

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาทฤษฎี และผลงานของงานศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจซึ่งปัญหา และวิธีการดำเนินการศึกษา โดยประกอบด้วยเนื้อหาต่อไปนี้

1. ทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการบัญชี

ตามที่มีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการบัญชี ซึ่งแต่เดิมได้ยึดถือและปฏิบัติตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 285 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ.2515 ได้ใช้มาเป็นเวลานาน ซึ่งหลักการเกี่ยวกับการทำบัญชีหลายประการที่ไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางการบัญชีและการจัดทำบัญชี จนกระทั่ง มีการผลักดันวิชาชีพบัญชีอย่างจริงจัง เป็นเหตุให้มีการออก พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 ฉบับลงวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ.2543 และต่อมาภายหลังได้มีการ ประกาศตรา พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2547 ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ. 2547

ในพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ.2543 ตามประกาศกรมทะเบียนการค้า มาตรา 7 (6) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ.2544 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับกำหนด คุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชี ตามความในข้อ 4 ว่าด้วยผู้ทำบัญชีต้องมีคุณสมบัติในเรื่องของภูมิสำเนา, การมีความรู้, ภาษาไทย ไม่เคยต้องโทษเนื่องจากความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชีหรือผู้สอบบัญชีอีกด้วย (ประกาศกรมทะเบียนการค้า เรื่องกำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชี พ.ศ. 2543, ข้อ4) และมีการกำหนดให้ผู้ทำบัญชีต้องมีการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพตามหลักเกณฑ์วิธีการ และระยะเวลาที่อธิบดีประกาศกำหนด (ประกาศกรมทะเบียนการค้า เรื่องกำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชี พ.ศ.2543, ข้อ7 (2)) ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมดังนี้ คือ การอบรมหรือสัมมนา, เป็นวิทยากรหรือผู้บรรยาย, เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษา, การสำเร็จการศึกษาในวิชาชีพบัญชี, ผ่านการศึกษาเฉพาะรายวิชา หรือกิจกรรมอื่น ๆ ตามประกาศอธิบดีกำหนด (ประกาศกรมทะเบียนการค้า เรื่องกำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชี ฉบับที่ 3 พ.ศ.2547, ข้อ3 (2), ฉบับลงวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ.2547)

ทั้งนี้ได้มีการออกข้อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี โดยผู้ทำบัญชีต้องเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพทุกรอบ 3 ปี โดยในแต่ละรอบต้องมีจำนวนชั่วโมงไม่น้อยกว่า 27 ชั่วโมง และต้องเป็นกิจกรรมที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ

การบัญชีไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง ทั้งนี้ในแต่ละปีผู้ทำบัญชีจะต้องเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง (ประกาศกรมทะเบียนการค้า เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี พ.ศ.2547, ข้อ3) ทั้งนี้เพื่อให้ผู้จัดทำบัญชีมีความรู้ความสามารถและมีความทัดเทียมกับนานาชาติได้

ในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องนั้น ได้มีข้อกำหนดตาม International Education Standard (IES7) ที่ออกโดย International Federation of Accountants (IFAC) เมื่อ พฤษภาคม 2547 (Nicholas และคณะ,2007.379-403) และในสหราชอาณาจักร ACCA (The Association of Chartered Certified Accountants) ซึ่งเป็นสมาคมหนึ่งในสหราชอาณาจักร ได้มีการกำหนด ACCA CPD Guidelines ซึ่งกล่าวถึงการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพสอบบัญชีในด้านของการพัฒนาทางด้านวิชาชีพและการพัฒนาตัวบุคลากรทางด้าน การสอบบัญชี (Professional and Personal development) และบทบาทในการทำงานของผู้สอบบัญชี (role in workplace) ระบุถึงการพัฒนาโดยการให้ความรู้ในวิชาหลัก (structured CPD) และวิชาอื่น ๆ (non-structured CPD) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง ให้มีการเข้ารับการพัฒนาความรู้อย่างน้อยปีละ 35 ชั่วโมง โดยต้องเป็นวิชาหลัก 21 ชั่วโมง และวิชาอื่น ๆ 14 ชั่วโมงกิจกรรมที่เป็นวิชาหลักคือ classroom-based courses, web-accessed online courses, structured video learning, lecturing work, service on appropriate technical panels, study for additional qualifications กิจกรรมที่เป็นวิชาอื่น ๆ คือ technical reading, study packs, research and writing, student mentoring สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในสหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์ (general practice and accounting & consultancy) มีกรณียกเว้นให้เข้ารับการพัฒนาความรู้ในวิชาหลักเหลือเพียง 7 ชั่วโมงต่อปีถ้าหากมีรายได้ไม่น้อยกว่า 5,000 ปอนด์ต่อปี รอบปีของระยะเวลาการพัฒนาความรู้คือ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคมของแต่ละปี กรณีที่เริ่มเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีระหว่างปีกำหนดให้มีการพัฒนาความรู้ในวิชาหลัก 7 ชั่วโมง และวิชาอื่น ๆ 5 ชั่วโมงต่อปีเป็นอย่างน้อย ACCA's Practising Regulations กำหนดให้มีการพัฒนาความรู้ที่มีการรับรองสำหรับผู้สอบบัญชี และการพัฒนาความรู้ที่มีการรับรองทั่วไปในสหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระดับความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านบัญชี (Accountancy) 2) ด้านภาษีอากร (taxation) 3) ด้านคำแนะนำทางด้านธุรกิจ (Business advice) และ 4) การฝึกฝนทางด้านการจัดการ (practice management)

คณะกรรมการการศึกษาของ IFAC (International Federation of Accountants) ได้กำหนดคุณลักษณะของนักบัญชีเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันของนักบัญชี โดยระบุถึงระดับของความสามารถในการทำงาน ลักษณะความสามารถในการทำงาน ได้แก่ (ชยันรินทร์ วีระสถาวณิษฐ์ และคณะ. 2548 : 6) ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ ค่านิยมในวิชาชีพ

จรรยาบรรณ และเจตคติ การนำระดับความสามารถทำงานที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกสถานการณ์ ดังนั้น นักบัญชีจึงต้องมีความสามารถทำงานออกมาแสดงไว้ได้กับทุกสถานการณ์ และการเพิ่มระดับความสามารถทำงานมาจากประสิทธิภาพของสถานที่ทำงาน การตรวจสอบการวิเคราะห์ตนเอง การที่หน่วยงานสามารถนำองค์ความรู้ จริยธรรมและแนวทางการบริหารงานมาใช้ทุกส่วนงานซึ่งนักวิชาชีพบัญชีต้องเรียนรู้ตลอดเวลา อีกทั้งนักบัญชีต้องเป็นคนที่มีความคิดกว้างไกล รวมทั้งสามารถทำงานด้วยตนเองและควรต้องมีองค์ความรู้ด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากด้านบัญชีเพียงด้านเดียว

นักบัญชีควรเพิ่มระดับความสามารถในการทำงานที่ตนเองโดยวิธี ดังนี้ (เข็ชรินทร์ วีระสถาวณิษ์ และคณะ. 2548 : 2)

1. กำหนดผลที่ต้องการได้จากงานที่ตนเองทำให้ชัดเจน
2. มีองค์ความรู้ด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เพื่อแสดงระดับความสามารถในการทำงาน
3. มีทักษะทางด้าน IT
4. สามารถกำหนดหลักการที่สำคัญในหน้าที่หลัก ๆ ได้ เช่น ด้านการรายงานทางการเงิน การตรวจสอบ การบัญชีบริหาร ภาษีอากร เป็นต้น
5. ทราบถึงความต้องการในบทบาทอื่น ๆ ที่เฉพาะเจาะจง เช่น การบริหาร การจัดการด้านการคลัง
6. มีการประเมินผล
7. มีความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ เป็นต้น
8. มีการประเมินที่เหมาะสม โดยต้องการกำหนดกรอบการตรวจสอบให้ชัดเจน ทั้งผู้ตรวจสอบ และผู้ได้รับการตรวจสอบ

นักบัญชีรุ่นใหม่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดต่อไปในเวลาข้างหน้าด้วยซึ่งนักบัญชียุคใหม่ (ควร)จะต้องมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ (สุชาติ ภิระนันท์. 2543 : 159)

1. มีความรู้พื้นฐานด้านการบัญชี และเข้าใจระบบบัญชีอย่างดี
2. มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการทำงานบัญชีได้เป็นอย่างดี
3. มีความเข้าใจในงานด้านอื่น ๆ ของกิจการเพื่อให้สามารถเข้าใจในความต้องการของฝ่ายอื่น ๆ และผู้บริหารที่มีต่อข้อมูลและสารสนเทศทางการบัญชี
4. มีความสามารถในการแปลความหมายของข้อมูลทางการบัญชีที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้
5. สามารถเลือกและสร้างรูปแบบการนำเสนอสารสนเทศที่เหมาะสม

6. มีความสามารถในการค้นคว้า สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจและตลาดการเงิน รวมทั้งมาตรฐานการบัญชีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา
7. มีความตั้งใจใฝ่รู้ และกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ด้วยตนเอง
8. มีความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น
9. มีจิตสำนึกและจรรยาบรรณของวิชาชีพการบัญชีและการสอบบัญชี

นักวิชาชีพบัญชี กับ IES

IES (International Education Standards) คือ มาตรฐานที่กำหนดนโยบายแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพบัญชี โดยออกบรรทัดฐานในการเตรียมตัวเป็นนักวิชาชีพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของนักวิชาชีพบัญชี ซึ่งคาดหวังให้สมาชิกของสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (International Federation of Accountants หรือ IFAC) ปฏิบัติตามประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกของ IFAC สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย (ส.บ.ช.) ได้ใช้แนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับวิชาชีพที่กำหนด โดยคณะกรรมการการศึกษาของ IFAC ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากองค์กรทางวิชาชีพ โดยดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ IES มีความประสงค์จะพัฒนานักวิชาชีพบัญชี โดยการกำหนดบรรทัดฐานสำหรับการเรียนรู้ขั้นต้นสำหรับนักวิชาชีพบัญชีที่มีคุณภาพอันประกอบด้วย การศึกษา การฝึกฝน เพื่อให้ได้ประสบการณ์และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดหัวข้อหรือเนื้อหาที่ครอบคลุมในการศึกษาแทนการกำหนดเป็นชื่อวิชาและมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนรู้ และพัฒนาสำหรับนักวิชาชีพบัญชี เป็นมาตรฐานแต่ละประเด็น ดังนี้ (นักบัญชีต่อทคอม. 2551 : เว็บไซต์)

1. IES 1 ข้อกำหนดในการรับบุคคลเข้าสู่โปรแกรมการศึกษานักวิชาชีพบัญชี
2. IES 2 องค์ประกอบของโปรแกรมการศึกษานักวิชาชีพ
3. IES 3 ทักษะความเป็นมืออาชีพ
4. IES 4 ค่านิยมในวิชาชีพ จรรยาบรรณ และเจตคติทางวิชาชีพ
5. IES 5 ประสบการณ์ในการทำงาน
6. IES 6 การประเมินศักยภาพและความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพ
7. IES 7 โปรแกรมการพัฒนาและการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

IFAC คาดหวังให้สมาชิกดำเนินการให้มีการจัดการศึกษาของนักวิชาชีพบัญชีของตนให้สอดคล้องกับ IES โดยการนำมาตรฐานที่กำหนดตาม IES ไปผสมผสานเข้ากับโปรแกรม หรือหลักสูตรการศึกษา โดยเน้นเป้าหมายในการผลิตนักวิชาชีพให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรอบเท่าที่ยังประกอบวิชาชีพ โดยการเล่าเรียนจากสถานศึกษา และหรือจากสถาบันวิชาชีพ IES ฉบับที่ 1 เป็นการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าสู่โปรแกรมการศึกษานักวิชาชีพบัญชีซึ่งเป็นโปรแกรมที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อต้องการบำรุงรักษาและพัฒนาคุณภาพของวิชาชีพบัญชี โดยเนื้อหาจะกล่าวถึง

ความสามารถ (Capabilities) เข้าสู่โปรแกรมเพื่อการก้าวสู่การเป็นนักบัญชีมืออาชีพในแต่ละระดับซึ่ง สิ่งที่คุณคนเหล่านี้ต้องมี ประกอบด้วย 5 ลักษณะดังนี้ (ชัยนรินทร์ วีระสถาวณิษฐ์ และคณะ.2548 : 2)

1. ความรู้ในวิชาชีพ
2. ทักษะทางวิชาชีพ
3. ค่านิยมในวิชาชีพ
4. จรรยาบรรณ
5. เจตคติ

ทั้งนี้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มาจากทุกเส้นทางการศึกษาจะต้องมีระดับความสามารถทำงาน (Competence) ในทางวิชาชีพที่สูงพอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะประสบความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี

1. ความรู้ในวิชาชีพ (Knowledge)

ในส่วนของความรู้ IES ฉบับที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่มีบทบาททางการศึกษาได้ตระหนักถึงการให้บริการความรู้ที่จำเป็นในสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นการเตรียมพื้นฐานและความพร้อมก่อนเป็นนักวิชาชีพบัญชี ซึ่งได้แบ่งความรู้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1.1 ความรู้ทั่วไป รวมถึงความรู้เกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ ความรู้และความซาบซึ้งในศิลปะ วรรณกรรม และวัฒนธรรม ความสามารถในการคิด อ่าน เขียน การวิเคราะห์วิจารณ์ เป็นต้น ความรู้ทั่วไปนี้ช่วยให้นักวิชาชีพบัญชีมีความรอบรู้ ความสามารถในการใช้ดุลยพินิจ และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คณะกรรมการการศึกษาเชื่อว่าการศึกษาที่ให้ความรู้ทั่วไปในวงกว้างเป็นพื้นฐานสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นจุดเริ่มต้นของวิชาชีพบัญชี

1.2 ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและการจัดการทั่วไป รวมถึงเศรษฐศาสตร์ พฤติกรรมองค์กร การตลาด การจัดการ ธุรกิจระหว่างประเทศ การวิเคราะห์เชิงปริมาณ และสถิติ เป็นต้น ความรู้ในส่วนนี้มีความจำเป็นต่อหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี

1.3 ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงแนวคิดและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การควบคุมภายในสำหรับธุรกิจที่ใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ความรู้ในส่วนนี้มีความสำคัญเนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อบทบาทของนักวิชาชีพบัญชี ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศอาจได้มาจากการจัดให้มีการเรียนการสอนเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นวิชาชีพเฉพาะหรือผสมผสานเข้ากับเนื้อหาวิชาแกนอื่น ๆ

1.4 ความรู้ด้านการบัญชีและเรื่องที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบัญชีการเงิน รายงานการเงิน การบัญชีบริหาร การสอบบัญชี กฎหมายธุรกิจ ภาษีอากร การควบคุมและการตรวจสอบ

ภายใน การเงินธุรกิจและการจัดการทางการเงิน จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นต้น ความรู้ในส่วนนี้เป็นพื้นฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวิชาชีพบัญชี

2. ทักษะหรือความชำนาญทางวิชาชีพ (Skills)

มาตรฐานฉบับนี้กำหนดส่วนประสมของทักษะที่นักบัญชีต้องมีเพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นนักบัญชีมืออาชีพ เนื่องจากความคาดหวังที่เพิ่มมากขึ้นของผู้ว่าจ้างนักบัญชีในเรื่องการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อที่ทำงาน และสังคมของนักบัญชีมืออาชีพทำให้ความสำคัญกับเรื่องทักษะ ความเป็นมืออาชีพ โดยสามารถแบ่งออกได้ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ (ชัยนรินทร์ วีระสถาวณิชัย และคณะ. 2548 : 9)

2.1 ทักษะทางสติปัญญา (Intellectual Skill) รวมถึงทักษะในการใช้ดุลยพินิจในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน ความสามารถในการถามและการวิจารณ์อย่างมีเหตุผล ความสามารถในการระบุและแก้ปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของงาน ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม เป็นต้น

2.2 ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Interpersonal Skill) รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม การจูงใจ การมอบหมายงาน การเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นต้น

2.3 ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skill) รวมถึงความสามารถในการฟัง การอ่าน การปรึกษาหารือ การนำเสนอ การแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การใช้ข้อมูลรายงาน สิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

3. ค่านิยมในวิชาชีพ (Professional Values)

ชัยนรินทร์ วีระสถาวณิชัย และคณะ. (2548 : 11) ได้ให้ความหมายของค่านิยมในวิชาชีพที่นักบัญชีจำเป็นต้องมี ได้แก่ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นอิสระตามมาตรฐานของวิชาชีพ มารยาทของวิชาชีพ ความสำนึกต่อความรับผิดชอบทางสังคม ความกังวล (Concern) เกี่ยวกับประโยชน์ของสาธารณะชน ความตั้งใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น การให้การศึกษาและความชำนาญ ต้องทำให้นักวิชาชีพบัญชีตระหนักถึงค่านิยมในวิชาชีพ และการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและวิชาชีพในการจัดการศึกษาเป็นนักวิชาชีพบัญชี การสอน ค่านิยมในวิชาชีพ จรรยาบรรณ และเจตคติควรจัดไว้ในแม่บทของการศึกษา อาจทำการสอนเป็นวิชาหนึ่งต่างหากเนื่องจากมีความสำคัญมากแต่เมื่อผู้เรียนมีความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ มากขึ้นอาจนำหัวข้อนี้เข้าไปรวมกับวิชาอื่น ๆ ได้ ประเทศสมาชิกอาจมีความแตกต่างกันในระบบการศึกษา ระดับความพร้อมและบทบาทของวิชาชีพ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในประเทศต่าง ๆ จึงสามารถปรับแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในประเทศของตน โดยต้องมั่นใจว่าผู้ที่จะเป็นนักวิชาชีพบัญชีได้มีความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และค่านิยมในวิชาชีพ

4. จรรยาบรรณ (Ethics)

จรรยาบรรณ หมายถึง หลักความประพฤติอันเหมาะสมแสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบอาชีพ ที่กลุ่มบุคคลแต่ละสาขาวิชาชีพประมวลขึ้นไว้เป็นหลัก เพื่อให้สมาชิกในสาขาวิชานั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติเพื่อรักษาชื่อเสียงและส่งเสริมเกียรติคุณของสาขาวิชาชีพ

การพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

โดยทั่วไปเราเชื่อกันว่า การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะบรรลุความสำเร็จได้ ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ รวมทั้งการจัดหรือควบคุมตนเองอย่างมีประสิทธิภาพด้วย อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีความเชื่อในตนเองว่า มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้ดำเนินชีวิตไปตามเป้าประสงค์หรืออุดมการณ์แห่งตนได้ ย่อมพบกันความสำเร็จของงานได้ไม่ยากนัก

กระบวนการในการพัฒนาตนเอง

1. การสำรวจตนเอง
2. การปลูกคุณสมบัติที่ดียิ่ง
3. การปลูกใจตนเอง
4. การส่งเสริมตนเอง
5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง
6. การประเมินผล

1. การสำรวจตนเอง

การที่ทราบว่าตนเองมีลักษณะอย่างไร ก็ควรจะได้ทำการสำรวจตนเอง ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดี และคุณสมบัติไม่ดีอย่างไรบ้าง เมื่อทราบว่าตนเองเป็นอย่างไรแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อที่จะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป จะเห็นได้ว่าคุณสมบัติเหล่านี้ เป็นสิ่งที่ทำให้ตนเองต้องประสบกับความล้มเหลว

2. การปลูกคุณสมบัติที่ดียิ่ง

คุณสมบัติของบุคคลส่วนใหญ่ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่สามารถปลูกสร้างขึ้นในตัวบุคคล คือ

- 2.1 การมีจุดหมายแก่ชีวิตที่แน่นอน
- 2.2 มีความรักการศึกษาและการฝึกฝนตนเอง
- 2.3 ความอดทนไม่ยอมแก้อุปสรรค
- 2.4 ความพากเพียรไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย

- 2.5 ความรักงาน
- 2.6 ความฝึกฝนในทางที่ถูกต้อง
- 2.7 ความรู้จักตัดสินใจ
- 2.8 ความละเอียดถี่ถ้วน
- 2.9 ความกล้า
- 2.10 ความรวดเร็วทันการ
- 2.11 ความสงบเสงี่ยม
- 2.12 ความมีสมาธิ
- 2.13 ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 2.14 ความมีศรัทธาในศาสนา
- 2.15 ความรักในหน้าที่และมีความรับผิดชอบ
- 2.16 ความกระตือรือร้น
- 2.17 ความประหยัด
- 2.18 ความมีหลักการ
- 2.19 ความซื่อสัตย์สุจริต
- 2.20 ความรักในการใช้ความคิด
- 2.21 ความมีการตรวจสอบตนเอง

การปลูกฝังคุณสมบัติที่ดี และมีคุณค่านี้ นับว่ามีความสำคัญ เพราะบุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตจะต้องมีคุณสมบัติที่ดี

3. การปลูกใจตนเอง

การปลูกใจตนเองทำให้มีความเข้มแข็ง มุ่งมั่นก็จะสามารถต่อสู้และประสบชัยชนะรวมทั้งการดำเนินให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง

4. การส่งเสริมตนเอง

การสร้างกำลังกายให้ดีสร้างกำลังใจให้เข้มแข็ง และสร้างกำลังความคิดของตนให้กล้าเลิศ เพื่อจะได้ใช้ปฏิบัติตามของการสร้างชีวิตให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง

เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ควรกระทำดังนี้

- 5.1 การหาความรู้เพิ่มเติม อาจกระทำได้โดย
 - (1) การอ่านหนังสือเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง
 - (2) การร่วมประชุมหรือเข้ารับการฝึกอบรม

- (3) การสอนหนังสือหรือการบรรยายต่าง ๆ
- (4) การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ
- (5) การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงาน
- (6) การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัย
- (7) การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ
- (8) การเป็นผู้แทนในการประชุมต่าง ๆ
- (9) การจัดทำโครงการพิเศษ
- (10) การปฏิบัติกรแทนหัวหน้า
- (11) การค้นคว้าหรือวิจัย
- (12) การศึกษาดูงาน

5.2 การเพิ่มความสามารถและประสบการณ์ อาจกระทำได้ด้วย

- (1) การลงมือปฏิบัติจริง
- (2) การฝึกฝนโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน
- (3) การติดต่อการนัดและการตามจากเอกสารและหรือผู้ทรงคุณวุฒิหรือ

หัวหน้างาน

- (4) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
- (5) การค้นคว้าวิจัย
- (6) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

5.3 การสร้างนิสัยที่ดี หมายถึง การกระทำที่ได้พัฒนาขึ้นตามแบบของงานเองและความสม่ำเสมอ สำหรับวิธีการทั่ว ๆ ไป ในการสร้างนิสัยที่ดี Honry E.Garretle แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบียได้เสนอแนะไว้ดังนี้

- (1) ทุ่มหาความสามารถที่ตนมีอยู่จนสุดกำลังในการสร้างนิสัยใหม่
- (2) ไม่มีข้อแก้ตัว ข้อยกเว้นและข้อผ่อนผันใด ๆ ทั้งสิ้น
- (3) พยายามฝึกนิสัยใหม่ ๆ ที่ต้องการด้วยความเต็มใจและสม่ำเสมอ
- (4) พยายามแก้นิสัยที่แก้ไม่ได้ ตั้งใจด้วยการสร้างนิสัยที่เต็มใจขึ้นแทน
- (5) แก้นิสัยเก่าที่ไม่ต้องการ โดยใช้กระบวนการจากเงื่อนไข
- (6) ตั้งระเบียบที่ต้องการสำหรับนิสัยให้แน่นอน

5.4 การสร้างทัศนคติที่ดี หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ต่อบุคคลหรือสิ่งอื่นที่บุคคลที่มีทัศนคติที่ดีจะช่วยลดการต่อต้านต่าง ๆ รวมทั้งสามารถในการทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี วิธีเปลี่ยนทัศนคติอาจทำได้โดย

(1) การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยปกติเมื่อบุคคลมีความรู้เพิ่มขึ้นก็จะมีความรู้สึกนึกคิดเปลี่ยนแปลง

(2) การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น โดยการอยู่อาศัยหรือการทำงานร่วมกัน ก็จะทำให้เปลี่ยนความรู้สึกนึกคิดได้

(3) การได้รับความช่วยเหลือ โดยปกติผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นก็จะเปลี่ยนความรู้สึกจากไม่ชอบหรือไม่พอใจมาเป็นการชอบหรือการพอใจได้

5.5 การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสมเพื่อสร้างความศรัทธา สำหรับบุคคลลักษณะบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ กริยาท่าทาง น้ำเสียง การวางตนและการควบคุมตนเอง การแต่งกาย และรูปร่างลักษณะสำหรับการสร้างบุคลิกภาพที่ดีที่สุดโดย

(1) การฝึกอบรม

(2) การมีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ

(3) การเลียนแบบผู้อื่นที่พอใจหรือเคารพรัก

(4) การสังเกตและการปรับปรุง

5.6 การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น การเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นับว่ามีความจำเป็นและสำคัญมากในการปฏิบัติงานรวมทั้งการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น สำหรับแนวทางการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยสรุป คือ

(1) การทราบความต้องการของ (Human need) ซึ่งความต้องการของคนแบ่งออกได้เป็นความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางจิตใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามความต้องการของคนอื่นอย่างมีหลักการ และเหมาะสม

(2) การทราบถึงคนแต่ละคนแตกต่างกัน (Individual difference) ทั้งนี้เพื่อจะทราบว่าคนแต่ละคนเหมือนกันและไม่เหมือนกัน โดยยึดหลักที่จะต้องรู้เขาและปฏิบัติให้ถูกต้อง (Know then add use them)

(3) จะต้องเข้าใจตนเองว่าเป็นคนชนิดใด และมีความรู้ความสามารถอย่างไรบ้างเพราะตนเองเป็นตัวกลางสำคัญที่จะทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้นหรือไม่เพียงใด

(4) จะต้องเข้าใจถึงวิธีการสื่อข้อความ (Communication) เพื่อจะได้สื่อความหมายได้ถูกต้องเหมาะสมในการสร้างความเข้าใจ และความผูกพันระหว่างกัน

6. การประเมินผล (Evaluation)

เพื่อที่จะได้ทราบว่าผลการดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่ตั้งเป้าไว้ได้ผลเพียงใดหรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยวิธีการวัดผลหรือประเมินผล สำหรับการประเมินผลนี้จะต้องทำติดต่อกันโดยสม่ำเสมอ

6.1 คู่มือผลงานที่สำเร็จ

6.2 ดูความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของตนเอง

6.3 ดูจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานบุคคลในครอบครัว และเพื่อน ๆ เป็นต้น ว่ามีความรู้สึกนึกคิดต่อเราเป็นอย่างไร

ทอม บอยเดล (1985) จากทฤษฎีการพัฒนาค้นเอง ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสำคัญของการพัฒนาค้นเอง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาค้นเอง บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีในร่างกาย แข็งแรงสมบูรณ์แยกออกเป็น 3 ระดับ คือ

1.1 ระดับความคิด ไม่ดีร้อนตันทึบ แต่ยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคง และต่อเนื่องอย่างแน่นแฟ้นด้วยใจที่เปิดกว้าง ในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือ สงสัย และขัดแย้งได้สามารถพิจารณาได้ทั้งรายละเอียดและโครงเรื่องทั้งหมด มีมาตรฐานส่วนตัว คุณค่า ศีลธรรมประจำใจ ความเชื่อทางปรัชญา ศาสนา และคุณธรรม

1.2 ระดับความรู้สึก รับรู้และยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคงมีความสงบภายใน

1.3 ระดับความมุ่งมั่น คุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพที่แข็งแรงมีลักษณะนิสัยและรูปแบบชีวิตที่ดีทั้งยังต้องมีความสมดุล หรือประสานร่วมกันระหว่างความคิด ความรู้สึกและความมุ่งมั่น มีความคิดก่อนลงมือทำ

2. ด้านทักษะ จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมอง และการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบรวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความรู้เรื่องการทำงานและเทคนิคต่าง ๆ ความคิดสร้างสรรค์ และความมีสัญชาตญาณ การพัฒนาทักษะ 3 ระดับดังนี้

2.1 ระดับความคิด ทักษะทางใจ และการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความทรงจำมีเหตุผล มีการสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

2.2 ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออก ซึ่งจะต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมกับสถานการณ์นั้น และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกนั้นลงในการกระทำมิใช่เพียงการรับรู้ และแสดงความรู้สึกออกมาเท่านั้น

2.3 ระดับความมุ่งมั่น มีทักษะทางเทคนิค ทางการเงิน ทางกายภาพ และทางช่าง สามารถกระทำได้อย่างศิลปิน มิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ คือการกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยมีแรงบันดาลใจหรือความกล้าที่จะกระทำสิ่งนั้น และในการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นผู้ริเริ่มลงมือจัดการสิ่งนั้นด้วยตนเอง โดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นมาเอง หรือทำตามคำสั่งเท่านั้น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

3.1 ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความทรงจำมีเหตุมีผล มีการสร้างสรรค์มีความคิดริเริ่ม

3.2 ระดับความรู้สึก มีความสามารถในการจัดการ รู้ความหมายและสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพความปราชัย ความไม่สมหวัง ไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง สามารถทนทุกข์ทรมานได้ และสามารถดิ้นรนสู้ต่อไป

3.3 ระดับความมุ่งมั่น มีความสามารถที่จะออกไปสู่โลกภายนอก ลงมือริเริ่มกระทำ ก้าวเข้าไปมีส่วนร่วม สามารถลงมือจัดการด้วยตนเอง โดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง หรือทำตามคำสั่ง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะไม่ยอมแพ้ต่อความยากลำบาก กลับมีความพยายามต่อไป เรียนรู้ประสบการณ์จากความไม่สมหวัง มุ่งกระทำให้สำเร็จลุล่วง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจ ในความสามารถและคิดว่าเป็นตัวเรานั้นดี รวมทั้งยอมรับรู้ในความอ่อนแอ หรือข้อบกพร่องของตนเอง และพยายามแก้ไขปรับปรุงหรือพยายามให้ดีที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

4.1 ระดับความคิด มีความรู้ ยอมรับ รู้จัก และเข้าใจตนเอง

4.2 ระดับความรู้สึก ยอมรับตัวเอง แม้แต่ความอ่อนแอและมีความยินดีในความเข้มแข็งของตน

4.3 ระดับความมุ่งมั่น มีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน และมีจุดประสงค์ในชีวิต

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่ตนเองนั้น ได้แก่

1. บุคคลจะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น
2. ได้ปรับปรุงบทบาทการทำงานให้ดีขึ้น
3. บุคคลสามารถทำงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น
4. ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ
5. เกิดความพอใจตนเองมากยิ่งขึ้น
6. เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นมากยิ่งขึ้น

ส่วนประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การจากการที่บุคคลมีการพัฒนาตนเอง คือ

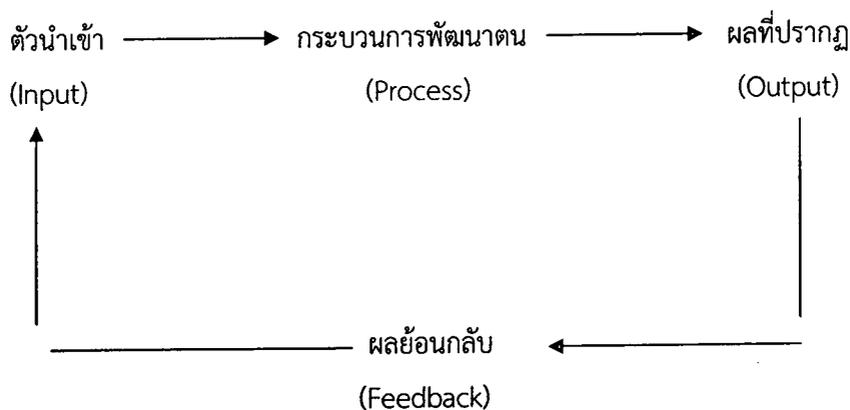
1. จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. แผนการบริหารขององค์การได้ผลอย่างต่อเนื่อง
3. ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ
4. สามารถดึงดูดใจผู้ที่มีความสามารถระดับสูงให้ทำงานอยู่ได้นาน
5. สามารถตอบสนองได้อย่างฉับไวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ซึ่งการพัฒนาตนเองของบุคคลใด ๆ ก็ตามหากมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบย่อมจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ สังคม หรือ ชุมชนนั้น และทำให้มีการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองนั้น นอกจากจะค้นคว้าและแสวงหาความรู้ในหลาย ๆ รูปแบบจากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเองแล้ว หน่วยงานอาจจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรด้วย โดยการจัดหรืออนุญาตให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรม อบรม อบรมบรรยายพิเศษ จากหน่วยงานโดยตรง หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพราะถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของหน่วยงานที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

กระบวนการการพัฒนาตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545 : 136 – 151) กระบวนการพัฒนาตนเองตามความคิดเชิงระบบ เป็นการนำเทคนิคมาใช้เพื่อพัฒนาตน ซึ่งประกอบด้วยการใช้ระเบียบวิธีการวิจัย และการพัฒนา เรียกว่า Research and development ซึ่งมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงความคิดเชิงระบบ

ที่มา : กรมวิชาการ. 2536 : 24 – 25

1. การศึกษาปัจจัยนำเข้า

1.1 สสำรวจปัญหาของบุคคลที่จะแก้ไขหรือได้รับการพัฒนาตน

1.2 ศึกษาปัจจัยและอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนและหรือขัดขวางใน

กระบวนการพัฒนาตน ใช้เทคนิคกลยุทธ์การวางแผนที่เรียกว่า SWOT

1.3 การกำหนดเป้าหมาย (วิสัยทัศน์และพันธกิจ) ที่พึงประสงค์

1.4 การตัดสินใจเลือกปัญหาที่จะแก้ไขหรือเลือกที่จะพัฒนาตน

2. กระบวนการพัฒนาตนเอง

2.1 การสร้างนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือเลือกสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายข้างต้น

2.2 การทดสอบนวัตกรรมหรือความเป็นไปได้

2.3 การปฏิบัติงานจริง

3. ผลที่ปรากฏ ได้แก่ การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานจริง

4. ผลย้อนกลับ

4.1 การวางแผนปฏิบัติการที่ยั่งยืน

4.2 เขียนรายงานผลการพัฒนา

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

สมยศ นาวิกาน (2540) ได้เรียบเรียงทฤษฎีความต้องการไว้ในหนังสือการบริหารและพฤติกรรมองค์การ ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งจากภาพที่ 2 สามารถลำดับความต้องการดังนี้

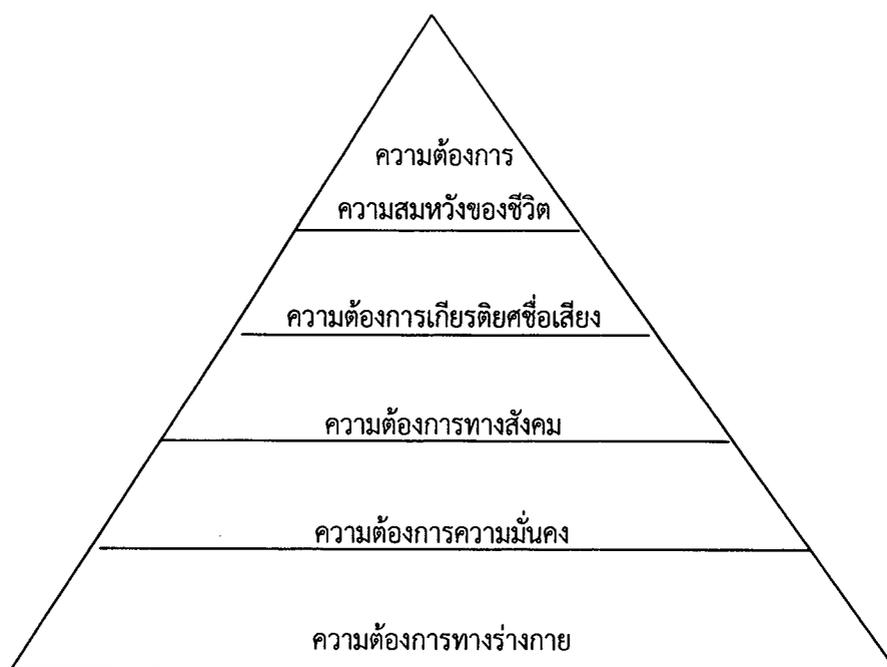
1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการที่อยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการเหล่านี้ หมายถึง แรงผลักดันชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ซึ่งหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการลำดับที่สาม ความต้องการด้านนี้หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการลำดับที่สี่ซึ่งหมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

1.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา



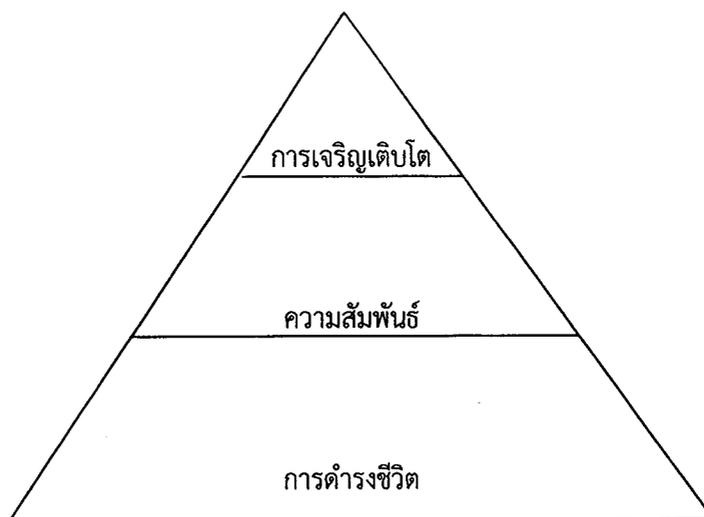
ภาพที่ 2 แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์

2. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) ซึ่งจากภาพที่ 3 สามารถลำดับความต้องการดังนี้

2.1 ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เปรียบเทียบกับความต้องการระดับที่ได้ถูกกล่าวถึงภายในทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการรายได้ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นความต้องการประเภทนี้

2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวกันระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน ความต้องการความสัมพันธ์จะเหมือนกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

2.3 ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนาและใช้ความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่ ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงาน ความต้องการเจริญเติบโตจะตรงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความต้องการความสมหวังของชีวิตของมาสโลว์



ภาพที่ 3 แสดงลำดับความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

จากทฤษฎีของมาสโลว์ ข้อที่สอง สาม และสี่ ทฤษฎีของ Alderfer ข้อที่หนึ่ง สอง และสามผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นทฤษฎีที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่หนึ่ง เพื่อศึกษาความต้องการของผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีในการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง และวัตถุประสงค์ข้อที่สาม ที่ต้องการศึกษาสภาพของการพัฒนาด้านวิชาชีพบัญชีในปัจจุบันของผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

เนื่องจากมนุษย์เราย่อมต้องการเป็นที่ยอมรับจากสังคม ดังนั้น การที่จะเกิดการยอมรับได้ก็ต้องมีการสร้างคุณค่าให้แก่ตัวเอง ซึ่งวิธีการที่จะสร้างคุณค่าให้กับตัวเองสามารถทำได้หลายทาง การพัฒนาความรู้ก็เป็นอีกหนทางหนึ่งที่นิยมปฏิบัติ เมื่อมนุษย์ได้รับการยอมรับจากสังคมแล้วก็นำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ ต้องการให้คนเคารพนับถือ อย่างเช่น พนักงานบัญชีทั่วไปก็ต้องอยากที่จะได้รับการยอมรับและยกย่องให้เป็นสมุห์บัญชีเพื่อตนจะได้เป็นที่เคารพนับถือเมื่อได้รับเกียรติยศ ชื่อเสียงแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความสมหวังของชีวิต

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการระดับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีในมุมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการได้ศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของอับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1943) ซึ่งได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้นตอน (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550 : 210 – 211) คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs and

Needs for Security) ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) ความต้องการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ (Need for Self Actualization)

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (Professional Skills) (คณะกรรมการวิชาชีพบัญชี ด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี สภาวิชาชีพบัญชี, 2550) และมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards professional Accountants : IES) ฉบับที่ 3 เรื่อง ทักษะทางวิชาชีพบัญชีระบุว่านักบัญชีต้องมีทักษะ 5 ด้านได้แก่

1. ทักษะด้านทางปัญญา (Intellectual Skills)
2. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน (Technical and Functional Skills)
3. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Skills)
4. ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสาร (Interpersonal and Communication Skills)
5. ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจ (Organizational and Business Management Skills)

สุนทรีย์ ศรีไทย (2552) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของบุคลากรส่วนการคลัง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความรู้ในด้านการบันทึกบัญชี การจัดทำทะเบียนและการจัดทำรายงานในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี การควบคุมภายใน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีความสนใจพัฒนาความรู้วิธีการเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อเนื่องระยะสั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยวันและระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมควรเป็นเวลาทำการและระยะเวลา 5 วัน

สรายุทธ สุวรรณปักษ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่านักบัญชีสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณสมบัติของนักบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณ และด้านเจตคติ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณสมบัติของนักบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน พบว่า คุณสมบัติของนักบัญชีด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติมีความสัมพันธ์ผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า (1) ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (2) ด้านเจตคติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (3) ด้านความรู้ในวิชาชีพ และด้านเจตคติมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งข้อสอบถามที่ได้นี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา และส่งเสริมคุณสมบัติของนักบัญชีในการทำงานสถาบันอุดมศึกษา เพื่อตอบสนองต่อวิธีการบริหาร สถาบันอุดมศึกษาแบบใหม่ทั้งในแง่ของการวางแผนและตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจเพื่อตอบสนองและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศต่อไป

ทศวรรษ ศาลาผาย (2551) ได้ศึกษาคุณลักษณะทางวิชาชีพของนักบัญชี หน่วยงานราชการ ในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า นักบัญชีหน่วยงานราชการมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะทางวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่านิยมในวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณและด้านเจตคติ และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ในวิชาชีพ และด้านทักษะทางวิชาชีพ

นักบัญชีหน่วยงานราชการที่มีเพศ และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบัญชีแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะ โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ($p < 0.05$) นักบัญชีหน่วยงานราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะทางวิชาชีพด้านทักษะทางวิชาชีพแตกต่างกัน นักบัญชีหน่วยงานราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านค่านิยมในวิชาชีพแตกต่างกัน นักบัญชีหน่วยงานราชการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพแตกต่างกัน นักบัญชีหน่วยงานราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้าน การทำบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านความรู้ในวิชาชีพแตกต่างกัน

ต่อลาภ สุขพันธ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดลำปาง พบว่า คุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการพึงประสงค์ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ คุณสมบัติที่พึงประสงค์ คือ นักบัญชีจบปริญญาตรี โดยมีเกรดเฉลี่ย 3.0 ขึ้นไป และมีความรู้ด้านภาษีอากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า คุณสมบัติในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องใช้สำนักงานเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์มากที่สุด ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศนั้น พบว่า การเขียนภาษาอังกฤษ เป็นคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์มากที่สุด ด้านคุณธรรม จริยธรรม นั้นสถานประกอบการพึงประสงค์นักบัญชีที่มีความรับผิดชอบมากที่สุดและด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพนั้น การไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์มากที่สุด

จันทร์ คำชา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของพนักงานบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน พบว่าพนักงานบัญชีส่วนใหญ่คิดว่าเรื่องความรู้ทั่วไปของการบัญชีจำเป็นต่อการทำงานมากที่สุด และต้องการพัฒนาความรู้บัญชีภาษีอากรและกฎหมายทางด้านภาษีอากรมากที่สุด เพราะลักษณะงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ มักเกี่ยวข้องกับงานด้านภาษีเป็นอย่างมาก เพราะเป็นเขตส่งออก ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการทำงานที่ถูกต้องแม่นยำ มีประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สำหรับวิธีการที่พนักงานบัญชีสนใจที่จะพัฒนาความรู้ทางด้านบัญชี คือ การเข้ารับการอบรม สัมมนา ในด้านสถานภาพการพัฒนาในช่วง 2 ปี พนักงานบัญชีส่วนใหญ่มีโครงการที่จะเข้ารับการอบรม โดยเรื่องที่ต้องการเข้ารับการอบรม คือ บัญชีภาษีอากรและกฎหมายทางด้านภาษีอากร ปัจจัยที่จะนำมาตัดสินใจในการเลือกอบรมก็คือ เนื้อหาที่จัดอบรม วิธีการที่ทราบข่าวการอบรมนั้น ส่วนใหญ่มาจากโปสเตอร์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัด สำหรับโครงการที่พนักงานบัญชีต้องการจะศึกษานั้น ส่วนใหญ่ยังไม่มีโครงการ ส่วนปัจจัยที่นำมาตัดสินใจในการเลือกสถาบันการศึกษานั้น ส่วนใหญ่จะคำนึงถึงเรื่องคุณภาพการศึกษาที่ได้รับมากที่สุดในการตัดสินใจ

ส่วนปัญหาการพัฒนาด้านการบัญชีของพนักงานบัญชีนั้นพบว่า ปัจจุบันพนักงานบัญชีไม่ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อ เท่าที่ควรทั้งนี้เนื่องจากปัญหาที่กล่าวมาคือ ความไม่พร้อมด้านเวลาและการขาดเงินทุนในการพัฒนา ดังนั้น หน่วยงานควรหันมาแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยอาจจะมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งจัดสรรภาระงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลด้วย เพื่อที่พนักงานบัญชีจะได้มีเวลาในการพัฒนาความรู้ เพราะการที่พนักงานบัญชีได้รับการพัฒนาความรู้จะส่งผลให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป

รัชณี แสงศิริ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี โดยความรู้ทางการบัญชีที่ต้องการพัฒนามากที่สุดคือ มาตรฐานการบัญชี คิดเป็นร้อยละ 21.7 สาเหตุของความ ต้องการพัฒนาความรู้ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพ สำหรับปัญหาของการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพ คือ ความไม่พร้อมในเรื่องเวลา ในด้านสถานภาพของการพัฒนาในช่วง 1 ปี ผู้ประกอบวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี กลุ่มที่เข้ารับการพัฒนามากที่สุดคือผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

เมื่อจำแนกตามกลุ่มวิชาชีพพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจต้องการพัฒนาความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ส่วนผู้รับจ้างทำบัญชีต้องการพัฒนาความรู้เรื่องภาษีอากร พนักงานบัญชีในธุรกิจ

เอกชนต้องการพัฒนาเรื่องมาตรฐานการบัญชี ความรู้ทางการบัญชีที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความจำเป็นในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ผู้รับจ้างทำบัญชีและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจมีความจำเป็นในเรื่องภาษีอากร นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบัญชีในธุรกิจเอกชนมีความจำเป็นในเรื่องมาตรฐานการบัญชี ส่วนในด้านปัญหาของการพัฒนาความรู้โดยการอบรมและสัมมนาพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้รับจ้างทำบัญชีประสบปัญหาความไม่สะดวกในการเดินทาง นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจและพนักงานบัญชีในธุรกิจเอกชนประสบปัญหาความไม่พร้อมของเวลา สำหรับปัญหาของการศึกษาต่อ ผู้สอบบัญชีและผู้รับจ้างทำบัญชีจะมีปัญหาความไม่สะดวกในการเดินทางศึกษาต่อ นักวิชาการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจจะมีปัญหาขาดเงินทุนในการศึกษาต่อ ส่วนพนักงานบัญชีจะมีปัญหาความไม่พร้อมของเวลา