรแกรมใน การทำบัญชี เช่น Excel, ACL	1	1	1	1	1	5	1.0
1.9 ความรู้เกี่ยวกับระบบ คอมพิวเตอร์การจัดการฐานข้อมูล เพื่อประเมินความเสี่ยงความ น่าเชื่อถือของระบบสารสนเทศ เช่น ระบบ ERP	1	1	1	1	1	5	1.0
1.10 ความรู้เกี่ยวกับการพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์ด้านการเงิน การ บริหารธุรกิจ	1	1	1	1	1	5	1.0

ตารางที่ 5-1 คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการตรวจสอบรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนา
สมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชี ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2. ด้านประสบการณ์ ทักษะ การเชื่อมโยงองค์ความรู้ใน หลายๆ มิติ เพื่อพัฒนาผู้ทำ บัญชี							
2.1 วิเคราะห์รายการค้า เปรียบเทียบเบื้องต้น การ สอบถามรายการต่าง ๆ เพื่อ นำไปจัดทำบัญชีที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.0
2.2 วิเคราะห์ระบบการควบคุม ภายใน เพื่อนำมาประเมินความ เสี่ยงของธุรกิจในระบบบัญชี ข้อผิดพลาดและการทุจริต	1	1	1	1	1	5	1.0
2.3 ทักษะการปฏิบัติงาน และการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ของธุรกิจอย่างมี หลักเกณฑ์ มีเหตุผลที่ชัดเจนโดยมี ข้อมูลอ้างอิงจากมาตรฐานบัญชี ต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1.0
2.4 มีการติดต่อสื่อสารเป็น ภาษาอังกฤษได้	1	1	1	1	1	5	1.0
2.5 สามารถอ่านภาษาอังกฤษและ ทำความเข้าใจเนื้อหา จับใจความ ตรงประเด็น	1	1	1	0	1	4	0.8
2.6 สามารถเขียนรายงานแจ้ง ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแลเป็นภาษาอังกฤษอย่างมี อาชีพ	1	1	1	1	0	4	0.8

ตารางที่ 5-1 คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการตรวจสอบรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนา
สมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชี ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3. ด้านจริยธรรม คุณธรรม เพื่อ พัฒนาผู้ทำบัญชี							
3.1 ความซื่อสัตย์ สุจริต และ ศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.0
3.2 รักษาความลับของลูกค้า	1	1	1	1	1	5	1.0
3.3 ความอิสระ โปร่งใส	1	1	1	1	1	5	1.0
3.4 ความเป็นกลาง	1	1	1	1	1	5	1.0
3.5 ความเที่ยงธรรม	1	1	1	1	1	5	1.0
3.6 รายงานผลการดำเนินงานตาม ความจริง เพื่อประโยชน์ต่อผู้ใช้งบ การเงินในการตัดสินใจลงทุน	1	1	1	1	1	5	1.0
3.7 เปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอ และเหมาะสมต่อการตัดสินใจของ ผู้ใช้งบการเงิน	1	1	1	1	1	5	1.0
3.8 มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ต่อ เพื่อนร่วมวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.0
4. ทักษะทางสังคม เพื่อพัฒนา ผู้ทำบัญชี							
4.1 มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อ พัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.0
4.2 มีการวางแผน ควบคุม จัดลำดับความสำคัญของงานอย่าง ชัดเจน การบริหารเวลา	1	1	1	1	0	4	0.8
4.3 สามารถควบคุมอารมณ์ และ แสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ ละสถานการณ์	1	1	1	1	1	5	1.0

ตารางที่ 5-1 คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการตรวจสอบรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
4. ทักษะทางสังคม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี							
4.4 มีความยืดหยุ่น มีการปรับตัว และสามารถปรับเข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้	1	1	1	1	1	5	1.0
4.5 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	1	1	1	1	1	5	1.0
4.6 สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก แล้วประเมินทางเลือก และตัดสินใจ	1	1	1	1	1	5	1.0
4.7 มีความช่างสังเกต เปิดใจกว้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1.0

ทั้งนี้จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบรูปแบบที่เป็นไปได้ในอนาคต ในการวัดรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากคำตอบที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดไว้ 5 ท่าน ดังกล่าวพบว่า รูปแบบที่มีองค์ประกอบ 4 ด้านนั้นมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence :IOC) มากกว่า 0.5 ทุกองค์ประกอบ (IOC >0.5) นำรูปแบบดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาในทางปฏิบัติได้เนื่องจากมีความตรงเชิงเนื้อหา

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

5.4.1.1 คุณสมบัติของผู้ทำบัญชีต้องทำงานอย่างมืออาชีพ ต้องพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้ด้านอื่น ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมคุณค่า สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

5.4.1.2 ผู้ทำบัญชีสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ในหลาย ๆ มิติ ในภาพรวมขององค์กร เพื่อเสนอแนะให้คำแนะนำ และคำปรึกษาแก่ผู้บริหาร

5.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต

จากการศึกษารูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

5.4.2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจถดถอย ดังนั้นทักษะที่นักบัญชีต้องรู้ และเข้าใจถึงกลไกการทำงานเชิงเศรษฐกิจทั้งมหภาค และจุลภาค เพื่อนำมาประยุกต์เข้ากับการนำมาตรฐานการรายงานทางการเงินมาใช้ในการจัดทำงบการเงินยุค 5.0

5.4.2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่มีการนำ Digital Disruption ปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่จำลองความฉลาด และความสามารถของมนุษย์ โดยการใช้โปรแกรมให้ระบบสามารถรับรู้ และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Artificial Intelligence : AI) ในการจัดทำบัญชีแทนนักบัญชี



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กมลชนก อร่ามโชติ. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้ทำบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ และระดับความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลาง และขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์ การบัญชี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2559.
- กมลรส จันท์ตาคา. การพัฒนาสมรรถนะนักบัญชี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2557.
- กรรณิการ์ ผิวสะอาด และ จิตาภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. (791 - 808) วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2561)
- จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ และ สุวรรณ เทพจิต. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด, 2550 : 139.
- จินตนา สุขสมแดน. การพัฒนาคู่มือ. [ออนไลน์] 2560. [สืบค้นวันที่ 13 พฤศจิกายน 2562]. จาก <https://jsuksomdan.blogspot.com/2011/03/blog-post16.html>.
- จิราภรณ์ ปะจันทะสี. ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีสมัยใหม่ที่มีต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บัณฑิต มหาบัณฑิต คณะการบัญชี และการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559.
- จุไรรัตน์ ศรีสัตตรัตน์ และ สมยศ อวเกียรติ. ปัจจัยเชิงสาเหตุของนักบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เขตภาคกลาง. (137 - 152) ปีที่ 11 ลำดับที่ 25 พฤษภาคม - สิงหาคม 2560.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายในเทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย. กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535
- ชวนพิศ สิทธิธาดา. รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. ดุษฎีนิพนธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด, 2545.
- ณฐา ธรเจริญกุล. (2561). สมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, (58-70) ปีที่ 24 ฉบับที่ 1. มกราคม-มิถุนายน 2561

- ธนวรรณ แฉ่งข้าโฉม. **ตัวแบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชี ในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย.** คุษฎุณินพนธ์ การจัดการ บัณตติวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม, 2562.
- ณินษฐา ชิวพัฒนพนธ์. **สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ตามทัศนะของหัวหน้างานบัญชี.** วารสารวิชาการ RMUTT Global Business and Economics Review คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.(141 – 152) ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (2558)
- นันทรัตน์ นามบุรี. **การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักทำบัญชีของธุรกิจอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล.** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.(15 - 30) ปีที่ 32 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม-สิงหาคม 2556.
- นภัทร จันทรจตุรภัทร. **ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะทางด้านวิชาชีพบัญชีแบบมืออาชีพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในประเทศไทย.** วารสารการบัญชีและการจัดการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม 2563.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. **Competency – Based Approach.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : บริษัทเดอะกราฟิก ชิสเต็มส์ จำกัด, 2559.
- ปราโมทย์ วีรานุกูล. **การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน ตามลีลาการเรียนรู้แบบวีเอเคเจอร์นิง** วารสาร Thai Jo ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2555
- พัชรินทร์ ทานนท์. **การประเมินสมรรถนะพนักงานบัญชีของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 ภาคเหนือ (พิษณุโลก) ตามเกณฑ์มาตรฐานยุทธศาสตร์การพัฒนาคลากรภาครัฐ.บัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.**
- พิชิต เทพวรรณ. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2554.
- วิชชุลดา เวชกุล. **ความคาดหวังของผู้ว่าจ้างที่มีต่อคุณลักษณะของนักบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558.**
- วิภาพร ทิมบำรุง. **สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังของผู้บริหารในสายงานบัญชีและการเงินในบริษัทมหาชน.** สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2558.

- ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิดทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. วารสารวิชาการ Beridian E-Journal. ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2557) : 845.
- สงกรานต์ ไกยวงษ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะความเป็นมืออาชีพของนักวิชาชีพบัญชีไทยในบริบทของผู้สอบบัญชีภาษีอากรและผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาต. งานวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2555.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร บริษัท เพ็ญฟ้าพรินต์ติ้ง จำกัด.
- สันสกฤต วิจิตรเลขการ. International Standards (IES) กับวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย. จุลสารสมาคมบัญชีไทย. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1. บริษัทธรรมนิติเพรส จำกัด, 2549.
- อัจฉรา อัญญาลคูปต์. การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ การจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 2559.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. Competency Development Roadmap (CDR). กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2552.
- เอนก เทียนบุชา. การพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งาน. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตุดตสาหกรรมดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2554.
- อมรา ตีรศรีวัฒน์. ความพร้อมในการแข่งขันของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยภายในกลุ่มประเทศสมาชิกของอาเซียนภายใต้ข้อตกลงการยอมรับร่วมบริการวิชาชีพบัญชี. สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559.
- อภิญา เลื่อนฉวี. เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน : ผลกระทบอย่างไรต่อไทย. [ออนไลน์] 2559. [สืบค้นวันที่ 15 ธันวาคม 2563]. จาก http://kpi.ac.th/media/pdf/m7_179.pdf

ภาษาอังกฤษ

- Aries Veronica. **The Competency and Independency Auditors to Audit Quality at Auditors of Public Accountant in Palembang.** University of Tamansiswa, Indonesia, 2017.
- Boyatzis, R. E. **The competent manager: A model for effective performance** New York: Wiley, 1982.
- Complese, C. and Complese, K. **Web-Based Instruction.** [Online] [cited 2017 Nov4] Available <http://www.higherweb.com/497>.
- Chia-Chi Lee, Pei-Yi Cheng. **Effect of the critical human resource attributes on operating performances.** *Chinese Management Studies*, Vol. 12 No. 2, pp. 407–432. 4 June 2018. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2017-0296>
- Delahaye, B.L. **Human Resource Development Theory to Practice.** Morton: John Wiley & Sons Australia, 2000.
- Eisner, E. W. “Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Educational Evaluation,” *Journal of Aesthetic Education*. 10, 1 (1976): 135-150.
- Flippo, Edwin B. **Management : A Behavioral Approach.** 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1970.
- Gunasti Hudiwinarsih. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura* Volume 13, No. 3, December 2010, pages 253 – 264, (2009)
- Hannum, W. **The Concept of Web-Based Instruction.** [Online] 2017. [Cited 2017 Nov 20] Available <http://www.soe.une.edu/edcil11/8-98/concept/comcept.html>.
- Hayes, J.L. ‘A new look at managerial competence : The AMA model of Worthy performance.’ *Management Review*. 68(11) (1979) : 2-3.
- Irawan Syarifuddin Daher, Sugito, Entoh Tohani **Experiential Learning Model for Accounting Literacy Development of Micro, Small, and Medium Enterprises.** *International Conference on Educational Research and Innovation (ICERI 2019)* 12 February 2020. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200204.033>

J.Efrim Brotz and Carla A. Carnaghan. **Competency-Based Education and Assessment for the Accounting Profession: A Critical Review.**

<https://doi.org/10.1506/5K7C--YT1H-0G32-90K0>

Kaplan A. **The conduct of inquiry : methodology for behavioral science.** San Francisco, CA : Chandler, 1964.

Keeve, P.J. **Model and Model Building Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook.** Oxford : Pergamon Press, 1988.

Kenneth A Nyathi. **The Role of Accounting Information in the Success of Small & Medium Enterprises (SMEs) in Zimbabwe: A Case of Harare (2018).**
DYNAMIC RESEARCH JOURNALS (DRJ) Journal of Business and Management (DRJ-JBM) Volume 1 ~ Issue 1 (January, 2018) pp: 01-15

Kristine N. Palmer, Douglas E. Ziegenfuss, Robert E. Pinsker. **"International knowledge, skills, and abilities of auditors/accountants: Evidence from recent competency studies"**,*Managerial Auditing Journal*, Vol. 19 Issue: 7, pp.889-896, 2004.

Linstone, H. and Turoff, M. **The Delphi Method Techniques and Applications.** American Statistical Association, 2002.

Mark Defond and Jieying Zhang. **A review of achiral auditing research.** *Journal of Accounting and Economics* 58(2014) 275-326.

McClelland, D. C. Testing for competence rather than for intelligence. **American Psychologist**, 28, 1-14. (1973).

Mohammed Musa Kirfi and Aminu Abdullahi. **Human Capital Accounting: Assessing Possibilities for Domestication of Practice in Nigeria.** *Research Journal of Finance and Accounting.* www.iiste.org ISSN 2222-1697 (Paper) ISSN 2222-2847 (Online) Vol 3, No 10, 2012

Nick Bontis.2001. **International Journal of Management Reviews.** Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. Volume 3, Issue 1 (March 2001).

- Palmer, K. N., Ziegenfuss, D. E. and Pinsker, R. E. 2004. **Audit competency and audit survival of CPAs in Thailand: an empirical investigation of the antecedents and consequences.** Review of Business Research. Volum e: 12 (May 2012).
- RISE. 10 HR Trends to Watch Out for in 2020 (serial online) 2019. (cited 2020 June, 15). Available from : URL : http://risepeople.com/blog/hr_trends-2020/
- Scott. B. Parry. **The Managerial : Competencies.** Volume 1 Human Resource Development Pr : December 1, 1997.
- Steiner, Lars. "OrganizationalDilemmas as Barriers to Learning." **The Learning Organization.** 5,4 (1998): 193-201.





แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรื่อง รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชี
ของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม และจัดทำรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อนำไปพัฒนาผู้ทำบัญชีมีศักยภาพสามารถไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ ทั้งประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและภูมิภาคอื่น ๆ

กรุณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อข้อความในแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นโดยแบบสอบถามประกอบด้วยชุดคำถาม 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีปี 2030 จำนวน 31 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อให้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดจะถูกนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา และผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรื่อง รูปแบบทรัพยากรมนุษย์ 2030 เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชี
ของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นต่อความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีที่มีในปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาเพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในต่างประเทศได้ ตามระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

คำชี้แจง

รายการ	ระดับที่เกิดขึ้นจริง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ด้านความรู้ ความเข้าใจทางด้านบัญชี และด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี					
1.1 ความเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชีระดับสากล (IFRS, US GAAP)					
1.2 ความรู้ในระบบบัญชีระบบการควบคุมภายในของธุรกิจที่ทำบัญชี					
1.3 ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพตามกรอบ TSQC 1					
1.4 พัฒนาความรู้ทางบัญชีอย่างต่อเนื่อง					
1.5 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงบการเงินในแต่ละธุรกิจที่ทำบัญชี					
1.6 ความรู้เกี่ยวกับภาษีในธุรกิจที่ตรวจสอบและอนุสัญญาภาษีซ้อน					
1.7 ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจสังคมการเมืองสิ่งแวดล้อม แนวโน้มธุรกิจ ความต้องการของผู้บริโภค เพื่อประเมินความเสี่ยงของธุรกิจของลูกค้า					
1.8 ความรู้ในการใช้โปรแกรมในการทำบัญชี เช่น Excel, ACL					

รายการ	ระดับที่เกิดขึ้นจริง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ด้านมีความรู้ ความเข้าใจทางด้านบัญชีและด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี					
1.9 ความรู้เกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์การจัดการฐานข้อมูล เพื่อประเมินความเสี่ยงความน่าเชื่อถือของระบบสารสนเทศ เช่น ระบบ ERP					
1.10 ความรู้เกี่ยวกับการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ด้านการเงิน การบริหารธุรกิจ					
2. ด้านประสบการณ์ ทักษะ และการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในหลายๆ มิติ เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี					
2.1 วิเคราะห์รายการค้าเปรียบเทียบเบื้องต้น การสอบถาม รายการต่าง ๆ เพื่อนำไปจัดทำบัญชีที่เหมาะสม					
2.2 วิเคราะห์ระบบการควบคุมภายใน เพื่อนำมาประเมินความเสี่ยงของธุรกิจในระบบบัญชี ข้อผิดพลาดและการทุจริต					
2.3 ทักษะการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของธุรกิจ อย่างมีหลักเกณฑ์ มีเหตุผลที่ชัดเจนโดยมีข้อมูลอ้างอิงจาก มาตรฐานบัญชีต่าง ๆ					
2.4 มีการติดต่อสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้					
2.5 สามารถอ่านภาษาอังกฤษและทำความเข้าใจเนื้อหา จับใจความตรงประเด็น					
2.6 สามารถเขียนรายงานแจ้งผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการกำกับดูแลเป็นภาษาอังกฤษอย่างมืออาชีพ					
3. ด้านจริยธรรม และคุณธรรม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี					
3.1 ความซื่อสัตย์ สุจริต และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
3.2 รักษาความลับของลูกค้า					
3.3 ความอิสระ โปร่งใส					
3.4 ความเป็นกลาง					
3.5 ความเที่ยงธรรม					
3.6 รายงานผลการดำเนินงานตามความจริง เพื่อประโยชน์ต่อ ผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจลงทุน					

ปัจจัยด้านความรู้ (Knowledge)	ระดับที่เกิดขึ้นจริง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. ด้านจริยธรรม คุณธรรม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี					
3.7 เปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอ และเหมาะสมต่อการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน					
3.8 มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ					
4. ด้านทักษะทางสังคม เพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชี					
4.1 มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา ปรับปรุงประสบการณ์					
4.2 มีการวางแผน ควบคุม จัดลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน การบริหารเวลา					
4.3 สามารถควบคุมอารมณ์ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์					
4.4 มีความยืดหยุ่น มีการปรับตัว และสามารถปรับเข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้					
4.5 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้					
4.6 สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก แล้วประเมินทางเลือกและตัดสินใจ					
4.7 มีความช่างสังเกต เปิดใจกว้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คณะผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง
 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ประวัติผู้วิจัย



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ และ นามสกุล (ภาษาไทย)
(ภาษาอังกฤษ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อมรศิริ ดิสรน
MRS. AMORNSIRI DISSORN

หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน

3 1005 02290 530

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ประวัติการศึกษา

2528 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2544 ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2561 ปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ การสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัย ในแต่ละผลงานวิจัย

- หัวหน้าโครงการวิจัย :
1. ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการสินค้าคงคลังของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ปี 2548
 2. พฤติกรรมการใช้จ่ายตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปี 2554
 3. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ ปี 2555
 4. นวัตกรรมประสิทธิภาพการให้บริการธุรกิจโรงแรมเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์อย่างยั่งยืนของเกาะช้าง ปี 2558
 5. Service Performance Model of Hotel business to Enhance learning for Promoting Sustainable tourism ปี 2558
 6. Primary integrated perspective finding on Neuro-Training ปี 2558
 7. แนวโน้มการวัดผลตอบแทน (ROI) การฝึกอบรมแบบจำลองสมองแห่งการเรียนรู้ ปี 2559
 8. แนวโน้มรูปแบบโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของสินค้าวิสาหกิจชุมชนทางการเกษตรและอาหาร เพื่อบริหารสินค้าคงคลัง

อย่างยั่งยืน ปี 2560

9. รูปแบบการจัดการต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการท่องเที่ยว
วิสาหกิจชุมชน ภาคกลางตอนล่าง ปี 2562

- งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว :
1. ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการสินค้าคงคลัง
ของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ปี 2548
 2. พฤติกรรมการใช้จ่ายตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของอาจารย์
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปี
2554
 3. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนอย่าง
มีประสิทธิภาพของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ ปี 2555
 4. นวัตกรรมประสิทธิภาพการให้บริการธุรกิจโรงแรมเพื่อส่งเสริม
อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์อย่างยั่งยืนของเกาะช้าง ปี
2558
 5. Service Performance Model of Hotel business to
Enhance learning for Promoting Sustainable tourism ปี
2558
 6. Primary integrated perspective finding on Neuro-Training
ปี 2558
 7. แนวโน้มการวัดผลตอบแทน (ROI) การฝึกอบรมแบบจำลอง
สมองแห่งการเรียนรู้ ปี 2559
 8. แนวโน้มรูปแบบโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของสินค้า
วิสาหกิจชุมชนทางการเกษตรและอาหาร เพื่อบริหารสินค้าคงคลัง
อย่างยั่งยืน ปี 2560
 9. รูปแบบการจัดการต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการท่องเที่ยว
วิสาหกิจชุมชน ภาคกลางตอนล่าง ปี 2562

งานวิจัยที่กำลังทำ : -

หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

86 ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทร. 0-2665-3555 ต่อ 2345

E-mail amornsiri.d@mutp.ac.th

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ และ นามสกุล (ภาษาไทย) ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญภา สุวรรณบำรุง
(ภาษาอังกฤษ) MISS. PENNAPA SUWANBAMRUNG

หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน 3 4099 00390 912

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ประวัติการศึกษา

2533 ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2543 ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการ
ทำวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัย ในแต่ละผลงานวิจัย

งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : รูปแบบการจัดการต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจการท่องเที่ยว

วิสาหกิจชุมชน ภาคกลางตอนล่าง ปี 2562 (ผู้ร่วมวิจัย)

หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก

สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1381 ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

โทร. 0-2836-3000 ต่อ 4610

E-mail pennapa.s@mutp.ac.th