

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การดำเนินงานของส่วนราชการหรือองค์การเอกชนให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศ ย่อมประกอบด้วยกิจกรรมการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ โดยมีงานบัญชีเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมดังกล่าวด้วย บทบาทหน้าที่ของงานบัญชีจะได้แก่ 1) การเป็นเครื่องมือช่วยควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปภายในขอบเขตของกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินขององค์การ 2) การเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรผู้รับผิดชอบในการรับจ่ายและเก็บรักษาตัวเงิน ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน รัดกุม และเหมาะสมหรือไม่เพียงใด 3) การเป็นหลักฐานให้ผู้สอบบัญชีได้ตรวจสอบรายการการเงินที่เกิดขึ้นว่า การรับจ่ายเงินที่เกิดขึ้นเป็นไปโดยสุจริตและถูกต้อง 4) ให้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เกี่ยวกับผลของรายการการเงินที่เกิดขึ้น เช่น รายรับ รายจ่าย และ/หรือต้นทุนในการดำเนินงาน เพื่อเปรียบเทียบผลงานที่ได้รับกับค่าใช้จ่ายที่จ่ายไป 5) ให้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารทุกระดับชั้น ในการวางแผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการต่อไป 6) ทำให้การรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อจัดทำรายงานการเงินเสนอต่อผู้บริหาร เป็นไปได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบระยะเวลาหนึ่ง ๆ ได้ (ศิวาพร เกิดวาจา, 2550, หน้า 1 - 2) ด้วยเหตุนี้ งานด้านการบัญชีจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะส่วนงานที่ควบคุมการเบิกจ่ายทั้งหมดภายในองค์การ ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชี จะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้รายงานทางบัญชีมีความถูกต้อง โดยความถูกต้องเชื่อถือได้ของงานด้านการบัญชี จะขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมสำหรับการเป็นนักบัญชีที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้เป็นอย่างยิ่ง

คณะวิทยาการจัดการ เป็นคณะวิชาหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ทำหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตที่ได้มาตรฐานและสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน โดยมีหลักสูตรบัญชีบัณฑิตเป็นหลักสูตรหนึ่งของคณะวิทยาการจัดการ ทำหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตด้านการบัญชี เพื่อปฏิบัติงานในภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคม วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คือ การสร้างบัณฑิตให้มีคุณภาพ และมีความเป็นนักบัญชีที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2555, หน้า 40) อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นภายใต้บริบททางเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นในปัจจุบัน ย่อมมีโอกาสเกิด

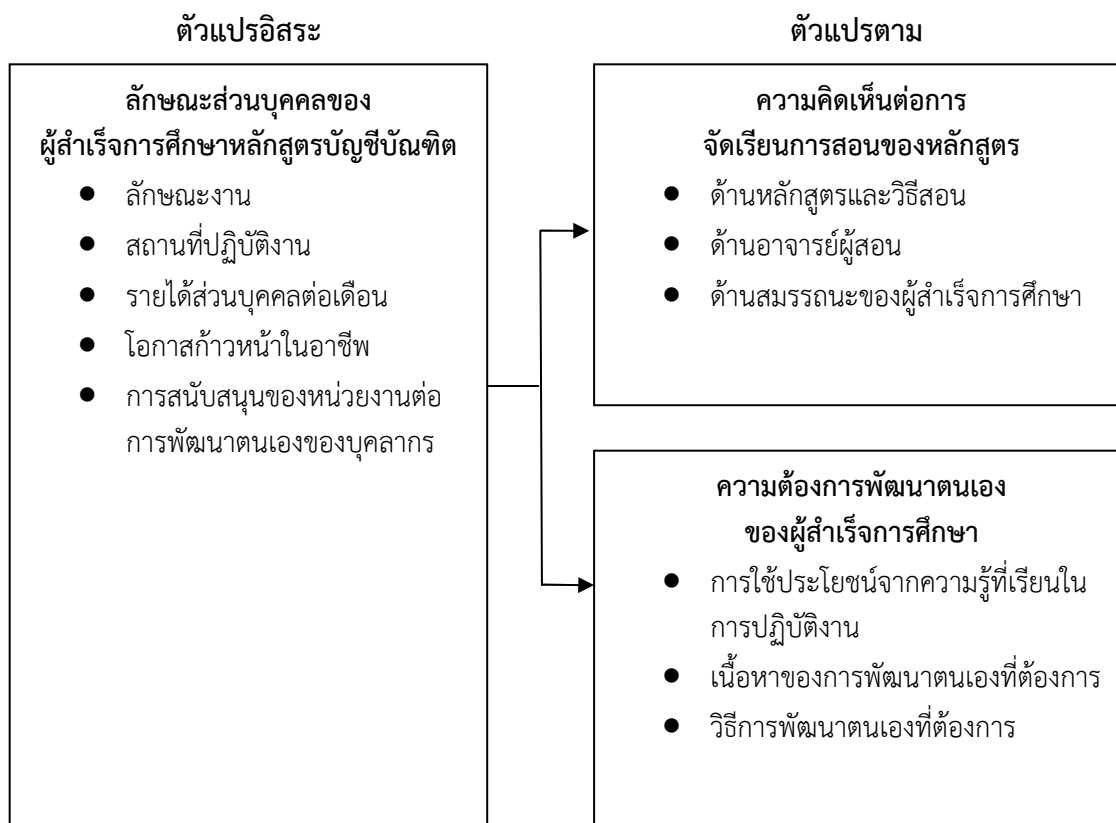
ความต้องการจำเป็นใหม่ ๆ ส่งผลให้กระบวนการจัดการศึกษาของหลักสูตรต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรนั้น ความคิดเห็นของบัณฑิตที่จบการศึกษาจากหลักสูตรเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นภาพสะท้อนให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบว่า การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในสาขาวิชาชีพที่เรียนมากน้อยเพียงใด ข้อมูลเหล่านี้ นอกจากจะใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้นแล้ว ยังให้แนวทางในการสร้างเสริมเติมเต็มสิ่งที่ยังขาดอยู่ ทั้งในด้านเนื้อหาสาระซึ่งเป็นที่ต้องการและด้านรูปแบบวิธีการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้านการบัญชี ซึ่งเป็นผลผลิตจากระบบการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต อันเป็นความรับผิดชอบของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตโดยตรง ผลการวิจัย เรื่อง ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการปรับปรุงการจัดการศึกษาของหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีแนวทางในการจัดการศึกษาต่อยอดในระดับบัณฑิตศึกษาและการจัดการบริการทางวิชาการเพื่อเป็นช่องทางให้ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพด้านการบัญชีสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
4. เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

กรอบแนวคิดการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ประกอบด้วย ลักษณะงาน สถานที่ปฏิบัติงาน รายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การสนับสนุนของหน่วยงานต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร

สำหรับตัวแปรตามนั้น จะมี 2 ตัวแปร คือ

1) ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและวิธีสอน ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา

2) ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา โดยศึกษาใน 3 ประเด็น คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่เรียนในการปฏิบัติงาน เนื้อหาของการพัฒนาตนเองที่ต้องการ และวิธีการพัฒนาตนเองที่ต้องการ

2. ขอบเขตประชากร

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระหว่างปีการศึกษา 2553 - 2555 มีจำนวนทั้งสิ้น 503 คน

3. ขอบเขตระยะเวลา

ใช้เวลา 12 เดือน นับจากอนุมัติโครงการ

นิยามศัพท์

โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานประเมินว่า ตนเองมีโอกาสก้าวหน้า
ภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

การสนับสนุนของหน่วยงานต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน
ประเมินว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรในระดับใด

ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร หมายถึง ความคิดเห็นของผู้สำเร็จ
การศึกษาจากหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ต่อกระบวนการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดในวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยในการ
วิจัยครั้งนี้ จะจำแนกองค์ประกอบการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรเป็น 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร
และวิธีสอน ด้านอาจารย์ผู้สอน และด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา

1) ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรด้านหลักสูตรและวิธีสอน
หมายถึง ความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีต่อหลักสูตรและวิธีสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต
ประกอบด้วย ความเหมาะสมและทันสมัยของรายวิชาที่กำหนด การใช้วิธีสอนที่เน้นการฝึกปฏิบัติ
ความพร้อมของเอกสารตำราและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม
และคุณลักษณะในวิชาชีพ ความเหมาะสมของการวัดและประเมินผลการเรียน และระบบการให้
คำปรึกษา

2) ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรด้านอาจารย์ผู้สอน หมายถึง
ความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีต่ออาจารย์ผู้สอน ประกอบด้วย ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ การมีเทคนิคในการจูงใจผู้เรียน ความเหมาะสมของบุคลิกภาพ
และความเป็นครู

**3) ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรด้านคุณสมบัติของผู้สำเร็จ
การศึกษา** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีต่อคุณสมบัติของนักบัญชีที่ดีในตนเองซึ่ง
เป็นผลมาจากการจัดการศึกษาของหลักสูตร ประกอบด้วย ความรู้ด้านการบัญชี ประสบการณ์ใน
วิชาชีพการบัญชี และคุณสมบัติอื่น ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ

ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพที่ดี

ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หมายถึง สภาวะที่ผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรบัญชีบัณฑิต มีความต้องการที่จะเสริมสร้างความสามารถของตนเองให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษาใน 3 ประเด็น คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่เรียนในการปฏิบัติงาน เนื้อหาของการพัฒนาตนเอง และวิธีการพัฒนาตนเอง

1) **การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่เรียนในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะความเป็นนักบัญชีที่ดี ที่มีอยู่ในตนเองอันเป็นผลจากการเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) **เนื้อหาของการพัฒนาตนเองที่ต้องการ** หมายถึง คุณสมบัติต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะความเป็นนักบัญชี ที่ผู้สำเร็จการศึกษาเห็นว่าตนเองยังขาดอยู่ และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนสิ่งที่ขาดให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

3) **วิธีการพัฒนาตนเองที่ต้องการ** หมายถึง รูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองที่ผู้สำเร็จการศึกษาต้องการ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับเงื่อนไขข้อจำกัดและความพร้อมของแต่ละบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีข้อมูลความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาต่อการจัดเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาของหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ

2. มีแนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งฝ่ายบริหาร คณะวิทยาการจัดการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น บัณฑิตวิทยาลัย ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ฯลฯ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน

3. มีข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา ทั้งในด้านเนื้อหาที่เป็นจุดเน้นของการพัฒนา และรูปแบบวิธีการพัฒนา ซึ่งฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนดุสิต สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและการประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดความสนใจและการตัดสินใจจากกลุ่มเป้าหมาย

4. มีการเผยแพร่ผลการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษาวิจัยต่อยอดให้มีผลในการเพิ่มพูนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการบัญชีต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการศึกษา 3) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 4) เพื่อให้ข้อเสนอแนะทางการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการทบทวนตามลำดับ ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจของมนุษย์
4. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรด้านการบัญชี
5. ข้อมูลพื้นฐานของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ความหมายของความต้องการ

ความต้องการ (Needs) เป็นสภาวะการขาดความสมดุลในตัวบุคคล ที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อสร้างความสมดุลในด้านที่ขาดให้แก่ตนเอง (ปิติตตา การสมโชค, 2551, หน้า 38) อาจกล่าวได้ว่า สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายปลายทางที่ต้องการนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากความต้องการของมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายประเภท โดยนักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ได้เสนอทฤษฎีเพื่ออธิบายความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายทฤษฎีหนึ่ง โดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นมา (McLeod, 2007) มาสโลว์อธิบายว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ โดยความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ความต้องการนั้น ๆ ได้รับการตอบสนอง เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป เนื่องจากความต้องการของมนุษย์มีลักษณะที่เป็นลำดับขั้น การตอบสนองความต้องการของมนุษย์จึงต้องเป็นไปตามลำดับขั้นด้วย โดยเริ่มจากความต้องการในระดับพื้นฐานไปสู่ความต้องการในระดับสูงตามลำดับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์มี 5 ชั้น ดังนี้

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการในลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิตซึ่งเป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนไม่ขาดแคลนแล้ว โดยเป็นความต้องการที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอันตรายทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ และมีความมั่นคงทั้งในงานอาชีพ ในชีวิตและสุขภาพ

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว โดยเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น และได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว โดยเป็นเรื่องของความต้องการที่จะสร้างสถานภาพของตนให้สูงเด่น มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความนับถือตนเอง มั่นใจในตนเอง และชื่นชมความสำเร็จของงานที่ทำ

1.5 ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self - actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงได้รับการตอบสนองแล้ว โดยเป็นความต้องการในระดับสูงสุดของมนุษย์ ที่ต้องการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความเจริญก้าวหน้า ต้องการประสบความสำเร็จในสิ่งที่เป้าหมายสูงสุดในชีวิตของตน โดยการพัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุดยอด การก้าวสู่ตำแหน่งระดับสูงในอาชีพการงาน หรือการมีอิสระในการตัดสินใจ และการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ จะเป็นวิธีการที่ช่วยให้มนุษย์สามารถเติมเต็มความต้องการขั้นสูงสุดนี้ได้

2. ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอเฟอร์ (Elderfer's ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่ เคลย์ตัน แอลเดอเฟอร์ (Claton Elderfer) เป็นผู้พัฒนาขึ้น โดยปรับปรุงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ ให้กระชับลง โดยจำแนกความต้องการของมนุษย์ให้เหลือเพียง 3 ระดับ (Caulton, 2013) คือ

2.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยในชีวิต

2.2 ความต้องการสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในที่ทำงานและในสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

2.3 ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือ ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ความเจริญก้าวหน้า การใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ การแสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ

3. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่ เดวิด แมคเคลแลนด (David McClelland) เป็นผู้พัฒนาขึ้น โดยแมคเคลแลนดอธิบายว่า มนุษย์เรียนรู้ถึงความต้องการลักษณะต่าง ๆ จากสังคมที่ตนเกี่ยวข้อง ความต้องการจึงก่อตัวขึ้นและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล การเรียนรู้ความต้องการของสังคมที่สำคัญมี 3 ประการ (Ratzburg, 2013) คือ

3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะ ได้แก่

- 3.1.1 มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจน และท้าทายความสามารถ
- 3.1.2 มุ่งความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- 3.1.3 ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- 3.1.4 รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

3.2 ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ลักษณะของผู้ที่มีความต้องการอำนาจสูง จะ ได้แก่

- 3.2.1 แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น
- 3.2.2 ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่ตนมีโอกาสครอบงำผู้อื่น
- 3.2.3 สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้งต่อสู้กับผู้อื่น

3.3 ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความผูกพันสูง จะ ได้แก่

- 3.3.1 พยายามสร้างมิตรภาพและรักษาสัมพันธภาพให้ยั่งยืน
- 3.3.2 อยากรู้จักบุคคลอื่นขึ้นชอบตัวเอง
- 3.3.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- 3.3.4 แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ

ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประการที่กล่าวนี้ จะมีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลในสัดส่วนที่ไม่เท่ากัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่บางคนอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงกว่าความต้องการด้านอื่น เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำของบุคคลเพื่อเสริมสร้างความสามารถของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ (พิมพ์พนิต เชาว์วะณิช, 2552, หน้า 9) เป้าหมายของการพัฒนาตนเองมีหลายประการ โดยอาจเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การสร้างทักษะความชำนาญ การเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาสภาพร่างกาย และจิตใจ (วิเชียร แก่นไร่, 2542, หน้า 10) หรือการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ลักษณะนิสัย หรือเจตคติของตนเอง (พิสิทธิ สารวิจิตร, 2540, หน้า 83) ฯลฯ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับบุคคลจะเห็นว่าตนเองยังมีจุดอ่อนข้อบกพร่องที่ต้องการแก้ไขหรือเติมเต็มในด้านใด ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรุนแรงในทุกด้านนั้น สมาชิกในสังคมจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตนเองมีความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

วิธีพัฒนาตนเอง

ศิวาพร เกิดวาจา (2550, หน้า 26 - 29) ได้ประมวลความเห็นเกี่ยวกับวิธีพัฒนาตนเองที่มีเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยสรุปเป็นแนวปฏิบัติ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจตนเอง การสำรวจตนเองอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้บุคคลรู้ว่า ตนเองมีจุดเด่นและจุดอ่อนอย่างไรบ้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่เป็นจุดอ่อนของตนเอง และการพัฒนาสิ่งที่เป็นจุดเด่นของตนเองให้ดียิ่งขึ้น
2. การปลูกฝังคุณสมบัติดีงามในตนเอง คุณสมบัติของบุคคลนั้น ส่วนใหญ่ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่สามารถปลูกฝังเสริมสร้างให้มีในตัวได้ คุณสมบัติที่ดีงามซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความก้าวหน้า จะได้แก่ การมีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่ชัดเจน ความรักในการศึกษาเรียนรู้และการฝึกฝน

ตนเอง ความอดทนไม่ยอมแพ้แก่อุปสรรค ความเพียรพยายาม ความรักในงานที่ทำ ความสามารถในการตัดสินใจ ความละเอียดรอบคอบ ความกล้าหาญและเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

3. การปลุกใจตนเอง เป็นการเสริมสร้างกำลังใจเพื่อให้ตนเองมีความเข้มแข็ง มุ่งมั่นที่จะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ และสามารถบรรลุเป้าหมายในชีวิตได้

4. การพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถและประสบการณ์ การสร้างลักษณะนิสัยที่ดี การสร้างทัศนคติที่ดี การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

5. การประเมินผลการพัฒนาตนเอง เป็นการตรวจสอบเพื่อให้ทราบว่า การพัฒนาตนเองที่ดำเนินการไปแล้วนั้น สามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยอาจพิจารณาจากความสำเร็จของผลงาน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในด้านต่าง ๆ หรือการสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีต่อตนเอง

แม้การพัฒนาตนเองจะเป็นความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการลงมือปฏิบัติให้บรรลุผลก็ตาม แต่หน่วยงานก็ควรมีบทบาทในการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วย โดยอาจดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1. กิจกรรมระดับกลุ่ม เช่น

1.1 การส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์เชิงสร้างสรรค์ในด้านใดด้านหนึ่งสำหรับผู้ที่มีความสนใจตรงกัน เช่น การจัดตั้งชมรมนักเขียนสำหรับผู้สนใจพัฒนาความสามารถด้านการเขียน การจัดตั้งกลุ่มควบคุมคุณภาพในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

1.2 การจัดกิจกรรมการบรรยายพิเศษโดยผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องต่าง ๆ ตามความสนใจของบุคลากร ในวาระพิเศษของหน่วยงาน

1.3 การจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจ ความถนัด และความต้องการในชีวิตของแต่ละบุคคล เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องและมีหลักเกณฑ์

1.4 การเผยแพร่แหล่งความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถติดต่อเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมนอกเวลาทำงาน

1.5 การกำหนดอุดมการณ์ของหน่วยงานเป็นคำขวัญที่กะทัดรัด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน

2. กิจกรรมระดับบุคคล เช่น

2.1 การมอบหมายงานพิเศษที่ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้ และฝึกฝนความรู้ความชำนาญใหม่ ๆ

2.2 การจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล

2.3 การเพิ่มพูนความสามารถในการสอนแนะ (Coaching) แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถแนะนำแนวทางในการพัฒนาตนเองแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล ระหว่างปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจของมนุษย์

ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกระบวนการคัดสรรทางเลือกที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ ทางเลือก โดยใช้หลักเหตุผลในการพิจารณาข้อมูลทั้งหมดที่มีอยู่ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจและเกิดความพึงพอใจสูงสุดสำหรับตน (สมทรัพย์ อติชาติบุตร, 2541, หน้า 19) กระบวนการตัดสินใจเป็นวิธีการเชิงจิตวิทยาอย่างหนึ่ง ที่ช่วยให้มนุษย์สามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของตนเองซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากได้ โดยกระบวนการตัดสินใจจะเกี่ยวข้องกับการประเมินหรือการเปรียบเทียบทางเลือกแต่ละทาง การคาดเดาผลลัพธ์ของทางเลือกแต่ละทาง และการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเท่าที่มีอยู่ในการดำเนินการต่าง ๆ (กฤษณา ต้นเปาว์, 2548, หน้า 155)

เงื่อนไขที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ

เนื่องจากการตัดสินใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้า จึงมีประเด็นเกี่ยวกับสถานะความไม่แน่นอนเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคล โดยสามารถจำแนกเงื่อนไขของการตัดสินใจเป็น 3 แบบ (ภูมิสิทธิ์ มิ่งชนิด, 2548, หน้า 22-23) ดังนี้

1. การตัดสินใจภายใต้ความแน่นอน (Decision Making under Certainty) เป็นการตัดสินใจภายใต้สถานะที่ผู้ตัดสินใจมีข้อมูลที่ชัดเจนและสมบูรณ์ ทำให้สามารถประเมินหรือเปรียบเทียบทางเลือกแต่ละทาง รวมทั้งคาดเดาผลลัพธ์ที่จะเกิดของทางเลือกแต่ละทางได้ง่าย

2. การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง (Decision Making under Risk) เป็นการตัดสินใจภายใต้สถานะที่ผู้ตัดสินใจต้องพิจารณาผลลัพธ์ที่เป็นไปได้หลายทางในแต่ละทางเลือก โดยไม่ทราบแน่ชัดว่าจะเกิดเหตุการณ์อย่างใดขึ้นมา แต่ก็มีข้อมูลเพียงพอที่จะประมาณค่าความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ ในกรณีนี้ ผู้ตัดสินใจจะประเมินระดับความเสี่ยงของแต่ละทางเลือก และเลือกทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุดหรือมีการสูญเสียต่ำสุดสำหรับตน

3. การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน (Decision Making under Uncertainty) เป็นการตัดสินใจภายใต้สถานะที่ผู้ตัดสินใจไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะประมาณค่าความน่าจะเป็นในการเกิดเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ต่าง ๆ ได้ การตัดสินใจแบบนี้จึงทำได้ยาก และในสถานการณ์แบบนี้

การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตัดสินใจ เช่น เป็นคนมองโลกในแง่ดีหรือแง่ร้าย ฯลฯ เป็นหลัก

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรด้านการบัญชี

ความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ในตัวและนำมาใช้ได้ อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย (Dubois and Rothwell, 2004) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมีมานานแล้วตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่สอง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนในทศวรรษที่ 1960 เดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) เป็นผู้พิสูจน์ว่า Achievement Motive หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอยู่ในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ในวัยผู้ใหญ่ โดยแมคเคลแลนด์ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ชื่อ Achievement Motivation Training เพื่อสร้าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แก่บุคคล ความสำเร็จของการฝึกอบรมดังกล่าว นำไปสู่การทำวิจัยเพื่อศึกษา ต้นแบบความเป็นเลิศของเจ้าหน้าที่สารนิเทศ กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็น จุดเริ่มต้นของแนวคิดและวิธีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในระยะต่อมา

ตามแนวคิดของ McClelland สมรรถนะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูลความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ในตัว
2. ทักษะ (Skill) คือ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญในการปฏิบัติต่าง ๆ
3. ความคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self - concept) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์ และคุณค่าของตนเอง
4. อุปนิสัย (Traits) คือ การมีพฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตามความเคยชิน
5. แรงผลักดันเบื้องลึก (Motives) คือ จินตนาการ แนวโน้มวิถีคิด วิธีปฏิบัติตน อันเป็นไปตามธรรมชาติของบุคคล

ในองค์ประกอบของสมรรถนะ ทั้ง 5 ส่วนนี้ ความรู้และทักษะเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ไม่ยาก โดยอาจใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า หรือการให้ได้รับประสบการณ์ตรงและมีการฝึกฝนจนเกิด ความชำนาญ แต่สำหรับความคิดเกี่ยวกับตนเอง อุปนิสัย และแรงผลักดันเบื้องลึกนั้น จะเป็นสิ่งที่ พัฒนายากกว่า ในระยะหลัง แมคเคลแลนด์ ได้รวมองค์ประกอบของสมรรถนะ 3 ส่วนหลังนี้ ไว้ด้วยกันเป็นกลุ่ม เรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes) ด้วยเหตุนี้จึงพบว่า ในบางครั้งเมื่อพูดถึง องค์ประกอบของสมรรถนะ จะมีการระบุถึงเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เท่านั้น

บทบาทของสมรรถนะในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำได้หลายประการ ดังนี้ (เทือน ทองแก้ว, 2553)

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นการวางแผนโดยพิจารณาถึงความต้องการบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร และการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อให้ทราบว่า ภายในองค์กรมีคนที่เหมาะสมกับตำแหน่งอยู่หรือไม่ และควรพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะอย่างไรบ้าง จึงจะสอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์กร

2. การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation and Wage / Salary Administration) องค์กรสามารถนำสมรรถนะมาใช้ในการกำหนดค่าจ้าง โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนเพื่อให้รู้ว่า แต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด

3. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) เมื่อองค์กรมีการกำหนดสมรรถนะไว้แล้ว การสรรหาบุคลากรจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งที่กำหนด

4. การบรรจุตำแหน่ง (Placement) การจัดผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงสมรรถนะหรือความสามารถที่ตรงตามตำแหน่ง

5. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการ โดยดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนให้เต็มขีดความสามารถสูงสุดของแต่ละบุคคล

6. การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning and Succession Planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) แก่บุคลากร โดยเส้นทางอาชีพที่แต่ละบุคคลจะก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้ จะต้องคำนึงถึงการมีสมรรถนะที่ต้องการ และวิธีการที่องค์กรจะช่วยเหลือให้บุคคลมีความก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ การสร้างบุคคลเพื่อสืบทอดในตำแหน่งบริหาร จะต้องคำนึงด้วยเช่นกันว่า การดำรงตำแหน่งดังกล่าวต้องการสมรรถนะอย่างไรบ้าง โดยองค์กรต้องหาวิธีการที่จะวัดสมรรถนะของแต่ละบุคคล เพื่อนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป

7. การโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง (Rotation, Termination and Promotion) การทราบสมรรถนะของแต่ละบุคคล ทำให้องค์กรสามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

8. การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผน

ที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละบุคคล การวางแผนให้เหมาะกับงาน การติดตามการทำงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

สมรรถนะของบุคลากรด้านการบัญชี

โดยทั่วไป ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานการศึกษาสากล (International Education Standard: IES) ที่กำหนดโดยสหพันธ์นักบัญชีสากล (International Federation of Accountance: IFAC) ซึ่งมีจำนวน 8 ฉบับด้วยกัน โดยสันสกฤต วิจิตรเลขการ (2549, มปป.) ได้สรุปคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพตามมาตรฐานการศึกษาสากลไว้ ดังนี้

1. ต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาขั้นต่ำทางด้านบัญชีในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาการบัญชี ซึ่งได้กำหนดวิธีการคัดเลือกเข้าศึกษาด้านการบัญชีอย่างเป็นระบบ และมีการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรการบัญชี (Content of Professional Accounting Education Programs) ที่จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ทางวิชาชีพบัญชีระดับสูง และสามารถพัฒนาตนเองเป็นนักบัญชีมืออาชีพได้ในอนาคต โดย IES ฉบับที่ 2 ได้แบ่งองค์ความรู้ในหลักสูตรการบัญชีออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การบัญชี 2) การเงินและความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง และ 3) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจขององค์การ

2. ต้องมีทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ทักษะด้านสติปัญญา (Intellectual Skills) 2) ทักษะด้านเทคนิคทั่วไปและเทคนิคเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพ (Technical Skills) 3) ทักษะส่วนบุคคล (Personal Skills) 4) ทักษะในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal and Communication Skills) และ 5) ทักษะด้านการจัดการทางธุรกิจและองค์การ (Organizational and Business Management Skills)

3. ต้องมีค่านิยมและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอันอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม (Professional Value, Ethic and Attitudes) ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อสังคม 2) ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ 3) ความสามารถในการรักษาความลับและความเป็นอิสระ

4. ต้องมีการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ (Experience) เป็นระยะเวลาอันยาวนานและเข้มข้นเพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นนักบัญชีที่มีความรู้และมีทักษะทางวิชาชีพ รวมทั้งมีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอันอยู่บนพื้นฐานของความมีจริยธรรม โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดและมีกระบวนการตรวจสอบอย่างมีมาตรฐานและสม่ำเสมอ

5. ต้องสอบผ่านการประเมินความสามารถทางวิชาชีพ (Professional Capabilities) ซึ่งจะเป็นการประเมินความรู้และทักษะทางด้านวิชาชีพ ตลอดจนการมีค่านิยม ทัศนคติทางวิชาชีพ และจริยธรรม

6. ต้องมีการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้น (Lifelong Learning) โดยถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องพัฒนา และรักษาความสามารถด้านวิชาชีพ โดยมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับให้นักบัญชีได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

สำหรับในประเทศไทยนั้น สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นองค์การสมาชิกของ IFAC จะทำหน้าที่ในกำกับดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาสากล โดยกำหนดทักษะวิชาชีพบัญชี 5 ประเภท เพื่อเป็นแนวทางในการให้ความรู้และส่งเสริมมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2552, มปป.) ดังนี้

1. ทักษะทางปัญญา (Intellectual Skills) บุคคลที่พร้อมจะเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ต้องบรรลุระดับสูงที่สุดของทักษะเหล่านี้ ณ ช่วงเวลาที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ทักษะทางปัญญาจะช่วยให้นักบัญชีแก้ปัญหา ตัดสินใจ และใช้ดุลยพินิจที่ดีแก้ไขสถานการณ์ที่ซับซ้อนขององค์การได้ ทักษะเหล่านี้มักได้มาจากการศึกษาทั่วไปในภาพกว้าง ทักษะทางปัญญาที่จำเป็นประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1 มีความสามารถที่จะกำหนด ได้มา จัด และเข้าใจสารสนเทศจากคน สิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

1.2 มีขีดความสามารถที่จะสอบถาม วิจัย คิดเชิงเหตุผลและวิเคราะห์

1.3 มีความสามารถที่จะระบุและแก้ไขปัญหามาก่อน

2. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน (Technical Skills) ประกอบด้วยทักษะทั่วไปและทักษะเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้แก่

2.1 มีความชำนาญทางตัวเลข (การใช้คณิตศาสตร์และสถิติ) และความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 มีความสามารถในการวิเคราะห์แบบจำลองการตัดสินใจและความเสี่ยง (Decision Modeling and Risk Analysis)

2.3 มีความสามารถในการวัด

2.4 มีความสามารถในการรายงาน

2.5 มีความรู้ด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

3. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (personal skills) ซึ่งเกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี การพัฒนาทักษะเหล่านี้ จะช่วยในการเรียนรู้และการปรับคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งรวมถึง

3.1 ความสามารถในการจัดการตนเอง

3.2 ความคิดริเริ่ม ความสามารถโน้มน้าวและเรียนรู้ตนเอง

3.3 ความสามารถที่จะเลือก และเรียงลำดับทรัพยากรที่มีจำกัด และจัดแรงงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา

3.4 ความสามารถที่จะเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

3.5 ความสามารถในการพิจารณาปรับใช้ค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณ และทัศนคติให้เข้ากับการตัดสินใจ

3.6 ความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

4. ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (Interpersonal and Communication Skills) ซึ่งช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรได้ดี รับและส่งผลสารสนเทศได้ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ ส่วนประกอบของทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ประกอบด้วย

4.1 การทำงานร่วมกับผู้อื่นในกระบวนการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง

4.2 ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม

4.3 ความสามารถที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่ต่างวัฒนธรรมและมีความคิดเห็นต่างกันได้ สามารถเจรจาต่อรองหาหนทางแก้ปัญหาและกำหนดข้อตกลงร่วมกันในสถานการณ์ทางวิชาชีพ

4.4 การทำงานในวัฒนธรรมที่ต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 สามารถนำเสนอ อภิปราย รายงานและการปกป้องมุมมองของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการเขียนและการพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

4.6 มีความสามารถในการฟังและอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและภาษาที่แตกต่างกัน

5. ทักษะทางการบริหารองค์การและการจัดการทางธุรกิจ (organizational and business management skills) เป็นทักษะที่มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องแสดงบทบาทเชิงรุกในการจัดการองค์การในแต่ละวัน ในขณะที่ก่อนหน้านี้ บทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมักถูกจำกัดอยู่เพียงแค่การเก็บและรวบรวมข้อมูล เพื่อให้หน่วยงานอื่นนำไปใช้

ข้อมูลพื้นฐานของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

คณะวิทยาการจัดการ เป็นคณะวิชาหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามพันธกิจ 5 ประการ ของสถาบันอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2555, หน้า 6) ได้แก่

1. ผลิตบัณฑิตที่ได้มาตรฐานและสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน
2. ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญด้านวิทยาการจัดการ

3. สร้างงานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อสังคม ชุมชน ท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. สร้างเสริมค่านิยมและจิตสำนึกบนพื้นฐานจรรยาบรรณและความเข้มแข็งของศิลปวัฒนธรรมไทย

5. สร้างเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้คุณค่ากับการพัฒนาและการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่าย

ในปัจจุบัน คณะวิทยาการดำเนินการจัดการศึกษา 3 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต 2) หลักสูตรบัญชีบัณฑิต และ 3) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สำหรับหลักสูตรบัญชีบัณฑิต (Bachelor of Accountancy Program) ซึ่งเป็นจุดเน้นของการศึกษาครั้งนี้นั้น วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามหลักสูตร (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2555, หน้า 40) จะได้แก่ การสร้างบัณฑิตให้มีคุณสมบัติ 4 ประการ คือ

1. มีความรู้ความสามารถเป็นนักบัญชีวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการของชุมชน สังคมท้องถิ่น และสากล

2. มีทักษะด้านวิชาชีพ ด้านภาษาอังกฤษ และด้านเทคโนโลยี รวมถึงมีประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานได้ทันที

3. มีจิตสาธารณะ มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อวิชาชีพบัญชี

4. มีความสามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ บูรณาการความรู้ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ และประสบการณ์ทางวิชาชีพบัญชีอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องได้ด้วยตนเอง

ในการพัฒนาคุณสมบัติที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ข้างต้นนั้น จะใช้หลักสูตรบัญชีบัณฑิตเป็นแนวทาง โดยมีโครงสร้างของหลักสูตร ดังนี้

จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร	138	หน่วยกิต
1. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
1) กลุ่มวิชาภาษา	12	หน่วยกิต
2) กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	6	หน่วยกิต
3) กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	6	หน่วยกิต
4) กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์	6	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาเฉพาะ	102	หน่วยกิต
1) กลุ่มวิชาพื้นฐานวิชาชีพ	51	หน่วยกิต
2) กลุ่มวิชาชีพ	42	หน่วยกิต
3) กลุ่มวิชาชีพเลือก	6	หน่วยกิต

4) ประสบการณ์วิชาชีพ	3	หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	6 หน่วยกิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัชณี แสงศิริ (2544) วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาความรู้ทางการบัญชี โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ มาตรฐานการบัญชี ทั้งนี้ เนื่องจากปี 2542 มาตรฐานการบัญชีมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม จึงทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีมีความสนใจที่จะพัฒนาความรู้ด้านนี้ สำหรับปัญหาของการพัฒนาความรู้โดยการอบรมสัมมนา พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีมีความไม่สะดวกในการเดินทางไปเข้ารับการอบรมสัมมนา ส่วนปัญหาในการศึกษาต่อ คือ การขาดเงินทุนและการเดินทางมาศึกษา สำหรับเนื้อหาที่เป็นปัญหาของการบัญชีและเป็นปัญหาต่อผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชี คือ มาตรฐานการสอบบัญชีและการควบคุมภายใน ทั้งนี้อาจเนื่องจากส่วนใหญ่ ผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีให้ความสำคัญและสนใจด้านการบัญชีการเงิน แต่ไม่ค่อยสนใจด้านการบริหารและการควบคุม ส่วนสถานภาพทางด้านความรู้ นั้น จะเห็นได้ว่าในปัจจุบัน ผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีไม่ได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเท่าที่ควร ทั้งนี้ อาจเนื่องจากปัญหาความไม่พร้อมเรื่องเวลาและการขาดเงินทุนในการพัฒนาความรู้ ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ ควรหันมาแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีได้มีเวลาในการพัฒนาความรู้ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา และปจรรย์ ผลประเสริฐ (2544) วิจัยเรื่อง ความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการในการศึกษาต่อ เหตุผลในการศึกษาต่อ และลักษณะในการศึกษาต่อที่ต้องการในระดับปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและผู้ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีปีสุดท้ายของหลักสูตรบริหารธุรกิจ ที่มีภูมิลำเนาพักอาศัยหรือประกอบชีพอยู่ในเขตจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก จำนวนทั้งสิ้น 600 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษาต่อในระดับมากที่สุด สำหรับเหตุผลของผู้ที่ไม่ต้องการศึกษาต่อหรือยังไม่ได้ตัดสินใจว่าจะศึกษาต่อหรือไม่ ส่วนใหญ่ คือ มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ รองลงมา คือ มีภาระทางครอบครัว สาขาวิชาที่เปิดสอนไม่ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบอยู่ หรือไม่ตรงกับสาขาที่จบมา ส่วนเหตุผลของผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ ส่วนใหญ่ คือ ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ต้องการได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานในหน้าที่ของตน ต้องการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม และต้องการเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สำหรับสาขาด้าน

บริหารธุรกิจที่มีความต้องการศึกษาต่อนั้น อันดับหนึ่ง คือ สาขาการจัดการ/การบริหารองค์การ รองลงมา คือ สาขาบัญชี และสาขาใดก็ได้ ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ ต้องการศึกษาต่อที่สถาบันราชภัฏ กำแพงเพชร ในวันเสาร์ - อาทิตย์ ในหลักสูตรที่เป็นการศึกษาแบบไม่ทำวิทยานิพนธ์ โดยมีความพร้อมที่จะเรียนในปีการศึกษา 2546 (อีก 2 ปีหลังจากเก็บข้อมูล) เป็นส่วนใหญ่

ศิวาพร เกิดวาจา (2550) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบัญชีส่วนราชการ เขตจตุจักร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีสำหรับส่วนราชการ เขตจตุจักร 2) ศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีสำหรับส่วนราชการ เขตจตุจักร และ 3) เพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีสำหรับส่วนราชการ เขตจตุจักร ประชากรการวิจัย มีจำนวนทั้งสิ้น 140 ราย โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด การวิเคราะห์ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชีมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชีที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

จิติพร กิจไพบุลย์ทวี ปัญญาธส ชลวิชิต และชุตินา คงพูนวิรุฬ (2550) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาความรู้ทางการบัญชี ของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาและสำรวจพฤติกรรมการทำงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในด้านการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้อง ของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อสรุปความคิดเห็นที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการต่าง ๆ ต่อไป กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในธุรกิจต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไค - สแควร์ (chi - square) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทำบัญชีส่วนใหญ่มีความชำนาญทางการบัญชีด้านภาษีอากรมากที่สุด และนำความรู้ด้านภาษีอากรมาใช้ในการทำงานมากที่สุด ส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารทางการบัญชีน้อยกว่าเดือนละครั้ง ชาวที่ได้รับส่วนใหญ่เป็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางภาษีอากร ผู้ทำบัญชีส่วนใหญ่สนใจที่จะพัฒนาความรู้ด้านการบัญชีโดยวิธีเข้ารับการอบรมสัมมนา

ด้านภาษีอากรมากที่สุด รองลงมา คือ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพ สำหรับปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง คือต้องเป็นผู้ใฝ่พัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ต้องการมีความสามารถในวิชาชีพให้มากขึ้น และต้องการปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

สกอค (Skok, 2010) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาที่เรียนภาคนอกเวลา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ ความต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม หน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีนโยบาย ระบบ และการดำเนินการเพื่อส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแจ้งประเด็นที่เป็นความต้องการในการอบรมของตนเอง เพื่อที่หน่วยงานจะสามารถจัดโปรแกรมการพัฒนาให้อย่างต่อเนื่องและเป็นขั้นตอน ผลลัพธ์ที่สำคัญของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนี้ จะ ได้แก่ การเพิ่มจำนวนแรงงานที่มีความรู้ภายในองค์กรให้มากขึ้น สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรจะมีหลายวิธี เช่น การจัดระบบที่ปรึกษา การให้คำปรึกษาทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการสอนงาน โดยมีการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ในระดับเข้มข้น ข้อเสนอจากการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวโน้มการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เป็นความร่วมมือระหว่างบุคลากรและหน่วยงานต้นสังกัด โดยเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับความก้าวหน้าในอาชีพ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน

เต็งกู อับดุลลาห์ (Tengu Abdullah, 2011) วิจัยเรื่อง ทักษะในวิชาชีพการบัญชีที่จำเป็นในการจัดศึกษาในระดับวิทยาลัย โดยเริ่มจากการสำรวจการรับรู้ของนักศึกษาว่า การศึกษาด้านการบัญชีในวิทยาลัยต่าง ๆ สามารถสร้างความเป็นนักวิชาชีพด้านการบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด และเสนอแนะแนวทางในการจัดการศึกษาด้านการบัญชีของสถาบันเศรษฐศาสตร์การจัดการและกลยุทธ์การวิจัยแห่งคาสค์สถาน (Kazakhstan Institute of Management Economics and Strategic Research: KIMEP) ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกทักษะที่หลักสูตรบัญชีบัณฑิตต้องพัฒนาในตัวนักศึกษา เป็น 3 ส่วน คือ ทักษะทางวิชาชีพ ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการบริหารจัดการองค์กรและธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ต้องเติมเต็มลำดับแรก คือ ทักษะการบริหารจัดการองค์กรและธุรกิจ โดยมีจุดอ่อนในเรื่องจรรยาบรรณในวิชาชีพ รองลงมา คือ ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และลำดับสุดท้าย คือ ทักษะทางวิชาชีพ โดยมีจุดอ่อนในเรื่องทักษะการตรวจสอบ และทักษะการพัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณะ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการศึกษา 3) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 4) เพื่อให้ข้อเสนอแนะทางการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัย คือ ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระหว่างปีการศึกษา 2553 - 2555 จำแนกเป็นผู้จบการศึกษาในปีการศึกษา 2553 จำนวน 182 คน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 186 คน และ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 135 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤษภาคม 2556) รวมจำนวนทั้งสิ้น 503 คน

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสำรวจเชิงปริมาณ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระหว่างปีการศึกษา 2553 - 2555 ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) การกำหนดขนาดตัวอย่าง ใช้การคำนวณตามวิธีการของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 227 คน

สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น จะเลือกแบบเจาะจงจากผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจเชิงปริมาณ จำนวนทั้งสิ้น 10 คน

สำหรับผู้ร่วมสนทนากลุ่มย่อยนั้น ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาด้านการบัญชีและการควบคุมมาตรฐานการบัญชี จำนวน 4 คน ผู้ทรงคุณวุฒิภายในที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การบริการวิชาการ และการจัดการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 5 คน และศิษย์เก่าของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 11 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรและความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานในการกำหนดตัวแปร จากนั้น ได้ดำเนินการนิยามตัวแปรให้ชัดเจนและครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถามต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จะแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ และการให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุข้อมูลลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและวิธีสอน ด้านอาจารย์ผู้สอน และด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 scales)

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ และการให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุข้อมูลลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

นอกจากข้อคำถามทั้ง 3 ตอนที่กล่าวข้างต้น ในส่วนท้ายของแบบสอบถาม จะมีข้อความเพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วย โดยให้ผู้ที่ยินดีให้ความร่วมมือ ระบุที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนัดหมายการสัมภาษณ์เชิงลึกในภายหลัง

หลังจากสร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยใช้การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบ และการตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability Analysis) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรการวิจัยแต่มีในกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Alpha Coefficient) เฉพาะข้อคำถามตอนที่ 2 ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

สำหรับเครื่องมือวิจัยชุดที่ 2 นั้น เป็นแนวการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ใน 3 ประเด็น คือ 1) การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่เรียนในการปฏิบัติงาน 2) เนื้อหาของการพัฒนาตนเองที่ต้องการ 3) วิธีการพัฒนาตนเองที่ต้องการ การตรวจสอบคุณภาพของแนวการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างขึ้นนั้น จะใช้การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และปรับปรุงแนวการสัมภาษณ์เชิงลึกให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

เครื่องมือวิจัยชุดที่ 3 เป็นแนวการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต และการจัดการศึกษา/อบรมต่อเนื่องเพื่อเป็นช่องทางในการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา โดยกำหนดประเด็นการสนทนากลุ่มใน 3 ประเด็น คือ

1. ความคิดเห็นของผู้ร่วมสนทนากลุ่มต่อผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตร และความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2. ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมสนทนากลุ่มต่อการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและวิธีสอน อาจารย์ผู้สอน และสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

3. ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมสนทนากลุ่มต่อแนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ที่เป็นข้อค้นพบจากผลการวิจัย

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของแนวการสนทนากลุ่มนั้น จะใช้การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และปรับปรุงแนวการสนทนากลุ่มให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประสานงานกับหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. จัดส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณทางไปรษณีย์ โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลแล้วกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์เช่นกัน
3. ประสานงานกับผู้ที่ยินดีให้สัมภาษณ์เชิงลึกทางโทรศัพท์เพื่อนัดหมายวันและเวลาการสัมภาษณ์เชิงลึก

4. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจนครบตามจำนวนที่กำหนด
5. จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยกำหนดผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มให้เป็นตัวแทนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต และการจัดการศึกษา/ฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาด้านการบัญชีและการควบคุมมาตรฐานการบัญชี จำนวน 4 คน ผู้ทรงคุณวุฒิภายในที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การบริการวิชาการ และการจัดการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 5 คน และศิษย์เก่าของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 11 คน โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และจัดให้มีการบันทึกวีดิทัศน์ตลอดระยะเวลาการสนทนาเพื่อประโยชน์ในการสรุปรายงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปบนคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติดังนี้
 - ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 3 ใช้การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การบรรยายประกอบตาราง
 - ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การบรรยายประกอบตาราง สำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้น ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method of Multiple Comparison)
2. ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอด้วยการการบรรยายสรุปประเด็นสำคัญ
3. ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่ม จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอด้วยการบรรยายสรุปประเด็นสำคัญ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการศึกษา 3) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 4) เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัยมีดังนี้

ความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตร

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 227 คน จำแนกเป็นเพศหญิง 209 คน คิดเป็นร้อยละ 92.07 และเพศชาย 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.93 เกือบทั้งหมดมีอายุระหว่าง 21 - 25 ปี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 96.04 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีงานทำแล้วโดยได้งานหลังสำเร็จการศึกษา จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 75.77 รองลงมา คือ ผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.86 โดยมีผู้ที่ระบุว่ายังว่างงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.37 ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่เป็นงานด้านการบัญชีหรือเกี่ยวข้องกับการบัญชี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 72.25 สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานเอกชน จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 68.72 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 52.42 รองลงมา คือ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.99 เมื่อสอบถามถึงความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ระบุว่า มีความก้าวหน้าในระดับปานกลาง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 57.71 รองลงมา คือ มีความก้าวหน้าในระดับสูง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.42 เมื่อสอบถามถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ส่วนใหญ่ระบุว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 45.81 รองลงมา คือ ระดับมาก จำนวน 87 คน คิดเป็น

ร้อยละ 38.33 โดยหน่วยงานส่วนใหญ่เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกในระดับปานกลาง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 44.05 รองลงมา คือ ระดับสูง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.96 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (n = 227)	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	18	7.93
- หญิง	209	92.07
อายุ		
- 21 - 25 ปี	218	96.04
- 26 - 30 ปี	3	1.32
- 31 ปีขึ้นไป	6	2.64
การมีงานทำ		
- ว่างาน/อยู่ระหว่างหางาน	19	8.37
- มีงานทำอยู่แล้วก่อนสำเร็จการศึกษา	36	15.86
- มีงานทำโดยได้งานภายหลังสำเร็จการศึกษา	172	75.77
ลักษณะงานที่ทำ		
- ว่างาน/อยู่ระหว่างหางาน	19	8.37
- งานด้านการบัญชีหรือเกี่ยวข้องกับการบัญชี	164	72.25
- งานด้านอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบัญชี	44	19.38
สถานที่ปฏิบัติงาน		
- ว่างาน/อยู่ระหว่างหางาน	19	8.37
- หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ	44	19.38
- หน่วยงานของเอกชน	156	68.72
- ธุรกิจส่วนตัว	8	3.53

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (n = 227)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
- ว่างงาน / อยู่ระหว่างหางาน	19	8.37
- 10,000 บาท หรือต่ำกว่า	17	7.49
- 10,001 – 15,000 บาท	119	52.42
- 15,001 – 20,000 บาท	59	25.99
- 20,001 บาทขึ้นไป	13	5.73
ความก้าวหน้าในอาชีพ		
- ว่างงาน / อยู่ระหว่างหางาน	19	8.37
- สูง	35	15.42
- ปานกลาง	131	57.71
- ต่ำ	15	6.61
- ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ	27	11.89
การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน		
- ว่างงาน / อยู่ระหว่างหางาน	19	8.37
- มาก	87	38.33
- ปานกลาง	104	45.81
- น้อย	13	5.73
- ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ	4	1.76
การเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมจากภายนอก		
- ว่างงาน / อยู่ระหว่างหางาน	19	8.37
- สูง	68	29.96
- ปานกลาง	100	44.05
- ต่ำ	18	7.93
- ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ	22	9.69

2. ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต

จากผลการวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42) เมื่อจำแนกความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและวิธีสอน ด้านอาจารย์ผู้สอน และด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกในกลุ่ม คือ ด้านอาจารย์ผู้สอน รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา และด้านหลักสูตรและวิธีสอน ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ในภาพรวม

การจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านหลักสูตรและวิธีสอน	3.86	0.46	มาก	3
2. ด้านอาจารย์ผู้สอน	3.96	0.47	มาก	1
3. ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	3.90	0.50	มาก	2
รวม	3.90	0.42	มาก	

1.2.1 ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ด้านหลักสูตรและวิธีสอน

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ด้านหลักสูตรและวิธีสอน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 1 คือ การมีระบบอาจารย์ที่ปรึกษา อันดับที่ 2 คือ การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการจัดการเรียนการสอน และอันดับที่ 3 คือ รายวิชาที่กำหนดในหลักสูตรมีความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการแนะนำอาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการจัดเรียนการสอนของหลักสูตร บัญชีบัณฑิต ด้านหลักสูตรและวิธีสอน

ด้านหลักสูตรและวิธีสอน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. รายวิชาที่กำหนดในหลักสูตรมีความเหมาะสม	4.04	0.54	มาก	3
2. เนื้อหาที่เรียนมีความทันสมัย	3.93	0.59	มาก	4
3. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริงทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	3.63	0.67	มาก	8
4. มีเอกสารตำราที่ทันสมัยและเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา	3.63	0.76	มาก	9
5. ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนน่าสนใจและนักศึกษาเข้าใจได้ดี	3.72	0.74	มาก	7
6. มีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	4.09	0.69	มาก	2
7. มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักบัญชีที่ดีแก่ผู้เรียน	3.89	0.64	มาก	6
8. มีเกณฑ์การวัดผลและประเมินผล การเรียนที่ชัดเจนและยุติธรรม	3.93	0.66	มาก	5
9. มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	4.11	0.73	มาก	1
10. มีการแนะแนวอาชีพก่อนสำเร็จ การศึกษา	3.61	0.82	มาก	10
รวม	3.86	0.46	มาก	

1.2.2 ความคิดเห็นต่อการจัดเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ด้านอาจารย์ผู้สอน

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ด้านอาจารย์ผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 1 คือ อาจารย์มีบุคลิกภาพดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน อันดับที่ 2 คือ อาจารย์ตอบข้อสงสัยและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เรียน ด้วยความเต็มใจ และอันดับที่ 3 คือ อาจารย์เป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีเทคนิคการจูงใจให้นักศึกษาตั้งใจเรียนและมีส่วนร่วมกิจกรรมในชั้นเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการจัดเรียนการสอนของหลักสูตร บัญชีบัณฑิต ด้านอาจารย์ผู้สอน

ด้านอาจารย์ผู้สอน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. มีความรอบรู้ในเนื้อหาที่สอน	3.99	0.61	มาก	6
2. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจได้โดยง่าย	3.84	0.61	มาก	8
3. มีเทคนิคการจูงใจให้นักศึกษาตั้งใจเรียนและมีส่วนร่วมกิจกรรมในชั้นเรียน	3.60	0.67	มาก	10
4. มีการมอบหมายงานเพื่อให้นักศึกษาได้ค้นคว้าและทบทวนความรู้นอกเวลาเรียน	3.91	0.62	มาก	7
5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม และแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ	4.03	0.63	มาก	5
6. รับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้เรียน	3.84	0.65	มาก	9
7. มีบุคลิกภาพดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.11	0.61	มาก	1
8. ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในหน้าที่	4.11	0.64	มาก	3
9. ตอบข้อสงสัยและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เรียนด้วยความเต็มใจ	4.11	0.62	มาก	2
10. ดูแลเอาใจใส่ความประพฤติและการใช้ชีวิตในทางที่ถูกต้อง	4.04	0.67	มาก	4
รวม	3.96	0.47	มาก	

1.2.3 ความคิดเห็นต่อการจัดเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา พบว่า ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 1 คือ ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ การมีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และอันดับที่ 3 คือ การมีบุคลิกภาพดี โดยอันดับที่ 2 และ 3 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ การมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการจัดเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา

ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีความรู้ด้านการบัญชีเป็นอย่างดี	3.81	0.69	มาก	8
2. มีประสบการณ์ทางวิชาชีพเพียงพอสำหรับการประกอบวิชาชีพนักบัญชี	3.82	0.73	มาก	7
3. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการความรู้	3.83	0.70	มาก	6
4. มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ	3.32	0.89	ปานกลาง	10
5. มีความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.77	0.71	มาก	9
6. มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.22	0.63	มากที่สุด	1
7. มีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.15	0.61	มาก	2
8. มีภาวะผู้นำ	3.88	0.70	มาก	5
9. มีความสามารถในการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อวิชาชีพบัญชี	4.05	0.61	มาก	4
10. มีบุคลิกภาพดี	4.12	0.65	มาก	3
รวม	3.90	0.50	มาก	

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต ประกอบด้วย ลักษณะงาน สถานที่ปฏิบัติงาน รายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนของหน่วยงานต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยกำหนด สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน
2. ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน
3. ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่มีรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน
4. ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน
5. ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสรุปได้ ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบที (t - test) พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่ทำงานด้านการบัญชีมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตไม่แตกต่างจากผู้สำเร็จการศึกษาที่ทำงานด้านอื่น ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การทดสอบที่เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาจำแนกตามลักษณะงาน

ความคิดเห็นต่อการจัด การศึกษา	ลักษณะงาน (n = 208)				t-value	p
	ด้านการบัญชี (n = 164)		ด้านอื่น (n = 44)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านหลักสูตรและวิธีสอน	3.88	.48	3.83	.42	0.707	.480
ด้านอาจารย์ผู้สอน	3.97	.49	3.91	.41	0.741	.460
ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จ การศึกษา	3.91	.51	3.91	.47	0.024	.981
รวม	3.92	.44	3.88	.38	0.543	.588

หมายเหตุ ทดสอบเฉพาะข้อมูลของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำ

2. การทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ในตารางที่ 4.7 เมื่อทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา	สถานที่ปฏิบัติงาน (n = 208)					
	รัฐ/รัฐวิสาหกิจ (n = 44)		เอกชน (n = 156)		ธุรกิจส่วนตัว (n = 8)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านหลักสูตรและวิธีสอน	3.89	.51	3.87	.46	3.73	.23
ด้านอาจารย์ผู้สอน	4.04	.46	3.94	.49	4.04	.38
ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	3.96	.59	3.91	.49	3.78	.40
รวม	3.96	.46	3.91	.43	3.85	.20

หมายเหตุ ทดสอบเฉพาะข้อมูลของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำ

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	p
ด้านหลักสูตรและวิธีสอน	ระหว่างกลุ่ม	.180	2	.090	.412	.663
	ภายในกลุ่ม	44.923	205	.219		
	รวม	45.103	207			
ด้านอาจารย์ผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	.395	2	.198	.864	.423
	ภายในกลุ่ม	46.860	205	.229		
	รวม	47.255	207			
ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.241	2	.121	.471	.625
	ภายในกลุ่ม	52.514	205	.256		
	รวม	52.755	207			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.142	2	.071	.386	.680
	ภายในกลุ่ม	37.637	205	.184		
	รวม	37.779	207			

3. การทดสอบสมมุติฐานที่ 3 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่มีรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตจำแนกตามรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน ในตารางที่ 4.9 เมื่อทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาจำแนกตามรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา	รายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน (n = 208)							
	10,000 บาท หรือต่ำกว่า (n = 44)		10,001 – 15,000 บาท (n = 156)		15,001 – 20,000 บาท (n = 8)		20,001 บาท ขึ้นไป (n = 8)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านหลักสูตรและวิธีสอน	3.90	.45	3.90	.47	3.85	.48	3.66	.43
ด้านอาจารย์ผู้สอน	3.93	.58	4.00	.44	3.91	.51	3.85	.52
ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	3.90	.61	3.96	.50	3.83	.48	3.85	.46
รวม	3.91	.49	3.95	.41	3.86	.44	3.79	.42

หมายเหตุ ทดสอบเฉพาะข้อมูลของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำ

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	p
ด้านหลักสูตรและวิธีสอน	ระหว่างกลุ่ม	.686	3	.229	1.051	.371
	ภายในกลุ่ม	44.417	204	.218		
	รวม	45.103	207			
ด้านอาจารย์ผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	.506	3	.169	.735	.532
	ภายในกลุ่ม	46.749	204	.229		
	รวม	47.255	207			
ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.764	3	.255	1.000	.394
	ภายในกลุ่ม	51.991	204	.255		
	รวม	52.755	207			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.538	3	.179	.982	.402
	ภายในกลุ่ม	37.241	204	.183		
	รวม	37.779	207			

4. การทดสอบสมมุติฐานที่ 4 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตจำแนกตามโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ในตารางที่ 4.11 เมื่อทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตด้านหลักสูตรและวิธีสอนไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาจำแนกตามโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา	โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (n = 208)							
	สูง (n = 35)		ปานกลาง (n = 131)		ต่ำ (n = 15)		ไม่ทราบ/ไม่ แน่ใจ (n = 27)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านหลักสูตรและวิธีสอน	3.99	.53	3.86	.45	3.66	.51	3.89	.44
ด้านอาจารย์ผู้สอน	4.15	.59	3.96	.44	3.81	.49	3.79	.42
ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จ การศึกษา	4.15	.57	3.88	.48	3.63	.44	3.93	.47
รวม	4.09	.52	3.90	.39	3.70	.42	3.87	.08

หมายเหตุ ทดสอบเฉพาะข้อมูลของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำ

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาจำแนกตามโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	p
ด้านหลักสูตรและวิธีสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.153	3	.384	1.784	.151
	ภายในกลุ่ม	43.950	204	.215		
	รวม	45.103	207			
ด้านอาจารย์ผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	2.359	3	.786	3.573	.015
	ภายในกลุ่ม	44.896	204	.220		
	รวม	47.255	207			
ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จ การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.318	3	1.106	4.564	.004
	ภายในกลุ่ม	49.437	204	.242		
	รวม	52.755	207			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.908	3	.636	3.617	.014
	ภายในกลุ่ม	35.871	204	.176		
	รวม	37.779	207			

เนื่องจากพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

ด้านอาจารย์ผู้สอน ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูงมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตต่างจากผู้สำเร็จการศึกษาที่ระบุว่าไม่ทราบหรือไม่แน่ใจเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง โดยผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาที่ระบุว่าไม่ทราบหรือไม่แน่ใจ

ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูงมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตต่างจากผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ และผู้สำเร็จการศึกษาที่ระบุว่าไม่ทราบหรือไม่แน่ใจเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง โดยผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดรองลงมา คือ ผู้สำเร็จการศึกษาที่ระบุว่าไม่ทราบหรือไม่แน่ใจ และผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ตามลำดับ

ในภาพรวม ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูงมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตต่างจากผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ โดยผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่ำ

รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาจำแนกตามโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา	อายุ		ความต่างของค่าเฉลี่ย			
			สูง (n=35)	ปานกลาง (n=131)	ต่ำ (n=15)	ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ (n=27)
ด้านอาจารย์ผู้สอน	สูง	($\bar{x} = 4.15$)	-	0.19	0.34	0.36*
	ปานกลาง	($\bar{x} = 3.96$)	-	-	0.15	0.17
	ต่ำ	($\bar{x} = 3.81$)	-	-	-	0.02
	ไม่ทราบ/ไม่แน่ใจ	($\bar{x} = 3.79$)	-	-	-	-
ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	สูง	($\bar{x} = 4.15$)	-	0.27	0.52*	0.22*
	ปานกลาง	($\bar{x} = 3.88$)	-	-	0.25	0.05
	ต่ำ	($\bar{x} = 3.63$)	-	-	-	0.30
	ไม่ทราบ/ไม่แน่ใจ	($\bar{x} = 3.93$)	-	-	-	-
รวม	สูง	($\bar{x} = 4.09$)	-	0.19	0.39*	0.22
	ปานกลาง	($\bar{x} = 3.90$)	-	-	0.20	0.03
	ต่ำ	($\bar{x} = 3.70$)	-	-	-	0.17
	ไม่ทราบ/ไม่แน่ใจ	($\bar{x} = 3.87$)	-	-	-	-

หมายเหตุ * = นัยสำคัญที่ระดับ .05

5. การทดสอบสมมุติฐานที่ 5 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรต่างกัน มีความเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตจำแนกตามการสนับสนุนของหน่วยงานในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรต่างกัน มีความเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาจำแนกตามการสนับสนุนของหน่วยงานในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา	การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร (n = 208)							
	สูง (n = 68)		ปานกลาง (n = 100)		ต่ำ (n = 18)		ไม่ทราบ/ไม่แน่ใจ (n = 22)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านหลักสูตรและวิธีสอน	4.02	.44	3.80	.49	3.80	.36	3.77	.39
ด้านอาจารย์ผู้สอน	4.13	.44	3.89	.50	3.86	.46	3.85	.39
ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	4.11	.47	3.83	.51	3.74	.46	3.80	.43
รวม	4.09	.40	3.84	.44	3.80	.36	3.81	.34

หมายเหตุ ทดสอบเฉพาะข้อมูลของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำ

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาจำแนกตามการสนับสนุนของหน่วยงานในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	p
ด้านหลักสูตรและวิธีสอน	ระหว่างกลุ่ม	2.328	3	.776	3.701	.013
	ภายในกลุ่ม	42.775	204	.210		
	รวม	45.103	207			
ด้านอาจารย์ผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	2.763	3	.921	4.222	.006
	ภายในกลุ่ม	44.492	204	.218		
	รวม	47.255	207			
ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.057	3	1.352	5.665	.001
	ภายในกลุ่ม	48.698	204	.239		
	รวม	52.755	207			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.990	3	.997	5.844	.001
	ภายในกลุ่ม	34.789	204	.171		
	รวม	37.779	207			

หมายเหตุ * = นัยสำคัญที่ระดับ .05

เนื่องจากพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

ด้านหลักสูตรและวิธีสอน ผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสูง มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตต่างจากผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรปานกลาง โดยผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสูง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรปานกลาง

ด้านอาจารย์ผู้สอน ผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสูง มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตต่างจากผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรปานกลาง โดยผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสูง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรปานกลาง

ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสูง มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตต่างจากผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรปานกลางและต่ำ โดยผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสูง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรปานกลาง และผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรต่ำ

ในภาพรวม ผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสูง มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตต่างจากผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรปานกลาง โดยผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสูง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรปานกลาง

รายละเอียดดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาจำแนกตามการสนับสนุนของหน่วยงานในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา	การสนับสนุนของหน่วยงานในการพัฒนาตนเองของบุคลากร		ความต่างของค่าเฉลี่ย			
			สูง (n=68)	ปานกลาง (n=100)	ต่ำ (n=18)	ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ (n=22)
ด้านหลักสูตรและวิธีสอน	สูง	(\bar{x} = 4.02)	-	0.22*	0.22	0.25
	ปานกลาง	(\bar{x} = 3.80)	-	-	0.00	0.03
	ต่ำ	(\bar{x} = 3.80)	-	-	-	0.03
	ไม่ทราบ/ไม่แน่ใจ	(\bar{x} = 3.77)	-	-	-	-
ด้านอาจารย์ผู้สอน	สูง	(\bar{x} = 4.13)	-	0.24*	0.27	0.28
	ปานกลาง	(\bar{x} = 3.89)	-	-	0.03	0.04
	ต่ำ	(\bar{x} = 3.86)	-	-	-	0.01
	ไม่ทราบ/ไม่แน่ใจ	(\bar{x} = 3.85)	-	-	-	-
ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	สูง	(\bar{x} = 4.11)	-	0.28*	0.37*	0.31
	ปานกลาง	(\bar{x} = 3.83)	-	-	0.09	0.03
	ต่ำ	(\bar{x} = 3.74)	-	-	-	0.06
	ไม่ทราบ/ไม่แน่ใจ	(\bar{x} = 3.80)	-	-	-	-
รวม	สูง	(\bar{x} = 4.09)	-	0.25*	0.29	0.28
	ปานกลาง	(\bar{x} = 3.84)	-	-	0.04	0.03
	ต่ำ	(\bar{x} = 3.80)	-	-	-	0.01
	ไม่ทราบ/ไม่แน่ใจ	(\bar{x} = 3.81)	-	-	-	-

หมายเหตุ * = นัยสำคัญที่ระดับ .05

ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา จะใช้ข้อมูลจากการสำรวจเชิงปริมาณในแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดเรียนการสอนของหลักสูตรและความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ตอนที่ 3 และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ประกอบกัน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา

ผู้สำเร็จการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระบุว่า ความรู้ที่ตนได้รับเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนเองในระดับมาก จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 62.12 รองลงมา คือ เป็นประโยชน์ในระดับปานกลาง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 เมื่อสอบถามถึงความต้องการพัฒนาตนเอง ณ ช่วงเวลาปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 52.42 รองลงมา คือ มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 42.73

สำหรับวิธีพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่ต้องการนั้น ส่วนใหญ่ คือ การศึกษาต่อในระดับปริญญาโท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 49.78 โดยมีทั้งผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรระดับปริญญาโทด้านการบัญชี และหลักสูตรระดับปริญญาโทด้านอื่น ๆ สำหรับวิธีพัฒนาตนเองที่ต้องการรองลงมา คือ การศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 และการจัดอบรมโดยหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.22

เมื่อสอบถามว่า หากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีการเปิดสอนระดับปริญญาโทด้านการบัญชี ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจเรียนหลักสูตรดังกล่าวมากน้อยเพียงใด ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่สนใจเรียนหลักสูตรดังกล่าวในระดับปานกลาง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 57.27 รองลงมา คือ สนใจเรียนหลักสูตรดังกล่าวในระดับมาก จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.03

เมื่อสอบถามว่า หากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจัดอบรมด้านการบัญชี ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจเข้ารับการอบรมมากน้อยเพียงใด ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่สนใจเข้ารับการอบรมในระดับปานกลาง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 53.74 รองลงมา คือ สนใจเข้ารับการอบรมในระดับมาก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 34.36

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนหรือจัดอบรมที่ต้องการ พบว่า ช่วงเวลาจัดการเรียนการสอนหรือจัดอบรมที่เหมาะสมในความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ วันเสาร์ - อาทิตย์ จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 84.14 รองลงมา คือ วันจันทร์ - ศุกร์ หลังเลิกงาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.93 โดยสถานที่จัดการเรียนการสอนหรือจัดอบรมที่เหมาะสม คือ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 91.63 รายละเอียด ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา

ประเด็นคำถาม	ความถี่ (n = 227)	ร้อยละ
ประโยชน์ของความรู้ที่ได้รับในการปฏิบัติงาน		
- มาก	141	62.12
- ปานกลาง	84	37.00
- น้อย	2	0.88
ความต้องการพัฒนาตนเอง ณ ช่วงเวลาปัจจุบัน		
- มาก	119	52.42
- ปานกลาง	97	42.73
- น้อย	11	4.85
วิธีพัฒนาตนเองที่ต้องการ		
- ศึกษาต่อระดับปริญญาโท	113	49.78
● ด้านการบัญชี	● 64	● 28.19
● ด้านอื่น	● 49	● 21.59
- ฝึกอบรมโดยหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่	30	13.22
- ฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอก	25	11.01
- ศึกษาด้วยตนเอง	37	16.30
- หลายวิธี	22	9.69

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ความถี่ (n = 227)	ร้อยละ
ความสนใจเรียนหลักสูตรระดับปริญญาโทด้านการบัญชี ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต		
- มาก	50	22.03
- ปานกลาง	130	57.27
- น้อย	31	13.66
- ไม่สนใจ	16	7.04
ความสนใจเข้ารับการอบรมด้านการบัญชี ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต		
- มาก	78	34.36
- ปานกลาง	122	53.74
- น้อย	17	7.49
- ไม่สนใจ	10	4.41
ช่วงเวลาจัดการเรียนการสอน / จัดอบรมที่เหมาะสม		
- วันจันทร์ – ศุกร์ ในเวลาราชการ	12	5.29
- วันจันทร์ – ศุกร์ หลังเลิกงาน	18	7.93
- วันเสาร์ – อาทิตย์	191	84.14
- วันอาทิตย์	6	2.64
สถานที่จัดการเรียนการสอน / จัดอบรม ที่เหมาะสม		
- ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	208	91.63
- ที่อื่น ๆ (เช่น ศูนย์การเรียนต่างจังหวัด โรงแรม)	19	8.37

2. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา

2.1 การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่เรียนในการปฏิบัติงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประมาณ 1 ใน 3 ระบุว่าตนเองเลือกเรียนด้านการบัญชีเพราะความชอบส่วนตัวและตั้งใจจะประกอบวิชาชีพนักบัญชีต่อไปในอนาคต ในขณะที่ 2 ใน 3 ระบุว่าตนเองเลือกเรียนเพราะเป็นความต้องการของพ่อแม่ผู้ปกครองเนื่องจากเป็นอาชีพที่หางานทำง่าย มีรายได้ดี และการเลือกเรียนตามเพื่อนเพื่อที่จะได้อยู่รวมกันเป็นกลุ่มไม่ต้องแยกจากกัน แม้จะเลือกเรียนด้วยเหตุผลอย่างใดก็ตาม เมื่อเรียนรายวิชาในหลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่ง ส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกว่าการเรียนยากขึ้นเพราะเป็นสาขาวิชาที่ค่อนข้างเข้าใจยาก จึงมีเนื้อหาหลายเรื่องที่ไม่ค่อยเข้าใจ เมื่อสอบถามถึงวิธีแก้ปัญหาในกรณีที่ไม่เข้าใจ พบว่า มีทั้งการสอบถามจากอาจารย์ผู้สอนนอกเวลา การถามเพื่อน และการไม่สอบถามแต่ปล่อยข้ามไป ซึ่งมักพบว่า จะมีผลให้ไม่เข้าใจเนื้อหาลำดับถัดไปเป็นลูกโซ่ เมื่อสอบถามว่า สามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้เรียนตลอดหลักสูตรในระดับปริญญาตรี ในการปฏิบัติงานจริงมากน้อยเพียงใด พบว่า มีทั้งผู้ที่ระบุว่าประโยชน์มาก และผู้ที่ระบุว่าประโยชน์บ้างแต่ไม่ทั้งหมด โดยในกลุ่มหลังนี้ มีการให้เหตุผลใน 2 ลักษณะ คือ เป็นเพราะงานที่ทำไม่ใช่งานด้านการบัญชีโดยตรง และเป็นเพราะสภาพการทำงานจริงที่พบ มีความแตกต่างไปจากสิ่งที่เคยเรียน ซึ่งอาจเป็นเพราะตนเองไม่ตั้งใจเรียนเท่าที่ควรก็ได้

2.2 เนื้อหาของการพัฒนาตนเองที่ต้องการ

เมื่อสอบถามถึงเนื้อหาของการพัฒนาตนเองที่ต้องการ พบว่า สิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกือบทุกคนระบุถึงเป็นอันดับแรก คือ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศซึ่งมีทั้งภาษาอังกฤษและภาษาจีน โดยพบว่า ในบางหน่วยงานกำหนดให้ผู้ที่มีความสามารถทางภาษาได้รับเงินเพิ่มเป็นพิเศษด้วย ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ต้องการพัฒนาทักษะด้านภาษาอีกส่วนหนึ่ง ความต้องการพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศที่ระบุนั้น จะมีทั้งทักษะทางภาษาเพื่อใช้ในการสื่อสาร และการรู้ศัพท์และเนื้อหาด้านการบัญชีเป็นภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน สำหรับเนื้อหาของการพัฒนาตนเองที่มีผู้ระบุถึงมากเป็นอันดับ 2 คือ การพัฒนาความรู้ด้านการบัญชีในประเด็นที่ต่าง ๆ ตามที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าตนเองยังขาดอยู่และมีความจำเป็นสำหรับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยประเด็นที่มีการระบุถึงเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย จะได้แก่ การบันทึกบัญชี การวิเคราะห์บัญชี การตัดสินใจทางบัญชี มาตรฐานการบัญชี การตรวจสอบบัญชี บัญชีภาครัฐ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี สำหรับเนื้อหาของการพัฒนาตนเองที่มีผู้ระบุถึงเป็นอันดับ 3 คือ ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมเอ็กเซล (Excel) และโปรแกรมสำเร็จรูปที่เกี่ยวข้องกับงานบัญชีต่าง ๆ และอันดับ 4 คือ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับชีวิตการทำงาน อาทิเช่น ทักษะการพูด ทักษะการเสนองาน ทักษะการคิดวิเคราะห์ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ทักษะการใช้ชีวิตและการทำงาน การปรับตัวและเอาตัวรอดจากสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต

2.3 วิธีการพัฒนาตนเองที่ต้องการ

เมื่อสอบถามผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่า ณ ช่วงเวลาปัจจุบัน มีความต้องการพัฒนาตนเองมากน้อยเพียงใด ส่วนใหญ่ระบุว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก โดยเหตุผลที่ให้ จะได้แก่ ความรู้ที่เรียนมาไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในขณะที่ตนไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง การพัฒนาความรู้เป็นสิ่งที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และการทำบัญชีเป็นเรื่องละเอียดอ่อนจึงต้องการที่จะทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง อย่างไรก็ตาม มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนระบุว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง โดยเหตุผลที่ให้ จะได้แก่ ต้องการหาประสบการณ์จากการทำงานอย่างเต็มที่ก่อน การที่ตนเองต้องทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ โดยมีเวลาว่างแค่วันอาทิตย์เพียงวันเดียวและต้องการใช้เวลาที่ว่างเพื่อพักผ่อน การที่ตนเองยังไม่มีเวลาจำเป็นต้องศึกษาหรือเรียนรู้เพิ่มเติมสำหรับงานที่ทำในปัจจุบัน และการที่ตนเองไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาเนื่องจากทำงานนอกสาขาที่เรียน

เมื่อสอบถามถึงวิธีการพัฒนาตนเองที่ต้องการ พบว่า มีทั้งการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อย่างไรก็ตาม ในการตัดสินใจศึกษาต่อจะมีประเด็นเรื่องเวลา ทุนทรัพย์ เกรดเฉลี่ยในระดับปริญญาตรีซึ่งเป็นตัวสะท้อนความสามารถในการเรียน และสายงานซึ่งเป็นเป้าหมายที่แท้จริงของตนเองในอนาคตเข้ามาเกี่ยวข้อง ส่วนการตัดสินใจเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ นั้น จะมีประเด็นเรื่องวันและเวลาอบรมที่ต้องตรงกับเวลาว่างที่มีความสะดวกในการเดินทางโดยเฉพาะผู้ที่ทำงานต่างจังหวัด และหัวข้อการอบรมที่ต้องตรงกับความต้องการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกือบทั้งหมดยกเว้นผู้ที่ทำงานในจังหวัดท่ามกลางกรุงเทพมหานครเห็นว่า สถานที่ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโทและจัดอบรม คือ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยเหตุผลที่ให้ จะได้แก่ ความคุ้นเคยกับสถานที่และคณาจารย์ รวมทั้งเชื่อว่าเป็นสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตและการจัดการศึกษา/อบรมต่อเนื่อง

ในการจัดสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต และการจัดการศึกษา/อบรมต่อเนื่องเพื่อเป็นช่องทางในการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา กิจกรรมการสนทนากลุ่มเริ่มจากผู้วิจัยได้นำเสนอผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตร และความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จากนั้น เป็นการสนทนากลุ่มใน 3 ประเด็น คือ 1) ความคิดเห็นของผู้ร่วมสนทนากลุ่มต่อผลการสำรวจ 2) ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดบริการทางวิชาการเพื่อการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการสนทนากลุ่มสรุปได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้ร่วมสนทนากลุ่มต่อผลการสำรวจ

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ผลการสำรวจครั้งนี้ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ทางหลักสูตรทำได้ดีแล้วและสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนา โดยพบว่า ผลการสำรวจมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเด็นใกล้เคียงกันที่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มซึ่งเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยอื่นเคยสำรวจมาก่อน ซึ่งให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ก็มีปัญหาที่คล้ายคลึงกันในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรการบัญชี โดยผู้ร่วมสนทนาที่เป็นศิษย์เก่าของหลักสูตรได้ให้ความเห็นว่า ผลการสำรวจครั้งนี้มีความสอดคล้องกับประสบการณ์จริงและการรับรู้ของตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของทางหลักสูตรในระหว่างที่ยังเรียนอยู่ และผู้ร่วมสนทนาที่เป็นตัวแทนของหลักสูตรให้ความเห็นว่าสามารถนำผลการสำรวจไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรได้ โดยจุดอ่อนที่ระบุในผลการสำรวจเป็นสิ่งที่ทางหลักสูตรรับรู้และกำลังมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่ เช่น การแนะแนวอาชีพ การพัฒนาเอกสารตำราให้ทันสมัยและเพียงพอ การปรับปรุงห้องปฏิบัติการโดยจัดหาคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป รวมทั้งจูงใจให้นักศึกษาเข้ามาใช้งานห้องปฏิบัติการ สำหรับผลการสำรวจที่ระบุเกี่ยวกับอาจารย์ผู้สอนว่ามีจุดเด่นอยู่ที่บุคลิกภาพและความเป็นครูที่ดีนั้น เห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจเพราะตรงกับนโยบายของมหาวิทยาลัย ขณะเดียวกัน สิ่งที่กำลังกังวลคือเรื่องของเทคนิคการสอน ซึ่งจะต้องหาวิธีการที่สามารถทำให้นักศึกษาอยากเข้าชั้นเรียน รวมทั้งการพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ยังขาดอยู่แก่นักศึกษา อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มเห็นว่าเป็นจุดอ่อนของการสำรวจครั้งนี้ คือ การสำรวจข้อมูลจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2553-2555 ซึ่งเป็นกลุ่มที่เพิ่งจบการศึกษาไม่นานจึงยังมีความรักสถาบันอยู่มาก ส่งผลให้มุมมองที่สะท้อนออกมาเป็นไปในทางบวกและมองไม่ลึกถึงผลกระทบต่อวิชาชีพ

2. แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้อภิปรายถึงประเด็นที่ยังเป็นจุดอ่อนในการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรตามที่พบจากผลการสำรวจอย่างกว้างขวาง และให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1 การจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ต้องมุ่งที่ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ (learning outcome) โดยให้ความสำคัญกับการฝึกปฏิบัติจริงทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนอย่างเข้มข้น ทั้งนี้เพราะในแวดวงวิชาชีพนักบัญชีในปัจจุบัน ล้วนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่สามารถปฏิบัติได้จริง และการผลิตบัณฑิตที่มีความพร้อมในการทำงาน (ready to work) โดยแนวทางการพัฒนาที่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนแบบสหกิจที่เน้นการปฏิบัติจริง และการฝึกงานที่ให้นักศึกษาได้ฝึกฝนในสิ่งที่เรียน การฝึกงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด จะต้องมีการเตรียมตัวนักศึกษาก่อนเพื่อให้ความพร้อมที่จะทำงานจริง โดยอาจจัดทำหลักสูตรอบรมพื้นฐานด้านการบัญชี

ภาษา กิริยามารยาท และความเป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เพราะบางหน่วยงานที่นักศึกษาได้แสดงความสามารถ และทำตัวให้มีคุณค่า อาจได้โอกาสในการทำงานหลังจบการศึกษาด้วย

2.2 ทางหลักสูตรต้องมีกระบวนการที่ทำให้นักศึกษาได้รับรู้ว่า อาชีพด้านการบัญชีเป็น อาชีพที่น่าเรียนและมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจ ศึกษาหาความรู้ โดยอาจยกตัวอย่างจากบุคลากรด้านการบัญชีที่ประสบความสำเร็จในองค์กรชั้นนำ หรือศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จ

2.3 ให้ความสำคัญกับการแนะแนว ทั้งการปูพื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนว่าจะต้องเรียน อะไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไร สามารถต่อยอดไปถึงจุดไหนได้อย่างไรบ้าง และชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในชีวิตของนักศึกษาแต่ละคน รวมทั้งการแนะแนวอาชีพก่อนสำเร็จ การศึกษา โดยเชิญศิษย์เก่าที่ทำงานภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน มาพูดให้รุ่นน้องฟังเกี่ยวกับ สภาพจริงในการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งให้แนวทางการปฏิบัติตนเมื่อเข้าสู่ชีวิตการทำงาน เช่น การเป็นคนหนักเอาเบาสู้ และพยายามเรียนรู้งานทุกด้าน

2.4 พัฒนาเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ของอาจารย์ให้น่าสนใจและเข้าใจได้ง่าย โดยใช้ เทคโนโลยีทางการศึกษาเข้าช่วย พยายามใช้หลักจิตวิทยาเพื่อสร้างความเข้าใจ และจูงใจนักศึกษาให้ ตั้งใจเรียนและเกิดความท้าทายต่อตัวเองในการเรียนรู้สิ่งยากขึ้นไปตามลำดับขั้น การเรียนการสอน ที่ยากเกินไปหรือมากเกินไป อาจทำให้นักศึกษาเกิดความท้อถอยหรือสูญเสียความตั้งใจที่จะเข้าสู่ วิชาชีพได้

2.5 พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตข้างหน้าแก่ผู้เรียน ได้แก่

1) ทักษะด้านภาษาอังกฤษ เนื่องจากผู้ที่ทำงานด้านการบัญชี จะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่รองรับการทำงานภายในประเทศ และกลุ่มที่รองรับการทำงานระหว่างประเทศ สถาบันการศึกษาจึงต้องตัดสินใจว่า จะให้หลักสูตรเป็นไปในทางใด หรือจะพบกันครึ่งทางโดย ไม่ระบุว่าจะไปทางใดแต่สามารถพัฒนาต่อยอดต่อไปได้ หรืออาจทำหลักสูตร 2 ภาษา เพื่อให้ผู้เรียน สามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการ สำหรับกลุ่มที่ผลิตเพื่อรองรับการทำงานภายในประเทศนั้น แนวทางการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ควรเป็นการสอดแทรกลงไปในการเรียนการสอนเพื่อให้ นักศึกษาได้รู้หรือผ่านหูผ่านตาคำศัพท์ทางการบัญชีบ้าง อาจใช้การเพิ่มวิชาเทคนิคทางการบัญชี ที่สอนเป็นภาษาอังกฤษให้นักศึกษาได้เลือกเรียน การมอบหมายงานให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจาก ตำราภาษาอังกฤษ การเพิ่มจำนวนรายวิชาภาษาอังกฤษวิชาชีพในหลักสูตร การกำหนดให้อาจารย์ ผู้สอนทำ PowerPoint เป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด แต่อธิบายเป็นภาษาไทย หรือทำ PowerPoint เป็นภาษาไทยแล้ววงเล็บภาษาอังกฤษควบคู่กัน รวมถึงการจัดทำเอกสารประกอบการสอนเป็น ภาษาไทยและมีเล่มที่แปลเป็นภาษาอังกฤษเพื่อใช้ควบคู่กัน เป็นต้น สำหรับกลุ่มที่ผลิตเพื่อรองรับการ

ทำงานระหว่างประเทศนั้น ควรจัดการเรียนการสอนหลักสูตรภาคภาษาอังกฤษโดยตรง อย่างไรก็ตาม ข้อควรระวังในการพัฒนาหลักสูตรภาคภาษาอังกฤษ คือ มาตรฐานหลักสูตรจะไม่ลึกมากเหมือนภาคภาษาไทย และการเรียนหลักสูตรภาคภาษาอังกฤษนั้น แม้นักศึกษาจะได้ประโยชน์ในเรื่องภาษา แต่จะมีปัญหาตอนสอบ CPA ที่ข้อสอบยังคงเป็นภาษาไทย

2) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี การพัฒนาควรเริ่มจากการฝึกนักศึกษาให้สามารถใช้งานโปรแกรมเอกเซล (Excel) ซึ่งเป็นพื้นฐานของโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีก่อน จากนั้น จึงใช้การสร้างหลักฐานจำลองเพื่อเป็นเครื่องมือการสอนให้นักศึกษาเห็นของจริง โดยให้ลงมือปฏิบัติด้วยมือ (manual) ก่อนที่จะฝึกให้ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3) ทักษะด้านภาษาอาเซียน แม้ผลการสำรวจจะระบุถึงทักษะด้านภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากลที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบันเป็นส่วนใหญ่ แต่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มเห็นว่า ควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ภาษาของประเทศในอาเซียน 10 ประเทศด้วย เนื่องจากในระยะการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โอกาสการทำงานของนักบัญชีจะเปิดกว้างขึ้น สำหรับแนวทางพัฒนา อาจกำหนดให้นักศึกษาเรียนรู้ภาษาอาเซียนเป็นภาษาที่ 3 ต่อจากภาษาอังกฤษ หรือภาษาจีน การส่งนักศึกษาไปฝึกงานที่ประเทศในภูมิภาคอาเซียนเพื่อให้รู้ภาษาและมีช่องทางการทำงานภายหลังจบการศึกษา

3. แนวทางจัดการศึกษา/อบรมต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา

จากผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางจัดการศึกษา/อบรมต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา ดังนี้

3.1 การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับนักบัญชี โดยในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนชั่วโมงอบรมของผู้สอบใบอนุญาตจากปีละ 12 ชั่วโมง เป็นปีละ 18 ชั่วโมง และของผู้ทำบัญชีจาก 27 ชั่วโมงในรอบ 3 ปี เป็นปีละ 12 ชั่วโมง แสดงให้เห็นว่าเจตนาของสภาการการบัญชี คือ ความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับนักบัญชี โดยการเรียนการสอนของหลักสูตรจะต้องทำให้นักศึกษาตระหนักในเรื่องนี้ นอกจากนี้ ในอนาคตข้างหน้า วิธีการพัฒนาตนเองจะเปิดกว้างมากขึ้น อาจเป็นการศึกษาด้วยตนเองทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การนำเสนอผลการวิจัยด้าน CPA เพื่อใช้นับเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนา หรือใช้วิธีศึกษามาตรฐานการบัญชีแล้วมาสอบเพื่อนับเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาก็ได้ สำหรับนักบัญชีที่จะทำหน้าที่เป็นผู้สอนจำเป็นจะต้องมีหลักสูตรระดับปริญญาโทและปริญญาเอกรองรับ แต่สำหรับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพ จะต้องมีความรู้ในลักษณะของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในการจัดบริการทางวิชาการเพื่อรองรับการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา จึงต้องมองทั้ง 2 มิติ คือ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามเงื่อนไขกฎหมาย

วิชาชีพ และการมีช่องทางการพัฒนาต่อเมื่อต้องการก้าวไปเป็นผู้สอนหรือเข้าสู่ตำแหน่งบางตำแหน่ง ที่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาในระดับสูง ในการกำหนดเนื้อหาของการพัฒนานั้น ต้องให้บัณฑิตที่จบการศึกษาไปแล้วเป็นผู้ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในการทำงานจริง และปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน โดยสิ่งเหล่านี้ คือ ตัวสะท้อนความต้องการในการพัฒนาของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพจริง ๆ ทางหลักสูตรอาจใช้วิธีจัดทำโครงการฝึกอบรมมาตรฐานการบัญชีใหม่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เพื่อจูงใจบัณฑิตให้กลับมายังสถาบันเดิมและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ทางหลักสูตร ทั้งการจัดหลักสูตรฝึกอบรมและการจัดการศึกษาในระดับปริญญาโท

3.2 การจัดทำหลักสูตรระดับปริญญาโทควรมีความชัดเจนว่า นักศึกษาเรียนแล้วจะได้อะไร ซึ่งต้องไม่ซ้ำกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ในระดับปริญญาตรี เพราะผู้ที่ตัดสินใจศึกษาต่อ จะตัดสินใจจากผลลัพธ์ที่ตนจะได้ โดยวุฒิปริญญาโทจะเป็นการเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ถ้าเป็นไปได้ ควรจัดทำข้อตกลงความร่วมมือกับบริษัทต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักประกันว่านักศึกษาที่เรียนจบระดับบัณฑิตศึกษาจะมีตำแหน่งงานหรือบริษัทรองรับ ข้อจำกัดในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษานักบัญชี คือ “เวลา” ขณะเดียวกัน ผู้ที่เรียนระดับบัณฑิตศึกษาควรมีประสบการณ์การทำงานเพื่อให้มีมุมมองในการวิเคราะห์ ในขณะที่นักบัญชีจบใหม่ที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองตามข้อกำหนด โดยจัดทำหลักสูตรและจัดอบรมเพื่อเก็บจำนวนชั่วโมงการพัฒนา

3.3 การบริการวิชาการเป็นหน้าที่หนึ่งของมหาวิทยาลัย การให้บริการกับศิษย์เก่าจะไม่เน้นเรื่องเงินแต่เน้นการสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นเรื่อง ๆ ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพ และวางพื้นฐานเพื่ออนาคตข้างหน้า ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาตนเองของศิษย์เก่า นอกจากจะใช้ประโยชน์ในการจัดอบรมหรือจัดการศึกษาต่อเนื่องแล้ว ยังเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตบัณฑิตของหลักสูตรด้วย หากการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องสำคัญสำหรับนักบัญชี การเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีจะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษารู้เป้าหมายในชีวิต เห็นคุณค่าของวิชาชีพ และถือเป็นหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพที่จะต้องเพิ่มพูนทักษะของตนอย่างต่อเนื่อง

3.4 การพัฒนาตนเองของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพการบัญชี จะต้องครอบคลุมการพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยด้วย ทั้งนี้เพราะมาตรฐานการบัญชีมีการปรับใหม่ทุกปี อาจารย์จะต้องทันความเคลื่อนไหวเหล่านี้และนำมาถ่ายทอดให้กับนักศึกษา รวมทั้งจะต้องปรับเอกสารประกอบการสอนให้สอดคล้องกัน นอกจากนั้น การเรียนการสอนบางเรื่อง หากไม่มีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้น ๆ จะไม่สามารถสอนได้ การพัฒนาเพื่อเติมเต็มความรู้จึงมีความจำเป็นสำหรับอาจารย์ผู้สอนด้วย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สสำรวจความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตร 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการศึกษา 3) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และ 4) ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสำรวจเชิงปริมาณ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระหว่างปีการศึกษา 2553 - 2555 จำนวนทั้งสิ้น 227 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จะเลือกแบบเจาะจงจากผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจเชิงปริมาณ จำนวนทั้งสิ้น 10 คน โดยจะนำเสนอเนื้อหาในบทที่ 5 ตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เกือบทั้งหมดมีอายุระหว่าง 21 - 25 ปี และเป็นผู้ที่ทำงานมาแล้วโดยได้งานหลังสำเร็จการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่เป็นงานด้านการบัญชีหรือเกี่ยวข้องกับการบัญชี สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานเอกชน รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท โดยงานที่ทำมีความก้าวหน้าในระดับปานกลาง หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง และเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่

2. ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตร

ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตในระดับมาก เมื่อจำแนกความคิดเห็นออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและวิธีสอน ด้านอาจารย์ผู้สอน และด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา พบว่า ด้านอาจารย์ผู้สอนมีค่าเฉลี่ยเป็น

อันดับแรก คือ รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา และด้านหลักสูตรและวิธีสอน ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านหลักสูตรและวิธีสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ การมีระบบอาจารย์ที่ปรึกษา รองลงมา คือ การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการจัดการเรียนการสอน และรายวิชาที่กำหนดในหลักสูตรมีความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการแนะแนวอาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา

ด้านอาจารย์ผู้สอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ อาจารย์มีบุคลิกภาพดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมา คือ อาจารย์ตอบข้อสงสัยและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เรียนด้วยความเต็มใจ และอาจารย์เป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีเทคนิคการจูงใจให้นักศึกษาตั้งใจเรียนและมีส่วนร่วมกิจกรรมในชั้นเรียน

ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ การมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ รองลงมา คือ การมีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และการมีบุคลิกภาพดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการศึกษา

1.4.1 การทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่ทำงานด้านการบัญชี มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตไม่แตกต่างจากผู้สำเร็จการศึกษาที่ทำงานด้านอื่น ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

1.4.2 การทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

1.4.3 การทดสอบสมมุติฐานที่ 3 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่มีรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

1.4.4 การทดสอบสมมุติฐานที่ 4 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ด้านหลักสูตรและวิธีสอนไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4.5 การทดสอบสมมุติฐานที่ 5 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิตที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของหลักสูตรบัญชีบัณฑิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

4. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ความรู้ที่ได้รับผู้สำเร็จการศึกษาได้รับจากหลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนเองในระดับมาก และ ณ เวลาปัจจุบัน ผู้สำเร็จการศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก โดยวิธีพัฒนาตนเองที่ส่วนใหญ่ต้องการ คือ การศึกษาต่อในระดับปริญญาโททั้งด้านการบัญชีและด้านอื่น ๆ เมื่อสอบถามความสนใจศึกษาต่อระดับปริญญาโทด้านการบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และการอบรมด้านการบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า ส่วนใหญ่สนใจในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการจัดการเรียนการสอนหรือจัดอบรมที่ต้องการ คือ วันเสาร์ - อาทิตย์ และสถานที่จัด คือ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประมาณ 1 ใน 3 เลือกเรียนด้านการบัญชีเพราะความชอบส่วนตัวและตั้งใจจะประกอบวิชาชีพนักบัญชี ในขณะที่อีก 2 ใน 3 เลือกเรียนตามความต้องการของพ่อแม่ผู้ปกครอง หรือเลือกเรียนตามเพื่อน เมื่อเรียนไปแล้วระยะหนึ่ง ส่วนใหญ่จะรู้สึกว่าการเรียนยากขึ้น โดยวิธีแก้ปัญหาในกรณีที่ไม่เข้าใจจะมีทั้งการสอบถามจากอาจารย์ การถามเพื่อน และการไม่สอบถามแต่ปล่อยข้ามไป ซึ่งมักมีผลให้ไม่เข้าใจเนื้อหาลำดับถัดไปด้วย เมื่อสอบถามเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่เรียนในการปฏิบัติงาน มีทั้งที่ระบุว่าเป็นประโยชน์มาก และที่ระบุว่าเป็นประโยชน์บ้างแต่ไม่ทั้งหมดเพราะไม่ได้ทำงานด้านการบัญชี หรือเป็นเพราะ

สภาพการทำงานจริงที่พบ มีความแตกต่างไปจากสิ่งที่เคยเรียน สำหรับเนื้อหาของการพัฒนาที่ต้องการ พบว่า ประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศซึ่งมีทั้งภาษาอังกฤษและภาษาจีน รองลงมา คือ ความรู้ด้านการบัญชีที่จำเป็นสำหรับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมเอ็กเซล (Excel) และโปรแกรมสำเร็จรูปที่เกี่ยวข้องกับงานบัญชี และการพัฒนาทักษะหรือคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความต้องการพัฒนาตนเอง และวิธีพัฒนาตนเองในความเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะมีความแตกต่างกัน โดยพบว่าการตัดสินใจศึกษาต่อ จะมีประเด็นเรื่องเวลา ทุนทรัพย์ ความสามารถในการเรียน และสายงานที่เป็นเป้าหมายแท้จริงของตนเองเข้ามาเกี่ยวข้อง ส่วนการตัดสินใจเข้ารับการอบรม จะมีประเด็นเรื่องวันเวลาอบรมที่ตรงกับเวลาว่างที่มี ความสะดวกในการเดินทาง และหัวข้อการอบรมที่ตรงกับความต้องการเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยในความเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ สถานที่ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโทและจัดอบรม คือ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เนื่องจากคุ้นเคยกับสถานที่และคณาจารย์ และเชื่อว่าเป็นสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพ

5. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต และการจัดการศึกษา/อบรม ต่อเนื่อง

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ร่วมสนทนากลุ่มเห็นว่าผลการสำรวจ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ทางหลักสูตรทำได้ดีแล้วและสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนา โดยสิ่งที่พบมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเด็นใกล้เคียงกัน และสอดคล้องกับประสบการณ์จริงและการรับรู้ของศิษย์เก่าในระหว่างที่เรียน แต่สิ่งที่เป็นจุดอ่อนของการสำรวจครั้งนี้ คือ เป็นการสำรวจข้อมูลจากบัณฑิตที่เพิ่งจบการศึกษาไม่นาน จึงไม่สามารถมองถึงผลกระทบต่อวิชาชีพได้อย่างลึกซึ้งเท่าที่ควร จากการอภิปรายถึงประเด็นที่ยังเป็นจุดอ่อนในการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรตามที่พบจากผลการสำรวจ ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ใน 5 ประเด็น คือ

1) การจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ต้องมุ่งที่ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับการฝึกปฏิบัติจริงทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยแนวทางการพัฒนา จะได้แก่ การจัดการเรียนการสอนแบบสหกิจที่เน้นการปฏิบัติจริง และการฝึกงานที่ให้นักศึกษาได้ฝึกในสิ่งที่เรียน โดยมีการเตรียมตัวนักศึกษาก่อน

2) มีกระบวนการที่ทำให้นักศึกษาได้รับรู้ถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจศึกษาหาความรู้

3) ให้ความสำคัญกับการแนะแนว ทั้งการปูพื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน และการแนะแนวอาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา โดยให้แนวทางการปฏิบัติตนเมื่อเข้าสู่ชีวิตการทำงานด้วย

4) พัฒนาเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ที่น่าสนใจและเข้าใจง่าย โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาช่วย และใช้หลักจิตวิทยาเพื่อจูงใจนักศึกษา

5) พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตข้างหน้าแก่ผู้เรียน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี และทักษะด้านภาษาอาเซียน

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการศึกษา/อบรมต่อเนื่อง มี 5 ประเด็น คือ

1) การจัดบริการทางวิชาการเพื่อรองรับการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษาต้องมองใน 2 มิติ คือ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามเงื่อนไขของสภาวิชาชีพ และการมีช่องทางการพัฒนาต่อยอดเมื่อต้องการก้าวไปเป็นผู้สอนหรือเข้าสู่ตำแหน่งที่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาในระดับสูง

2) การกำหนดเนื้อหาของการพัฒนา ต้องให้บัณฑิตที่จบการศึกษาไปแล้วเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ความรู้ที่ได้จากการศึกษาในการทำงานจริง และปัญหาในการปฏิบัติงาน

3) การจัดทำหลักสูตรระดับปริญญาโทควรมีความชัดเจนว่า เรียนแล้วจะได้อะไร ซึ่งต้องไม่ซ้ำกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ในระดับปริญญาตรี โดยวุฒิปริญญาโทจะเป็นการเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ที่เรียนระดับบัณฑิตศึกษาควรเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานเพื่อให้มีมุมมองในการวิเคราะห์ ในขณะที่นักบัญชีจบใหม่ที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองตามข้อกำหนดของวิชาชีพ

4) การให้บริการทางวิชาการแก่ศิษย์เก่า ต้องเน้นการสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และวางพื้นฐานเพื่ออนาคตข้างหน้า ข้อมูลจากศิษย์เก่านอกจากจะใช้ประโยชน์ในการจัดอบรมหรือจัดการศึกษาต่อเนื่องแล้ว ยังเป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตบัณฑิตของหลักสูตรด้วย

5) การพัฒนาตนเองของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพการบัญชี จะต้องครอบคลุมการพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาต่อหลักสูตรและวิธีสอน ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นในระดับมากเกี่ยวกับการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร โดยมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 2 เมื่อเปรียบเทียบกับประเด็นอื่น ๆ ในด้านเดียวกัน ย่อมเป็นตัวบ่งชี้ถึงสิ่งที่ทางหลักสูตรบัญชีบัณฑิตให้คุณค่าและพยายามปลูกฝังเพื่อสร้างเสริมความเป็น “คนดี” เพื่อให้บัณฑิตของหลักสูตรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ตามวิชาชีพของตนอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งที่สุดแล้ว จะเป็นคุณประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

ในอนาคตข้างหน้า แม้การมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี โดยจะเป็นตัวกำกับให้บุคคลใช้ความรู้ที่มีไปในทางที่ถูกต้อง และถึงพร้อมด้วยความรับผิดชอบเพื่อมิให้เกิดผลเสียต่อสังคมในวงกว้าง แต่ในมิติของความเป็น “คนเก่ง” ที่มีศักยภาพในการประกอบวิชาชีพ มีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และสามารถลงมือทำงานได้ทันทีหลังสำเร็จการศึกษา ก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน แม้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความคิดเห็นในประเด็นเหล่านี้ระดับมากเช่นกันก็ตาม แต่การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ต่ำกว่า ย่อมสะท้อนให้ทางหลักสูตรได้เห็นประเด็นที่ควรปรับปรุงพัฒนาในระยะต่อไป ข้อเสนอแนะประการหนึ่งต่อผลการสำรวจความคิดเห็นด้านหลักสูตรและวิธีสอนนี้ คือ สิ่งที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ในความเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา ได้แก่ การมีระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ขณะเดียวกัน สิ่งที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายในความเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา ได้แก่ การแนะนำอาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา เนื่องจากทั้งสองสิ่งนี้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ทางหลักสูตรสามารถนำสิ่งที่เป็จุดแข็งเข้ามาช่วยเสริมในสิ่งที่ยังเป็นจุดอ่อนได้ โดยการวางระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้ครอบคลุมการเสริมสร้างแรงจูงใจ การสร้างความตระหนักในความสำคัญขอวิชาชีพ การมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและช่องทางการทำงานภายหลังจบการศึกษา รวมถึงการจัดกิจกรรมแนะแนวที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงจากผู้ที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ โดยการดำเนินการเหล่านี้ ควรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมายที่ชัดเจนตลอดระยะเวลาของการศึกษาตามหลักสูตร

2. ในกระบวนการจัดการศึกษานั้น อาจารย์ผู้สอน คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ด้วยเหตุนี้ ทางหลักสูตรจะต้องให้ความสำคัญในการกำหนดแนวทางและส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์มีโอกาสนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงเช่นเดียวกัน โดยประเด็นในการพัฒนาจะต้องประกอบกันอย่างสมดุลระหว่างการพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้และการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในแวดวงวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร

3. เป้าหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อให้บัณฑิตที่จบการศึกษาจากหลักสูตรมีศักยภาพเพียงพอที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูงขึ้นเรื่อย ๆ การจัดการศึกษาภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องรับรู้แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับไว และมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเพียงพอที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ โลกยุคใหม่จึงให้ความสำคัญกับการทำกิจการงานต่าง ๆ โดยความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อใช้สิ่งที่เป็จุดแข็งของแต่ละฝ่าย เติมเต็มในสิ่งที่เป็จุดอ่อนของกันและกัน หากกระบวนการทำงานที่เกิดขึ้นสามารถออกแบบให้นำไปสู่สภาวะที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ กระบวนการที่เกิดขึ้นจะมีความมั่นคงยั่งยืน และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา

วิชาชีพโดยรวมในที่สุด ผู้รับผิดชอบหลักสูตรควรนำประเด็นเหล่านี้ ไปพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ข้อค้นพบประการหนึ่งจากการสำรวจ คือ ในกลุ่มผู้ที่สำเร็จการศึกษาไม่นานนัก จะมีความต้องการพัฒนาตนเองทั้งการศึกษาต่อและการเข้ารับการอบรมในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจเป็นเพราะความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในระดับปริญญาตรียังเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกจากนั้น เนื่องจากความต้องการพัฒนาตนเองเป็นความต้องการในระดับสูงของมนุษย์ ที่จะเติมเต็มศักยภาพของตนเองเพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต ซึ่งมักเกิดขึ้นหลังจากความต้องการในระดับต่ำกว่า โดยเฉพาะความต้องการทางกายภาพซึ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว (McLeod, 2007) คำอธิบายตามทฤษฎีที่กล่าวนี้ จึงอาจเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและเริ่มเข้าสู่ชีวิตการทำงานไม่นานนัก มักตัดสินใจเลือกที่จะทำงานเพื่อสร้างรายได้และความมั่นคงในอาชีพก่อน เมื่อมีความพร้อมในสิ่งที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานแล้ว จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงต่อไป ดังจะเห็นได้จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ที่พบว่า การตัดสินใจศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษากลุ่มเป้าหมาย จะมีประเด็นเรื่อง “เวลา” ที่เวลาส่วนใหญ่ต้องใช้ไปในการทำงาน และ “ทุนทรัพย์” ซึ่งเป็นผลจากการได้รับเงินเดือนในอัตราเริ่มต้นของผู้ที่เพิ่งทำงานเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่มีมาก่อนหน้าที่กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมายของการศึกษาใกล้เคียงกัน (รัชณี แสงศิริ, 2544; ศุภพงษ์ ปิ่นเวท และปาจารีย์ ผลประเสริฐ, 2544) อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นข้อกำหนดของสภาวิชาชีพ และผู้ที่อยู่ในวิชาชีพต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ด้วยเหตุนี้ วิธีการส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพปัญหามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงควรหาทางออกจากข้อจำกัดเหล่านี้ โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย (ศิวพร เกตวาจา, 2550, หน้า 26 - 29) อาทิเช่น การจัดการหลักสูตรอบรมออนไลน์ (Online) การพัฒนาชุดเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดการความรู้ในวิชาชีพของแต่ละหน่วยงาน ฯลฯ เพื่อสร้างช่องทางในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม

5. เนื่องจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นเรื่องที่มีความสำคัญสำหรับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพ การบัญชี โดยมีข้อกำหนดอย่างชัดเจนเพื่อบังคับใช้กับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้ กระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้น จึงไม่ควรเป็นการคิดและดำเนินการโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว หากแต่ต้องเป็นความร่วมมือระหว่างทุกฝ่าย โดยเฉพาะหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิตและสถานศึกษาผู้ผลิตบัณฑิต โดยนำสภาพปัจจุบันและปัญหาที่แท้จริงในการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพ และข้อบังคับของสภาวิชาชีพ เป็นตัวกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความร่วมมือที่กล่าวนี้ จะต้องครอบคลุมทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดอบรม การประเมินผลการอบรม และการติดตามผลภายหลังการอบรม

เพื่อตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของการพัฒนาที่มีต่อการพัฒนาวิชาชีพด้วย หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นควรมีลักษณะเป็นหลักสูตรสั้น ๆ เฉพาะเรื่อง ที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเลือกเข้ารับการอบรมได้ตามความต้องการเพื่อเติมเต็มในสิ่งที่ตนเองยังขาด ขณะเดียวกัน หน่วยงานต่าง ๆ ก็สามารถนำหลักสูตรเฉพาะเรื่องมาประกอบเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์ กระบวนการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ที่อยู่ในวิชาชีพการบัญชีที่กล่าวนี้ จะเป็นกลไกที่ช่วยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างผู้ใช้บัณฑิตและผู้ผลิตบัณฑิต รวมทั้งสร้างสภาพการณ์แบบทุกฝ่ายได้ประโยชน์ (Win - Win Situation) และกระบวนการพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อถึงการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นองค์รวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ควรนำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ควรนำข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา และข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการศึกษา/อบรมต่อเนื่อง ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานบริการวิชาการแก่สังคมให้มีความหลากหลาย สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม
3. หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ควรใช้ผลการวิจัยและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นจากการจัดสนทนากลุ่ม เป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับบุคลากรและหน่วยงานภายนอก เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคณาจารย์ และการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา โดยใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อผลในการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชีอย่างเป็นองค์รวม
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ควรใช้แนวทางการพัฒนาที่เป็นข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ ในการกำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษาและบริการวิชาการแก่สังคมให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นทางวิชาชีพและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพในอนาคตข้างหน้า

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการบัญชี โดยขยายประชากรเป้าหมายให้ครอบคลุมบัณฑิตของหลักสูตรที่เพิ่งจบการศึกษาและศิษย์เก่าที่จบมานานแล้ว
2. การศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการหลักสูตรบัญชีบัณฑิตในมุมมองของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับนักบัญชี ที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรฐานวิชาชีพ
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพนักบัญชี
5. การพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรด้านการบัญชี
6. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพนักบัญชี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรมภาษาไทย

- กฤษณา ตันเปาว์. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- เทือน ทองแก้ว. (2553). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. เอกสารอัดสำเนา.
- ปัทมา การสมโชค. (2551). *ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
ครู ของครูโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาพิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสวนดุสิต.
- ฐิติพร กิจไพบูลย์ทวี ปัญญาธิ ชลวิจิต และชุตินา คงพูนวิรุฬ. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการ
ในการพัฒนาความรู้ทางการบัญชี ของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- พชนี นนทศักดิ์ ปิยะพันธ์ ปิงเมือง และ สมศรี ศิริไหวประพันธ์. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*.
กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น.
- พิมพ์นิต เขาวัวะณิช. (2552). *ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพในการบริการ กรณีศึกษา
เจ้าหน้าที่สนับสนุนการบริการ ธนาคารกลีกรไทย*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคม
สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2540). *การพัฒนาตนเองกับการป้องกันสุขภาพของตนเองและสังคม*. *วารสาร
บัณฑิตศึกษา*. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (ก.ย. 2540), หน้า 83 - 87.
- ภูมิสิทธิ์ มิ่งชะนิต. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสายอาชีพของนักศึกษา
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 1 ในจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2555). *คู่มือหลักสูตรคณะวิทยาการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สวนดุสิต
กราฟฟิคโซฟท์.
- รัชณี แสงศิริ (2544). *ความต้องการในการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชี
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วิเชียร แก่นไธ. (2542). *การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา และนโยบายสวัสดิการสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิวาพร เกิดวาจา. (2550). *แรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีส่วนราชการ เขตจตุจักร*. ภาคนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา และปจรรย์ ผลประเสริฐ. (2544). *รายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร*. มปท.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2552). *มาตรฐานทางวิชาชีพบัญชี*. 10 เมษายน 2557. <http://www.fap.or.th/index.php?lay=show&ac=article&id=539668910&Ntype=18>
- สมทรัพย์ อติชาติบุตร. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สันสกฤต วิจิตรเลขการ. (2549). *International Standards (IES) กับวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย*. 10 เมษายน 2557. <http://utcc2.utcc.ac.th/vraccountant/index.php?mod=Knowledge&file=saraview&saralD=30> [2556, มิถุนายน 20].

บรรณานุกรมภาษาต่างประเทศ

- Caulton, J.R.. (2013). *The Development and Use of the Theory of ERG: A Literature Review*. 15 April 2014. http://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/vol5iss1/ELJ_Vol5No1_Caulton_pp2-8.pdf.
- Dubois, D.D. & Rothwell, J.W.. (2004). *Competency-based Human Resource Management*. Davies - Black Publishing, California.
- McClelland, D.C.. (1985). How Motives, Skills, and Values Determine What People Do. *American Psychologist*, 40(7). p.p.812 - 825.
- McLeod, S. A. (2007). *Maslow's Hierarchy of Needs - Simply Psychology*. 15 April 2014. <http://www.simplypsychology.org/maslow.html>.

Ratzburg, W.H.. (2013). *McClelland's Achievement Motivation Theory*. 22 April 2014.

<http://jam3c.tripod.com/id8.html>.

Skok, M.M.. (2010). *Motivation for Personal Development and Life Long Learning*.

Faculty of Tourism and Hospitality Management in Opatija Biennial

Internation Congress.

Tengu Abdullah, T.A. (2011). *What Accountancy Skills are Acquired at College?*.

International Journal of Business and Social Science. Vol.2 No.18 (Oct

2011), p.p. 193 - 205.