

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร  
จังหวัดชลบุรี

ธนวัฒน์ ทองแก้ว

๖๓ ๘๘ 2558

347672

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

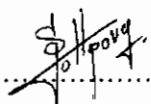
คณะกรรมการจัดการและการทำงาน มหาวิทยาลัยบูรพา

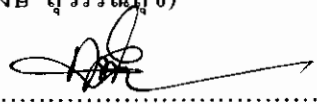
ตุลาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

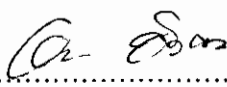
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ ธนวัฒน์ ทองแก้ว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

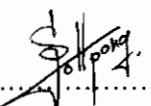
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข)

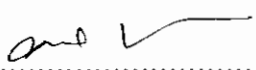
  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

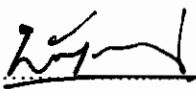
  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ไพรัตน์ แสดงหาญ)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้คำปรึกษาและข้อคิดกับผู้วิจัยในการพัฒนาเรื่องการวิจัยฉบับนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกปลาบปลื้มใจเป็นอย่างยิ่งที่ท่านอาจารย์ให้ความกรุณาเสมอมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ ประธานกรรมการสอบปากเปล่า วิทยานิพนธ์ และ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ กรรมการผู้แทนของมหาวิทยาลัย ในการช่วยแนะนำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ชนิษฐา ภัคดีวงษ์ คุณกัญญา จันทร์มัน และคุณชลากร กิติทวีโชค ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบสอบถาม ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่สอนในรายวิชา และจุดประกายความคิดในหัวข้อวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณผู้บริหาร และเพื่อนร่วมวิชาชีพบัญชีที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยบูรพา พี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ระดับปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา น้อง ๆ มหาวิทยาลัยบูรพา รวมทั้งผู้ที่มีได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ ที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ และเต็มเปี่ยมไปด้วยมิตรไมตรีอันดีงาม

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณ นายสมนึก ทองแก้ว และ ดร.พัชนี ทองแก้ว บิดามารดาของผู้วิจัย ที่เห็นความสำคัญของการศึกษา โดยการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมให้ผู้วิจัยเพื่อให้ประสบความสำเร็จด้านการศึกษาตั้งแต่เยาว์วัยจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งสมาชิกทุกคนของครอบครัว “ทองแก้ว” ที่ให้กำลังใจในการศึกษาด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี ครู-อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนผู้ใฝ่เรียนรู้ทุกท่านที่ได้นำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ไปเผยแพร่ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นสืบไป

ธนวัฒน์ ทองแก้ว

53920154: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: นักบัญชี/ บริษัทข้ามชาติ/ นิคมอุตสาหกรรม/ ชลบุรี

ธนวัฒน์ ทองแก้ว: การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (A COMPARISON OF ACCOUNTANT  
DEVELOPMENT CONCEPT OF MULTINATIONAL COMPANIES IN AMATA NAKORN  
INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข,  
Ph.D., ไพรัตน์ วงษ์นาม, ก.ค., 135 หน้า. ปี พ.ศ. 2555

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้าน  
การพัฒนา และเพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคม  
อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม สัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภท  
อุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักบัญชีระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานขึ้นไป  
ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน 302 คน และบริษัทสัญชาติอเมริกา/ยุโรป จำนวน  
48 คน รวมทั้งสิ้น 350 คน โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 47 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test (แบบ Independent samples) One-way ANOVA และ  
ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Signification Difference) ผลการวิจัย พบว่า นักบัญชีมี  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะ  
นคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย  
จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก และด้าน  
การศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชี  
เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด  
ชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม พบว่า นักบัญชีของบริษัท  
ข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

53920154: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: DEVELOPMENT APPROACH / ACCOUNTANT / MULTINATIONAL COMPANIES / AMATANAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI , TANAWAT THONGKAEW: A COMPARISON OF ACCOUNTANT DEVELOPMENT CONCEPT OF MULTINATIONAL COMPANIES IN AMATA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI. THESIS COMMITTEE: SUTTIPONG SUVANSOOK, Ph.D., PHAIRAT WONGNAM, Ed.D., 135 P., 2012

The purpose of this research were to study the development approach for accountants of multinational companies in Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi in the aspect of education and development. To compare the development approach multinational companies accountants in Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi which classified by Company's Nationality and Type of Industry. The sample group was 360, which were 302 operating accountants and supervisors or upper levels that are working in Japanese company and 48 operating accountants and supervisors or upper levels that are working in American/ European company. The stratified sampling method was applied for the sample group. The instruments used in the study were Likert Scale of 47 Questionnaire. The statistics for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Deviation, T-test Value (Independent Sample) and One-way ANOVA. The study would be tested by LSD method (Fisher's Least Signification Difference.). The results of this study show that the overview of development approach for accountants of multinational companies in Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi found that was a medium score. When each aspect was considered, it showed that sequence of mean from most to least, were training aspect, development aspect and education aspect respectively. The comparison result and opinion of development approach of multinational companies in Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi which classified by Nationality, Size of Company and Type of Industry, found that accountants of multinational companies in Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi had different opinions significantly at the statistic level of 0.5

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	9
ข้อมูลเกี่ยวกับนักบัญชี.....	42
พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	59
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4 ผลการวิจัย.....	63
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผล.....	90
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้.....	97
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก .....	106
ภาคผนวก ข .....	108
ภาคผนวก ค .....	113
ภาคผนวก ง .....	124
ประวัติย่อของผู้ทำวิจัย.....	135

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศญี่ปุ่นกับประเทศตะวันตก.....	11
2-2 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	23
3-1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	59
4-1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากนักบัญชีซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน.....	66
4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรม.....	67
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการศึกษา.....	69
4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนา.....	71
4-6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ.....	73
4-7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท โดยภาพรวม.....	74
4-8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชี ของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท โดยภาพรวม.....	75



## สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-9	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท ในภาพรวมที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ด้วยวิธี LSD.....	76
4-10	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท ในด้านการศึกษาที่พบความแตกต่าง ระหว่างกลุ่มด้วยวิธี LSD.....	77
4-11	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม โดยภาพรวม.....	78
4-12	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชี ของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม โดยภาพรวม.....	79
4-13	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในภาพรวมที่พบความแตกต่าง ระหว่างกลุ่มด้วยวิธี LSD.....	80
4-14	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในด้านการฝึกอบรม ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี LSD.....	83
4-15	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในด้านการศึกษา ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี LSD.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในด้านการพัฒนา ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี LSD.....	87

## สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2-1 พัฒนาการของแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบตะวันตก.....	10
2-2 ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ.....	28
2-3 วงจรของการพัฒนาตนเอง.....	38

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และมีความซับซ้อนมากขึ้นก่อให้เกิดสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงจากระบบการค้าและการลงทุนอย่างเสรี โดยเฉพาะจากประเทศที่พัฒนาแล้ว ส่งผลให้ประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น ประเทศไทย ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่มีความท้าทายและอุปสรรคต่าง ๆ ประกอบกับประเด็นด้านมาตรฐานและความปลอดภัยในระดับสากล ที่เป็นปัจจัยเร่งให้ประเทศกำลังพัฒนาต้องให้ความสนใจในการปรับปรุงศักยภาพและคุณภาพของผลผลิตและสินค้าของประเทศ นอกจากนี้การแข่งขันทางการค้าในตลาดโลกที่มีความหลากหลาย รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีพลวัตการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างสูงและรวดเร็ว ยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแข่งขันทางด้านอุตสาหกรรมในทุกระดับ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ ได้แก่ ระบบโครงสร้างสนับสนุนอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพ และแรงงาน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากในการที่จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาภาพรวมของอุตสาหกรรม ทั้ง โครงสร้าง ระบบสนับสนุน รวมถึงนโยบายต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ ประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับผลกระทบทางด้านบวก รวมถึงการผ่อนปรนและบรรเทาผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ และระบบการค้าเสรี (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2554, หน้า 2)

ภาคอุตสาหกรรมจึงยังคงมีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากเป็นภาคที่มีศักยภาพทางด้านการผลิตในการสร้างรายได้ให้กับประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดกระบวนการทัศน์และทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งในภาพรวม และรายสาขา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของกระแสโลก อันประกอบไปด้วยการสร้างคุณค่าด้วยนวัตกรรม องค์กรความรู้ และเทคโนโลยี รวมถึงปรับปรุงศักยภาพหลักของไทยให้สอดคล้องกับความต้องการในระดับโลก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังต้องสร้างความสมดุล และความเกื้อหนุนของการพัฒนาใน 4 มิติ ได้แก่ มิติทางด้านเศรษฐกิจ มิติทางด้านสังคม มิติทางด้านสิ่งแวดล้อม และมิติทางด้านทุนมนุษย์ อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมไทยได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2554, หน้า 3)

นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี นับว่าเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญ สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ และการจ้างงานจำนวนมากให้แก่ประชาชนในประเทศ เนื่องจาก มีบริษัทที่เปิดดำเนินการอยู่ ณ ปัจจุบัน 457 บริษัท 514 โรงงาน แบ่งประเภทอุตสาหกรรมได้ 7 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ ร้อยละ 32.64 อุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก ร้อยละ 25.52 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า ร้อยละ 14.02 อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค ร้อยละ 10.25 อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ร้อยละ 9.38 อุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค ร้อยละ 7.53 และ อุตสาหกรรมอื่น ๆ ร้อยละ 0.21 ตามลำดับ ซึ่งร้อยละ 82.64 เป็นการเข้ามาลงทุนของบริษัทข้ามชาติ จากทวีปเอเชีย ทวีปอเมริกา และทวีปยุโรป ซึ่งบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเป็นสัญชาติที่เข้ามาลงทุนมากที่สุดถึงร้อยละ 60.46 ยุโรป ร้อยละ 7.11 และอเมริกา ร้อยละ 3.56 ตามลำดับ (บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), 2554) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพของแรงงานให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม รวมถึงเป็นการสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ เพื่อให้อุตสาหกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ การค้า ทั้งภายในประเทศ และระหว่างประเทศต่อไป

ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยแรงงานทางวิชาชีพ หลากหลายสาขา วิชาชีพบัญชี นับเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาทาง เศรษฐกิจและสังคม การปฏิบัติงานทางวิชาชีพจึงควรจำกัดให้เฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ตามที่พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 ได้กำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้ทำบัญชีไว้ รวมถึงสามารถใช้องค์ความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการวางระบบบัญชี การ เก็บรวบรวมรายการค้า สรุปผลและจัดทำรายงานทางการเงิน เพื่อแสดงข้อมูลเชิงปริมาณ เน้นในการให้ความรู้และข้อเท็จจริงต่าง ๆ ทางการเงิน ซึ่งต้องศึกษาและเข้าใจทำให้ปฏิบัติงานได้ในทันที และเหมาะสมเมื่อปฏิบัติงานอยู่ (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ, 2548, หน้า 62) การมีข้อมูลทางการเงินที่ ถูกต้องเป็นมาตรฐานสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการประกอบการตัดสินใจทางเศรษฐกิจ เพื่อช่วย ให้ฝ่ายจัดการสามารถกำหนดทิศทางการลงทุนของกิจการได้อย่างถูกต้อง ภายใต้การเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจส่งผลให้หน้าที่ของนักบัญชียุคใหม่ไม่จำกัดเพียงการจัดทำงบการเงินเท่านั้น แต่ต้อง นำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาวิเคราะห์ผสมผสานกับข้อมูลอื่น ๆ เพื่อการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็น ระบบและจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารที่จะนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (พัชรินทร์ โสมปาน, 2548, หน้า 60) ดังนั้นนักบัญชีจึงถูกคาดหวังมากขึ้นว่าต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการตอบสนองต่อความต้องการข้อมูลและรายงานในระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่อิงความรู้ ต้องมี ทักษะที่จะทำให้ตนเองสามารถเป็นได้ทั้งที่ปรึกษาธุรกิจ นักวิเคราะห์การเงิน ผู้สื่อสาร นักเจรจาต่อรอง และผู้จัดการในแต่ละสถานการณ์ที่เหมาะสม ในขณะที่เดียวกันความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม และ

ความต้องการที่จะยกย่ององค์กรที่ตนทำงานอยู่ก็เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ส่วนค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพก็เป็นส่วนส่งเสริมในการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีประสบความสำเร็จ สิ่งที่นักบัญชีควรปฏิบัติ คือ ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สรศักดิ์ ธีรนน ไชย, 2551, หน้า 2) สอดคล้องตามข้อกำหนดของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ที่ได้ออกพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ซึ่งกำหนดให้ผู้ทำบัญชีต้องเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพทุกกรอบสามปี โดยในแต่ละรอบต้องมีชั่วโมงไม่น้อยกว่า 27 ชั่วโมง และต้องเป็นกิจกรรมที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง ทั้งนี้ในแต่ละปีผู้ทำบัญชีจะต้องเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2554)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าส่วนใหญ่แนวคิดที่นำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา และจากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่าการศึกษาโดยใช้แนวคิดดังกล่าวโดยภาพรวมในประเทศไทยเป็นการศึกษาบริษัทที่มีสัญชาติไทย เช่น การศึกษาของ พรพิมล รวีวงศ์ไพบูรณ์ (2553, หน้า 73) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภสินี มนประณีต (2552, หน้า 124-126) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า สภาพความเป็นจริงกับความคาดหวังในรูปแบบการพัฒนาคูคลองของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามอันดับแรกที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือ การฝึกอบรม การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน และการส่งไปศึกษา ส่วนสามอันดับที่มีความแตกต่างกันน้อยที่สุด คือ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การปฐมนิเทศ และการประชุมชี้แจง ส่วนการศึกษาของ สุดเขตต์ วิเชียรศรี (2546, หน้า 143-146) ที่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ด้านนโยบายด้านการพัฒนาคูคลองของสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรที่สถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และด้านบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ

หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรกับหลักสูตรในการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมาก และการศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้ทำบัญชีของ อุไรวรรณ คำเงิน (2551, หน้า 40-42) เรื่อง การศึกษาความรู้ ความเข้าใจ ความต้องการ และปัญหาของผู้ทำบัญชี ที่มีต่อหลักเกณฑ์วิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ พบว่า ผู้ทำบัญชียังไม่เข้าใจในรายละเอียดในประกาศฯ ครบทุกประเด็น ผู้ทำบัญชีมีความสนใจและต้องการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพในส่วนวิชาที่เกี่ยวข้องในอาชีพโดยตรง ได้แก่ การบัญชีและการสอบบัญชี กฎหมายว่าด้วยการบัญชี และภาษีเงินได้นิติบุคคล ซึ่งผู้ทำบัญชีมุ่งหวังประโยชน์ที่ได้รับในการอบรมแต่ละครั้งเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตรความน่าเชื่อถือของสถาบันที่ให้การอบรม และวิทยากรผู้บรรยาย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถเอื้อประโยชน์การดำเนินงานต่าง ๆ ให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จโดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากร จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ การบริหารและจัดการบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ และการพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาขององค์การต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้เป็นระบบที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

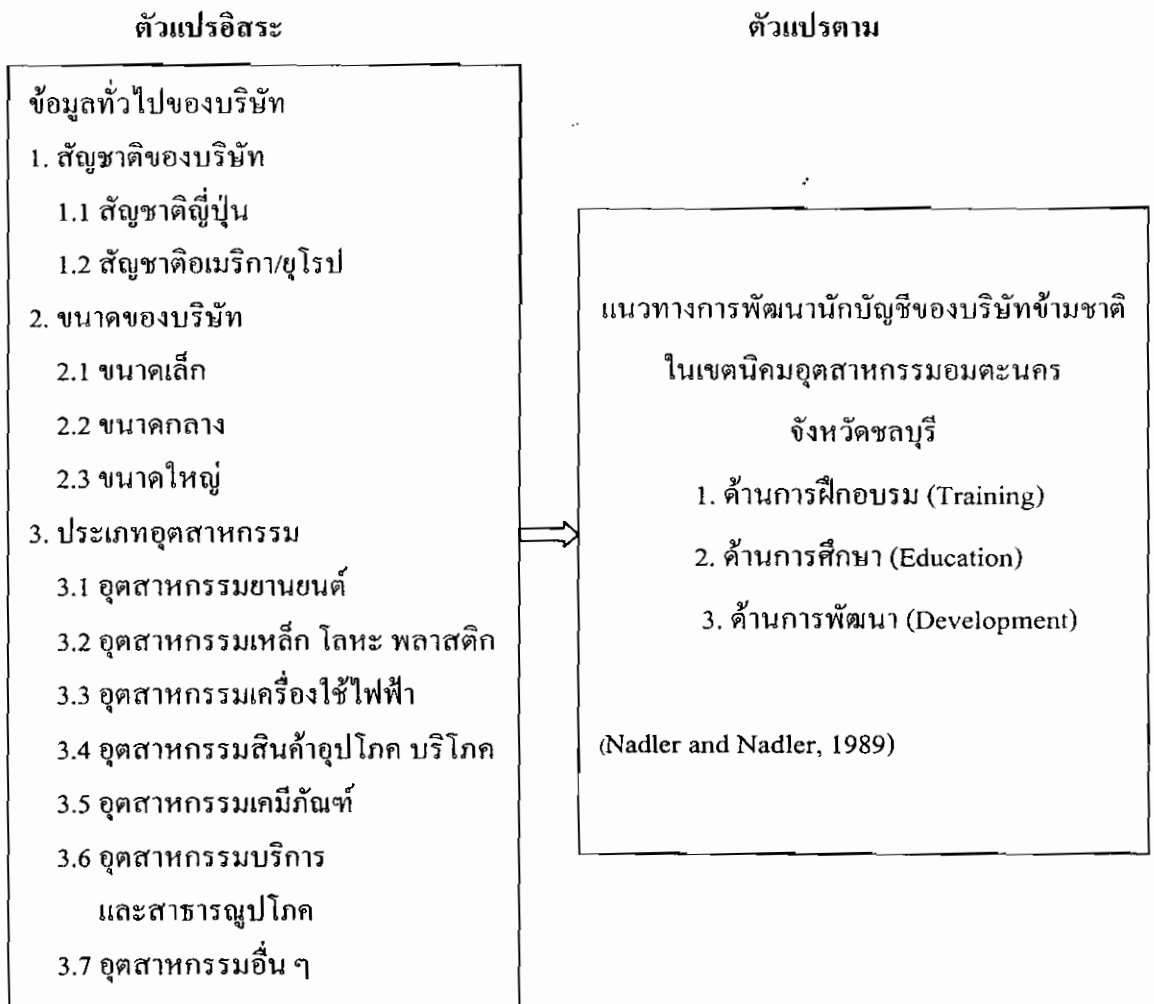
### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา
2. เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม สัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม

### **สมมติฐานของการวิจัย**

แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม สัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา
2. เป็นแนวทางประยุกต์ใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และบริษัทอื่น ๆ



## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 324 บริษัท ประกอบด้วย บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน 279 บริษัท และบริษัทสัญชาติอเมริกา/ยุโรป จำนวน 45 บริษัท

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Kerjcie and Morgan (1970, pp. 608-609 อ้างถึงใน สายฝน เสกขุนทด, 2550, หน้า 94) ได้บริษัทตัวอย่างจำนวน 175 บริษัท หลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 151 บริษัท และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบริษัทสัญชาติอเมริกา/ยุโรป ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 24 บริษัท และกำหนดให้นักบัญชีที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มตัวอย่างบริษัทละ 2 คน ประกอบด้วย นักบัญชีระดับปฏิบัติการ และนักบัญชีระดับหัวหน้างานขึ้นไป เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชี ทำให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถามของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน 302 คน และบริษัทสัญชาติอเมริกา/ยุโรป จำนวน 48 คน รวมทั้งสิ้น 350 คน

### 2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

### 3. เนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการพัฒนานักบัญชี หมายถึง รูปแบบ หรือวิธีการ หรือกิจกรรม ที่นักบัญชีได้รับจากบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็น หรือการรับรู้ของนักบัญชี ที่นำมาใช้ในการพัฒนานักบัญชี ทำให้นักบัญชีได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม (Training) หมายถึง การที่บริษัทจัดการหรือส่งเสริมให้นักบัญชีได้รับการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการศึกษา (Education) หมายถึง การที่บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีไปศึกษาหรือดูงานนอกสถานที่ โดยพิจารณาจากหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท และต่อนักบัญชี เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการไปศึกษาดูงานเป็นครั้งคราว ทั้งในและต่างประเทศ

3. ด้านการพัฒนา (Development) หมายถึง การที่บริษัทจัดหรือส่งเสริมให้นักบัญชีได้รับการพัฒนาด้วยตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การมอบหมายงานพิเศษ การวิจัยประกอบการปฏิบัติงาน การประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

นักบัญชี หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่เป็นคนไทย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบัญชี ในการเก็บรวบรวม บันทึก จำแนก สรุปผล และวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน พร้อมทั้งแนะนำผู้บริหาร ของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกา/ยุโรป เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

บริษัทข้ามชาติ หมายถึง บริษัทต่างชาติที่เข้ามาจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทในการเข้ามาลงทุนหรือก่อตั้งกิจการในประเทศไทย ประกอบด้วย

1. บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น หมายถึง บริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยสัญชาติของบริษัทที่จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทในการเข้ามาลงทุนหรือก่อตั้งกิจการในประเทศไทยเป็นสัญชาติญี่ปุ่น

2. บริษัทสัญชาติอเมริกา/ ยุโรป หมายถึง บริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยสัญชาติของบริษัทที่จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทในการเข้ามาลงทุนหรือก่อตั้งกิจการในประเทศไทยเป็น สัญชาติอเมริกา สัญชาติเยอรมัน สัญชาติอังกฤษ สัญชาติสวิสเซอร์แลนด์ สัญชาติฝรั่งเศส สัญชาติสวีเดน สัญชาติเปรู สัญชาติเคนมารด์ สัญชาติฟินแลนด์ สัญชาติอิตาลี สัญชาติออสเตรเลีย สัญชาติเนเธอร์แลนด์

ขนาดของบริษัท หมายถึง การจำแนกประเภทอุตสาหกรรมตามมาตรฐานสากล (International Standard Industrial Classification: ISIC) จำแนกตามขนาดการจ้างงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ขนาดเล็ก (การจ้างงาน 1-50 คน)
2. ขนาดกลาง (การจ้างงาน 51-200 คน)

### 3. ขนาดใหญ่ (การจ้างงาน มากกว่า 200 คนขึ้นไป)

ประเภทอุตสาหกรรม หมายถึง การจำแนกประเภทอุตสาหกรรม ตามลักษณะการผลิตของแต่ละบริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

1. อุตสาหกรรมยานยนต์ (Automotive)
2. อุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก (Steel/ Metal/ Plastic)
3. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า (Electronics & Electrical)
4. อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค (Consumer Products)
5. อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ (Chemical & Related)
6. อุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค (Service and Infrastructure Services)
7. อุตสาหกรรมอื่น ๆ (Others)

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกา/ยุโรป ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. ข้อมูลเกี่ยวกับนักบัญชี
3. พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน จากสภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริม เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถให้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Nadler (1980, p. 2 อ้างถึงใน นิราช เสือป่า, 2544, หน้า 16-17) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) ไม่ใช่สิ่งใหม่จากวิวัฒนาการที่สืบเนื่องกันมา แต่เป็นการเรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจงทำให้เกิดความงอกงามในตัวทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะมีกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตการทำงานและมีความเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา โดยเน้นที่การพัฒนาตัวบุคคล และจะประสบความสำเร็จได้ อย่างดีนั้นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องกันในทุกระดับ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน สามารถทำให้นุคลากรมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นทำให้การประสานงานเป็นระบบต่อเนื่องจนบรรลุตามวัตถุประสงค์แก่องค์กรได้ จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสอดคล้องของกับงานวิจัย อยู่ 2 แนวคิด ดังนี้

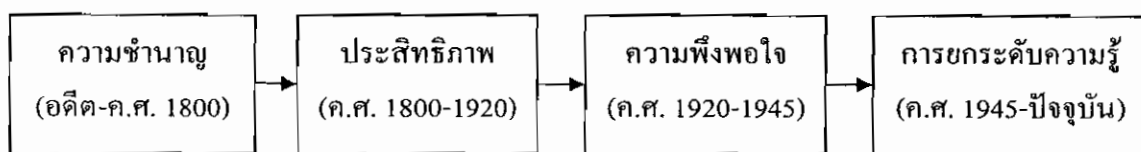
แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น

อิเคโอะ อิโนฮาระ (ชิยูญา ผลอนันต์, ผู้แปล, 2540, หน้า 94-96) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศญี่ปุ่น ถือว่าลูกจ้างมีศักยภาพเพียงพอที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับปรุงคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรของบริษัทญี่ปุ่นจึงไม่เน้นประสบการณ์ในการทำงาน เพราะเป็นหน้าที่ของบริษัทที่ต้องจัดให้กับบุคลากรของบริษัท โดยมีหลักการดังนี้

1. เน้นมนุษยสัมพันธ์ บริษัทญี่ปุ่นมักไม่แยกความแตกต่างระหว่างเทคโนโลยี หรือทักษะ กับความรู้และประสบการณ์ที่บุคคลได้สั่งสมมา การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการเรียนรู้และพัฒนา
2. เป็นความรับผิดชอบของบริษัท เมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมตามที่บริษัทจัดให้แล้ว พนักงานต้องนำมาแบ่งปันเพื่อนร่วมงานอย่างทั่วถึงตามความเชื่อที่ว่า ผลของการฝึกอบรม เช่น ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ ถือเป็นสินทรัพย์ของบริษัท
3. เป็นการกระทำอย่างต่อเนื่องและมีความสามารถรอบด้าน บริษัทส่วนมากจัดให้มีการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ เพื่อช่วยให้พนักงานมีความรู้ความสามารถรอบด้าน เพราะภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทักษะนั้น ๆ ย่อมไม่เป็นผลดีต่อบริษัท การฝึกอบรมและการพัฒนาจึงต้องกระทำอย่างต่อเนื่องระยะเวลายาวนาน
4. มีจุดประสงค์หลากหลาย สิ่งสำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนาแบบญี่ปุ่นไม่ใช่อยู่ที่ประสิทธิภาพ และความสามารถในด้านการผลิตของพนักงานแต่ละคน แต่อยู่ที่คุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตเสร็จเรียบร้อยแล้ว และผลผลิตภาพโดยรวมของบริษัท การฝึกอบรมและการพัฒนาจึงมีจุดมุ่งหมายในการยกระดับด้านเทคนิคและด้านขวัญกำลังใจของพนักงานให้สูงขึ้น

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบตะวันตก

Pace, Smith and Mils (1991, pp. 23-24 อ้างถึงใน สันติชัย อินทรอ่อน, 2546, หน้า 19-23) แบ่งเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น 4 ยุค ดังนี้



ภาพที่ 2-1 พัฒนาการของแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบตะวันตก (Pace, Smith & Mils, 1991, pp. 25 อ้างถึงใน สันติชัย อินทรอ่อน, 2546, หน้า 19)

1. การเน้นความชำนาญของแรงงาน เป็นยุคของการเน้นความเก่งหรือความชำนาญของแรงงาน โดยแรงงานถูกมองว่ามีคุณค่าจากการใช้ความสามารถ การปฏิบัติงานด้วยความชำนาญที่ทุ่มเทมาจากประสบการณ์และการถ่ายทอดกันภายในกลุ่มและครอบครัวเป็นหลัก อาศัยการลอกเลียนแบบ และการบอกกล่าว

2. การเน้นประสิทธิภาพพนักงาน ความต้องการของผู้ประกอบการและนายจ้างในยุคนี้เน้นที่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น ด้วยต้นทุนการผลิตที่ต่ำลง การพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพการผลิตในแบบมาตรฐานเดียว จึงเป็นเป้าหมายหลักของการฝึกอบรมและพัฒนาในยุคนี้ ซึ่งความต้องการดังกล่าวทำให้เกิด โครงการให้การศึกษาและการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน โรงเรียนในโรงงาน

3. การเน้นความพึงพอใจในการทำงาน คุณค่าและความสนใจของพนักงานมีความสำคัญต่อผลผลิตของพนักงานตามแนวคิดหลักพฤติกรรมศาสตร์ สิ่งที่เกิดขึ้นและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้ ได้แก่ การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการ โรงเรียนการสอนทางไปรษณีย์ โครงการกำลังแรงงานภาครัฐ

4. การเน้นการยกระดับความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานให้กับแรงงานได้ ซึ่งช่วยให้แรงงานสามารถประสานผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมในงานให้เข้ากับความรู้ความสามารถที่ถูกระดับให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้ในทันทีที่ต้องการ

ฮิเดโอะ ฮิโนฮาระ (ธัญญา ผลอนันต์, ผู้แปล, 2540, หน้า 113) ได้สรุปความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศญี่ปุ่นกับประเทศตะวันตก ดังตารางที่ 2-1 ตารางที่ 2-1 การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศญี่ปุ่นกับประเทศตะวันตก

การปฏิบัติในประเทศญี่ปุ่น	การปฏิบัติในประเทศตะวันตก
นโยบาย	
1. เป็นหน้าที่ของบริษัท	1. เป็นภาระของพนักงาน
2. เป็นการลงทุนระยะยาว	2. เป็นการลงทุนระยะสั้น
3. เน้นความสัมพันธ์ของมนุษยสัมพันธ์	3. ฝึกอบรมอย่างมีหลักสูตร หรือ โครงการ และสถานที่ทำงาน
4. ฝึกอบรมหลายด้าน	4. ฝึกอบรมเฉพาะด้านที่ต้องการพัฒนา

## ตารางที่ 2-1(ต่อ)

การปฏิบัติในประเทศญี่ปุ่น	การปฏิบัติในประเทศตะวันตก
โอกาส	
บริษัทเป็นผู้กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับอย่างเสมอภาค	เปิดโอกาสให้เฉพาะผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามความเป็นเจ้าของบริษัท
วิทยาการ	
ส่วนใหญ่เป็นพนักงานภายในบริษัท	ส่วนใหญ่เชิญวิทยากรมาจากภายนอก
ผลลัพธ์	
เป็นทรัพย์สินขององค์กรที่ต้องแบ่งปันกัน	เป็นทรัพย์สินส่วนบุคคลไม่มีการแบ่งปันให้เพื่อนร่วมงาน
การนำไปประยุกต์ใช้	
ไม่สามารถนำไปใช้ได้ทันที	สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง

ดังนั้นสรุปได้ว่าประเทศญี่ปุ่นมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยถือว่าเป็นการลงทุนในการสร้างทักษะ ความสามารถ และเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงานทุกคนภายในบริษัท เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตะวันตกมุ่งเน้นเพื่อให้พนักงานเฉพาะกลุ่มสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที

#### ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแสดงแนวคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

กรีติ ยชียงยง (2548, หน้า 2) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา กระบวนการพัฒนาอาชีพและกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

ประสิทธิ์ชัย จิธานนท์ (2549, หน้า 21) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย เจตคติ และเทคนิคต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 179-180) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น โครงการที่องค์การจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะ และความรู้ที่จำเป็นรวมถึงการพัฒนาอาชีพและการพัฒนาการบริหารจัดการให้แก่พนักงาน โดยมุ่งไปที่ผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงความสามารถให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีโอกาสรับประสบการณ์ ความชำนาญและทัศนคติใหม่ ๆ ที่จะป็นพนักงานและผู้บริหารที่สมบูรณ์แบบและประสบความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และที่สำคัญเป็นการเตรียมให้พนักงาน และผู้บริหารได้เรียนรู้ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล และการเปลี่ยนแปลงขององค์การในอนาคต

อนิวัช แก้วจางงศ์ (2552, หน้า 140) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะฝีมือ โดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้

DeSimone, Werner and Harris (2002, p. 2) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ชุดของกิจกรรมที่เป็นระบบและมีการวางแผน โดยกิจกรรมดังกล่าวออกแบบโดยองค์การ เพื่อให้สมาชิกมีเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการทำงานทั้งปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและบูรณาการแผน และกลยุทธ์ขององค์การระยะยาว เพื่อให้แน่ใจว่ามีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง รูปแบบ หรือวิธีการ หรือกิจกรรมอย่างเป็นระบบที่องค์การจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บุคลากรได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการให้ความรู้โดยตรง เช่น การฝึกอบรม การศึกษา เป็นต้น และการสร้างโอกาสให้ได้รับความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะ ความสามารถและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายเพิ่มเติมนอกเหนือจากหน้าที่หลัก และเป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้



### ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548, หน้า 42-43) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารธุรกิจ เหตุผลที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากร มีอย่างน้อย 4 ประการ กล่าวคือ

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใดที่สามารถสอนคนให้ทำงานได้ทันที เนื่องจากกระบวนการทำงานของธุรกิจแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ถึงแม้จะเรียนรู้ได้ แต่ก็ต้องมีการฝึกอบรมให้รู้ลึกลงในรายละเอียดเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง

2. การเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคและวิธีการทำงาน ในโลกแห่งความเป็นจริงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การหยุดนิ่งไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงเท่ากับการก้าวถอยหลังให้กับความสำเร็จ องค์กรจึงจะต้องพัฒนาบุคคลให้เรียนรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

3. เนื่องจากการรับคนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาทำงาน เป็นความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่วันแรกที่รับสมัครคนเข้ามาทำงาน อาจจะเนื่องด้วยเหตุผลประการต่าง ๆ แต่องค์กรก็ยังยืนยันตามความประสงค์ที่จะมอบหมายให้ทำงานต่อไป จึงจำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมในเรื่องที่ยังขาดอยู่ต่อไป จนกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร

4. องค์กรต้องการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากร การพัฒนาด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการเสริมในส่วนที่ยังขาดของตัวบุคคลก่อนที่จะมอบหมายให้ทำหน้าที่ที่สูงขึ้น ดังนั้น การพัฒนาสายอาชีพ และการวางแผนทดแทนตำแหน่ง บุคลากรจึงต้องยึดถือการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งเสมอ

ประสิทธิ์ชัย จิรานนท์ (2549, หน้า 24-25) กล่าวว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ เพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างดียิ่งขึ้น พนักงานที่ได้รับการพัฒนาตามแผนที่วางไว้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีการพัฒนาความคิดริเริ่ม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร พนักงาน และสังคม การพัฒนาต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีความปรารถนาต้องการพัฒนาตนเองเป็นหลัก จึงจะประสบความสำเร็จ

สุชาติ กิจการเจริญสิน (2550, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นในทุกหน่วยงาน เพราะการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หากหน่วยงานใดมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานนั้นก็จะย่อมจะประสบผลสำเร็จ และสามารถพัฒนาบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552, หน้า 140) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความสำคัญทั้งต่อองค์กรและตัวพนักงานเอง โดยจำแนกความสำคัญ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยอาจเป็นนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการเห็นพนักงานในองค์กรมีการพัฒนาไปในแนวทางที่สามารถสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรได้ สามารถลดความเสี่ยงในการทำงานและสามารถป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานหรือดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ โดยสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือและไว้วางใจในสายตาขององค์กรภายนอก รวมถึงตลาดแรงงานด้วย

2. ความสำคัญต่อพนักงาน เนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเองย่อมต้องเรียนรู้ ศึกษาหาประสบการณ์และฝึกอบรมให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมของตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือการได้รับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามลำดับในอนาคต การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นความหวังของพนักงานทุกคนในองค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องทำอย่างสม่ำเสมอกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรทุกระดับ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการเมือง หากองค์กรสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอยู่ในองค์กรและสามารถเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากเท่าไร แนวโน้มผลสัมฤทธิ์ขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จย่อมมีมากขึ้นเท่านั้น และทำให้ทุกคนจะสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 6) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่ต้องการและมีคุณสมบัติเหมาะสมแล้วนั้น ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

2. เพื่อช่วยให้นักคนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

3. เพื่อช่วยสร้างความมั่นคงและลดความขัดแย้งภายในองค์กร ถ้าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพสังคมส่วนรวมย่อมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

กรณีศึกษา พันธ์อำพล (2548, หน้า 210) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. เพื่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ นโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละระดับ

2. เพื่อการให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

3. เพื่อการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวม

4. เพื่อการลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุ การสูญเสียในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อการพัฒนากระบวนการ ระบบบริหาร และพัฒนาองค์กร โดยส่วนรวม

6. เพื่อการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ บทบาทภารกิจขององค์กร

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า 223) กำหนดความมุ่งหมายของการพัฒนาพนักงานในองค์กร 3 ด้าน ได้แก่

1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของพนักงาน และเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์กร

2. เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัย ในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์กร

3. เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 157) กล่าวว่า เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร มีดังนี้

1. เพื่อให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน จากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

2. เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้อง และครอบคลุมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับกลยุทธ์ขององค์กร และกลยุทธ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้นการพัฒนาทั้งความรู้ สติปัญญา และจริยธรรมของทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่ออนาคตขององค์กรเป็นอย่างมาก

รุ่งฤดี กิจควร (2554, หน้า 35) จำแนกวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกรักของคุณค่าในตนเองให้สูง ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมความเข้าใจในตนเอง ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

2. ผลดีต่อคนอื่น การปรับปรุงและพัฒนา เป็นการเตรียมตนเองให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างในการพัฒนาต่อไป เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ

3. ผลดีต่อหน่วยงาน หากองค์การเปิด โอกาสให้พนักงาน ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้วยการเรียนรู้ในงาน กระตุ้นให้มีการใช้ความคิดเป็น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ปรับปรุงงานร่วมกันได้ องค์การนั้นก็จะป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงและการพัฒนา จะส่งผลถึงผลผลิตของหน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ให้บุคคลได้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ได้ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กรได้อย่างราบรื่น ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิตต่อตนเอง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกนำมาใช้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ซึ่งจะช่วยในการเพิ่มประสิทธิผลให้กับบุคลากรและทีมงาน และก่อให้เกิดความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญต่อกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนะกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

Nadler (1982, pp. 11-13 อ้างถึงใน นิราช เสือป่า, 2544, หน้า 137) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เรียกว่า The Critical Events Model โดยมีทั้งหมด 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
2. การกำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ

3. การกำหนดความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา
4. การพิจารณาวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. การสร้างหลักสูตรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
6. การเลือกเทคนิควิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
7. การเลือกอุปกรณ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
8. การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
9. การประเมินผล และติดตามผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการป้อนกลับของระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Gilley, Egglund and Maycunich (2002 อ้างถึงใน เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2553, หน้า 42-43) ได้นำเสนอขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ เป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญซึ่งเป็นขั้นตอนของการระบุถึงความต้องการขององค์กร ผลการปฏิบัติงาน และความต้องการของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการที่ยากสำหรับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีกระบวนการคิด รับฟัง และเข้าใจความต้องการของพนักงาน ใช้ความสามารถถกเถียงผ่านปรัชญา และบทบาทหน้าที่ของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ขั้นตอนการออกแบบวิธีการสร้างความรู้ เป็นขั้นตอนการออกแบบกิจกรรมและการพัฒนากิจกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งขั้นตอนการออกแบบวิธีการสร้างความรู้มีทั้งหมดอยู่ 7 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมทั้งวิธีการประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ และโปรแกรมการพัฒนาอาชีพด้วย ได้แก่

- 2.1 ระบุปรัชญาของการเรียนการสอน
- 2.2 การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและความต้องการขององค์กร
- 2.3 ศึกษาผลกระทบ
- 2.4 ออกแบบแผนการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้
- 2.5 พัฒนาแผนการดำเนินงาน โดยการใช้วิธีการ เทคนิค เวลาที่เหมาะสม
- 2.6 การประเมินผล
- 2.7 มีความรับผิดชอบในแต่ละโปรแกรมที่ได้ออกแบบ

3. ขั้นตอนเตรียมสิ่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ช่วยในการออกแบบการสอนเพื่อที่จะปรับปรุงความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดผลการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันที่ดีขึ้น ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องตระหนักถึงวิธีการได้ความรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถของพนักงาน โดยพิจารณาจาก 10 ประการของวิธีการได้ความรู้ ได้แก่

- 3.1 ผู้สอนต้องระบุปรัชญาของการเรียนรู้
- 3.2 ผู้สอนต้องแยกความต้องการสำหรับการเรียนรู้
- 3.3 ผู้สอนต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เกื้อหนุนในการเรียนรู้
- 3.4 ผู้สอนต้องรู้โปรแกรมแผนการของบทเรียน
- 3.5 ผู้เรียนต้องสนใจเข้าร่วมกับโปรแกรมแผนของบทเรียน
- 3.6 ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ต้องเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย
- 3.7 ผู้เรียนต้องสามารถอธิบายข้อสารสนเทศและข้อเท็จจริงได้
- 3.8 กระบวนการสอนต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
- 3.9 กระบวนการเรียนรู้ต้องเกิดความรู้ ทักษะ
- 3.10 การประเมินผล

4. ขั้นตอนการถ่ายโอนการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยกิจกรรมที่จำเป็นต่อการนำเอาความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติใหม่ที่เกิดจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เนื่องจากหากจะเกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ได้ต้องอาศัยการจัดการแต่ละกิจกรรมที่จะได้รับความรู้ให้ดี และคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้

5. ขั้นตอนการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะจะเป็นตัวช่วยในการพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดขึ้นในองค์กร การประเมินผล แบ่งออกเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผล ประสิทธิภาพขององค์กร การประเมินผลประสิทธิภาพของหุ้นส่วน ซึ่งการประเมินผลจัดได้ว่าเป็นขั้นตอนของการตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม ผลกระทบ ตรวจสอบติดตาม ผลงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านนักวิชาการไทย กล่าวถึงกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้  
อนิวัช แก้วจางค์ (2552, หน้า 154-155) กล่าวว่า การฝึกอบรมดำเนินการได้หลายแนวทางด้วยกัน แต่ไม่ว่าจะเลือกแนวทางใดก็ตามจะต้องดำเนินการให้เกิดความคุ้มค่า และสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับพนักงานและองค์กร โดยทั่วไปองค์กรจะดำเนินการตามกระบวนการในการฝึกอบรม ดังนี้

1. การประเมินความต้องการในการฝึกอบรม (Needs Assessment) เป็นกระบวนการตรวจสอบหรือวินิจฉัยความจำเป็นที่จะให้มีการจัดฝึกอบรมในองค์กร จึงมีความเกี่ยวข้องกับการ

วิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์ภาระงานในองค์กร และวิเคราะห์ความต้องการของบุคคลในองค์กร การวิเคราะห์องค์กร โดยการกำหนดปัญหาหรือการกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมสำหรับพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ในหน้าที่และความรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงต้องประเมินพนักงานทุกคนในองค์กรว่าแต่ละคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มในเรื่องใดบ้างเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ขั้นการพัฒนาและจัดการฝึกอบรม (Development and Conduct of Training) เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการหลังจากที่ได้มีการประเมินความต้องการในการฝึกอบรมแล้ว โดยดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม (Training Program Design) เป็นการกำหนดหัวข้อการฝึกอบรมโดยการสร้างเนื้อหาว่าองค์กรต้องการให้พนักงานแต่ละกลุ่มได้ฝึกฝนหรือเรียนรู้ตามลำดับก่อนหลังอย่างไร รวมถึงการใช้อุปกรณ์ช่วยในการฝึกอบรมด้วย เช่น เอกสารที่เกี่ยวข้อง คู่มือการฝึกอบรม มีการแจกวัสดุอุปกรณ์เพื่อการฝึกอบรม เป็นต้น การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมในแต่ละครั้งยังรวมไปถึงการวางแผนด้วยว่าควรจัดการฝึกอบรมให้แก่กลุ่มเป้าหมายใดก่อนหลังตามลำดับอย่างไร สถานที่จัดฝึกอบรม วิทยากร กำหนดประเภทการฝึกอบรม อาหาร-เครื่องดื่ม เป็นต้น

2.2 การทดสอบความเที่ยง (Validity Testing) เป็นการนำเสนอโปรแกรมการฝึกอบรมต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการเพื่อให้โปรแกรมการฝึกอบรมสามารถดำเนินการจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การจัดให้มีการฝึกอบรม (Conduct of Training) เป็นการดำเนินการ โดยนำผลที่ได้จากการประเมินความต้องการในการฝึกอบรมไปดำเนินการจริงให้เป็นผลสำเร็จ ในขั้นตอนนี้จะต้องพิจารณาถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละโปรแกรมการฝึกอบรมด้วย ทั้งนี้ต้องพยายามขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ขณะที่มีการจัดให้มีการฝึกอบรมในแต่ละ โปรแกรมด้วย

3. ขั้นการประเมินผลการฝึกอบรม (Evaluation) เป็นการประเมินประสิทธิภาพและความสำเร็จของการฝึกอบรมในแต่ละ โปรแกรม อาจดำเนินการ ได้จากการจัดทำแบบสอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรืออาจประเมินจากสภาพการณ์ทั่วไปที่ผู้จัดการฝึกอบรมสังเกตเห็นได้จากการฝึกอบรมแต่ละ โปรแกรม

สรุปได้ว่า กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. การหาความต้องการและความจำเป็น เพื่อนำมาพิจารณาจัดลำดับว่า ความต้องการหรือความจำเป็นในเรื่องใดที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน

2. การออกแบบและการเลือกวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการวางแผนโครงการตั้งแต่ กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดหลักสูตร กำหนดระยะเวลา กำหนดผู้เข้ารับการพัฒนา และการเลือกวิธีการในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่ได้วางแผนไว้

3. การดำเนินการตามแผนงานด้วยวิธีการที่ได้กำหนดไว้

4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทดสอบว่าหลังจากเข้ารับการพัฒนาแล้ว ผู้เข้ารับการพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับพัฒนามากน้อยเพียงใด และมีผลตอบสนองต่อการดำเนินงานตามแผนการพัฒนากำหนดไว้อย่างไร

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler and Nadler (1989, p. 54) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ 3 วิธี คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) โดยมีเป้าหมายเพื่อการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมที่นับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในองค์การแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต เช่น การเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน

3. การพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน (Not Focus On a Job) แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามองค์การ การพัฒนาองค์การนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

เกรียงศักดิ์ เขียวอึ้ง (2550, หน้า 42) กล่าวว่า การพัฒนาทำได้ 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานสู่การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ในงานที่มีลักษณะเดียวกัน



2. การให้การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจ เพื่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน

3. การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ โดยการเรียนรู้ทั้งทางตรง ทางอ้อม และประสบการณ์ หรือ โดยวิธีอื่นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

สุจิตรา ชนานันท์ (2550, หน้า 21-27) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีแนวทางที่สำคัญ 4 แนวทาง ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมการพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในงานปัจจุบัน และเป็นการแสดงถึงวิธีการปฏิบัติงาน

2. การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมในการให้ความรู้อย่างกว้าง ๆ ในสาขาโดยทั่วไป เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ในสภาพแวดล้อม สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

3. การพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์แก่บุคคลขององค์กร เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กรเพื่อหวังผลในอนาคต

4. การเรียนรู้ (Learning) เป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งความรู้ โดยผ่านประสบการณ์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างถาวร

กรรณิกา พันธ์อำพล (2548, หน้า 210) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 แนวทาง คือ

1. การศึกษา เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ คิด ทำ และแก้ปัญหาได้ ซึ่งอาจเป็นการศึกษาในชีวิตการทำงาน การศึกษานอกระบบ และในระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรการศึกษาอาจทำโดยการลงทุนและหรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง

2. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการขององค์กร

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) เป็นการเพิ่มและขยายโลกทัศน์ สำหรับการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากรรวมถึง

การมอบหมายงานพิเศษ โดยการเป็นที่เลี้ยงสอนงานและให้คำปรึกษา การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ประชุมและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม หากใช้วิธีการศึกษา และการฝึกอบรมมาผสมผสาน การพัฒนาบุคลากรจะสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2-2 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

	แนวทางการพัฒนา				
	ทรัพยากรมนุษย์	การฝึกอบรม	การศึกษา	การพัฒนา	การเรียนรู้
นักวิชาการ					
Nadler and Nadler		✓	✓	✓	
เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง		✓	✓	✓	
สุจิตรา ธนานันท์		✓	✓	✓	✓
กรรณิกา พันธ์อำพล		✓	✓	✓	

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคคลเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงการปฏิบัติงานทั้งปัจจุบันและในอนาคตให้ดีขึ้น ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 3 แนวทาง คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดเพิ่มเติมจากการทบทวนวรรณกรรมของแนวทางการพัฒนาในแต่ละด้าน ดังนี้

#### ด้านการฝึกอบรม

##### ความหมายของการฝึกอบรม

สุดา สุวรรณภิญโญ (2547, หน้า 44) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมเพื่อทำให้บุคคลได้เรียนรู้จนกระทั่งเกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งช่วยให้ผู้ผ่านการเรียนรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากขึ้นกว่าเดิม

สมคิด บางโม (2551, หน้า 13) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์ (2553) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ช่วยส่งเสริม และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

เพ็ชรี ฐะปะนีย์ (2554, หน้า 7) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่องค์กรได้จัด ขึ้นมาหรือดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ ในการทำงานของบุคลากร และเพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของ บุคลากร ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคลากร ได้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีคุณสมบัติตามที่องค์กรคาดหวัง หรือต้องการ ซึ่งจะนำพาองค์กรให้สามารถดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการ แข่งขันต่อไป

จากความหมายของการฝึกอบรมข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการ หรือรูปแบบหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความชำนาญในด้านเทคนิค และทักษะ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ให้เป็นไปในแนวทางที่ต้องการ โดยการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาทางด้านการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ปัจจุบัน ของบุคลากร

#### ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมสำคัญให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่ดี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นความสำคัญ และความจำเป็นของการฝึกอบรมสรุปได้พอสังเขป ดังนี้

คณิศร์ บุศยบุตร (2551, หน้า 12-13) กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นของ การฝึกอบรมต่อองค์กรว่า ไม่ว่าจะองค์กรจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ตามต่างมุ่งที่จะพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความชำนาญในงานที่สูงขึ้น เพราะการฝึกอบรม คือ หัวใจหลักในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถเตรียมพร้อม สำหรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดประ โยชน์สูงสุดต่อองค์กร และการฝึกอบรมเป็นงานที่สำคัญที่จะขาด เสียมิได้ในงานพัฒนาองค์กรด้านบุคลากรเป็นกิจกรรมต่อเนื่องที่ต้องทำตลอดเวลาของการ ดำเนินงาน

พรพิมล ธีวรงค์ไพบูรณ์ (2553, หน้า 19) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งองค์กรไม่ควรคิดว่า การพัฒนาพนักงานจะเป็นการเสียเวลาโดยเปล่า ประโยชน์ เพราะการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง พนักงานจะเกิดความชำนาญในงานที่ทำงานขึ้น

จึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กร อันจะนำพาให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, หน้า 141) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กรที่จะมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เนื่องจากปัจจุบันทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพแห่งตน ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีคุณสมบัติเช่นนี้ได้ จะต้องผ่านการสะสมประสบการณ์ ผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตั้งแต่ผู้ที่ปฏิบัติงานน้อยให้สามารถเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้มากขึ้น หรือจากผู้ที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ความขัดแย้ง ความไม่ไว้วางใจ สัมพันธภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ทัศนคติ และปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

เพ็ชรี ระบุวิชิตร์ (2554, หน้า 21-22) สรุปความสำคัญของการฝึกอบรม ดังนี้

1. ทำให้องค์กรสามารถดำรงกิจการอยู่ได้ และมีศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยปัจจุบันมีผลการเปลี่ยนแปลง เพราะความเจริญงอกงามของนวัตกรรม เทคโนโลยี ความรู้ใหม่ ๆ ทำให้องค์กรทุกประเภทต้องเข้าสู่ระบบการแข่งขันอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก
  2. ทำให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การตลาดหรือขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป ซึ่งองค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมาทำงาน หรือต้องการให้บุคลากรที่องค์กรมีอยู่มีคุณภาพหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญเติบโตนั้น ๆ ต่อไป
  3. ทำให้บุคลากรใหม่และบุคลากรที่ทำงานอยู่แล้วในองค์กรได้เข้าใจสภาพการทำงาน ขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เพื่อรับมือกับสภาพ และการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง
  4. ทำให้บุคลากรที่ทำงานกับองค์กรในระยะเวลาหนึ่ง อาจเป็นระยะเวลาที่นานหรือไม่นาน ได้มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความรักในองค์กร
  5. ด้วยองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นบุคลากรย่อมมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ตำแหน่งภายใน และเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญในการเตรียมบุคลากรสู่การเปลี่ยนหน้าที่หรือเปลี่ยนตำแหน่งได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ
- ดังนั้นการฝึกอบรม เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยการฝึกอบรมแต่ละครั้งบุคลากรจะมีความรู้ ทักษะ และเกิดความชำนาญในงานที่ทำมากขึ้น และทัศนคติที่ดีในการทำงานมากขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็น

ประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในการส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

#### กระบวนการของการฝึกอบรม

Nadler (1987, p.12 อ้างถึงใน พรพิมล รวีวงศ์ไพบูรณ์, 2553, หน้า 21-22) ได้เสนอแนวคิดของกระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่ต้องค้นหาปัญหาขององค์กร และปัญหานั้นสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมหรือไม่ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นการระบุความจำเป็นในการฝึกอบรมนั่นเอง
2. การกำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ เป็นการแยกแยะ ระบุ และกำหนดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติว่าจะต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความชำนาญในเรื่องใดบ้าง ที่จะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การกำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการกำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า เมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วจะสามารถแก้ปัญหาขององค์กรและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้
4. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ การฝึกอบรมต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ก่อนนำไปสร้างโปรแกรมหรือหลักสูตรในการฝึกอบรม โดยการสำรวจปัญหาว่าจะต้องแก้ไขอะไรบ้าง และแก้ไขอย่างไร
5. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการกำหนดเนื้อหาและหัวข้อต่าง ๆ ที่ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้จนเกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและความต้องการขององค์กรได้
6. การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม เทคนิคที่นำมาใช้ต้องกำหนดขึ้นอย่างเหมาะสม สามารถกระตุ้นและชี้แนะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
7. การเลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่าย ความซับซ้อนของการใช้งาน และผลที่ได้รับจากการใช้อุปกรณ์ เนื่องจากอุปกรณ์จะช่วยสนับสนุนการฝึกอบรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้
8. การดำเนินการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนของการดำเนินการฝึกอบรมตามแผนงานที่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า
9. การประเมินผลและการให้ผลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นคุ้มค่าไม่สูญเปล่า เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมและองค์กรตามวัตถุประสงค์

ที่กำหนดไว้

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 29-34) กล่าวถึง กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และเกิดประโยชน์สูงสุด และการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย การวิเคราะห์ 3 ประการ ได้แก่

1.1 การวิเคราะห์องค์กร เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมาย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร รวมทั้งแนวโน้มต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมาย เหล่านี้ ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรจะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางและการวางแผนการฝึกอบรม และการวิเคราะห์องค์กรยังเป็นการตรวจสอบบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรด้วย

1.2 การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ เป็นการวิเคราะห์ภารกิจที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรม ซึ่งจะบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำอะไร อย่างไร และเพราะเหตุใด นอกจากนี้ยังบ่งบอกอีกด้วยว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ อะไรบ้างสำหรับการปฏิบัติงานนั้น ๆ

1.3 การวิเคราะห์บุคคล จะช่วยให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด พร้อมทั้งนำมาพิจารณาว่าพนักงาน คนนั้น ๆ จำเป็นจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือไม่

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ ในขั้นตอนแรก จะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเสมือน เข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป และยังเป็นสิ่งที่กำหนด แนวทางการประเมิน โครงการฝึกอบรมอีกด้วย

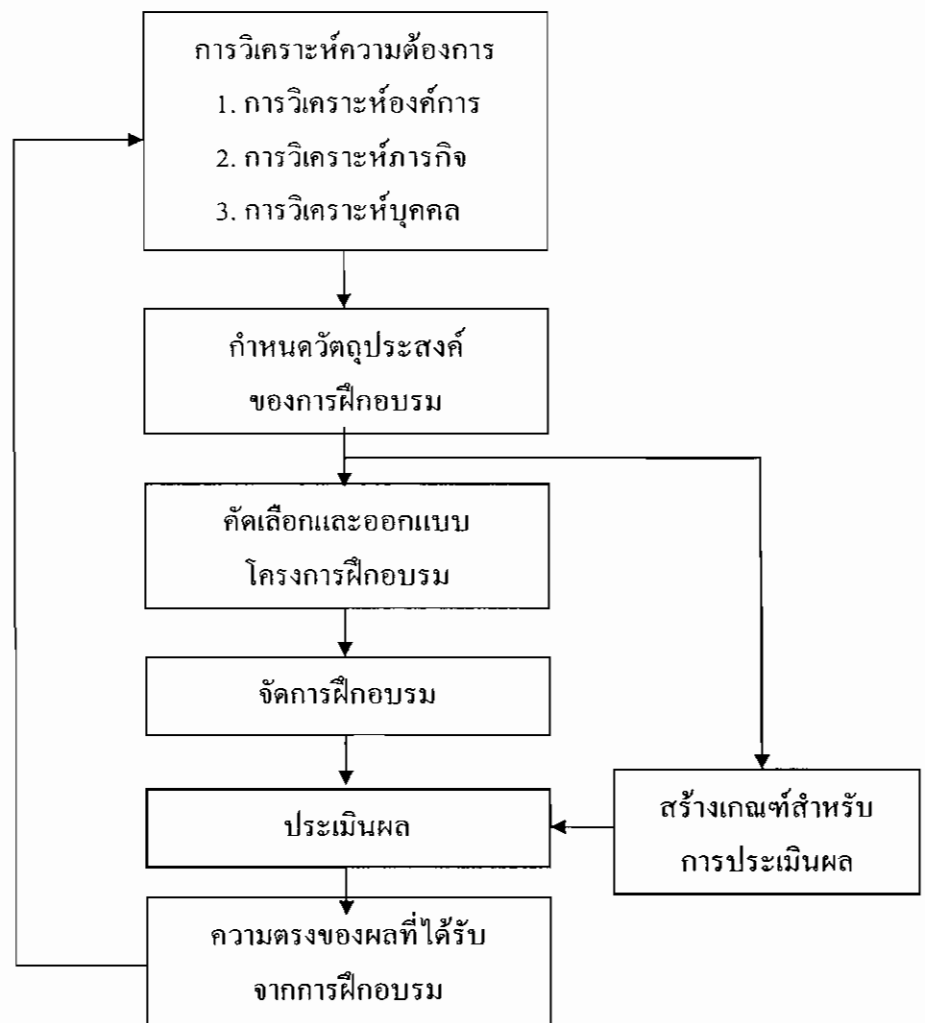
3. คัดเลือกและออกแบบ โครงการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการในขั้นตอนนี้ต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น หัวข้อวิชา เนื้อหา รูปแบบ และวิธีการอบรม สื่อการสอน วิทยากร และเวลาสำหรับการ ฝึกอบรม เป็นต้น การเลือกสรรวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ ตามที่ได้มุ่งหวังไว้

4. สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล โดยจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากเกณฑ์สำหรับการประเมินผล คือ มาตรฐานที่ใช้วัดพฤติกรรม

ดังนั้นเกณฑ์จึงควรระบุว่า พฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องมีการพัฒนา และระดับค่าสุดของพฤติกรรมที่จัดว่าผ่านเกณฑ์อยู่ตรงจุดใด

5. จัดการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งต้องดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่ฝึกอบรมให้เรียบร้อย คอยดูแลประสานงานกับวิทยากรในระหว่างการฝึกอบรม และจะต้องแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นได้

6. ประเมินผลการฝึกอบรม จะป่งชี้ว่าผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้นตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ ผลของการประเมินจึงเป็นเสมือนข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งจะนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนการลงทุนเพื่อการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2-2 ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (ชูชัย สมितिไกร, 2554, หน้า 30)

## ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2545, หน้า 131-135) กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว การฝึกอบรมยังช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสนใจในงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร มีการแก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่อง และพัฒนาคุณภาพของงานอยู่เสมอ

2. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมให้เกิดการประหยัด เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ มีทักษะ ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง การเกิดข้อผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความเสียหายจึงลดลง ทำให้ลดความสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน

3. การฝึกอบรมช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมพนักงานใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจ วิธีการปฏิบัติงาน และสามารถลงมือปฏิบัติจริงได้อย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้งานในสถานที่ปฏิบัติงานจริงมากนัก

4. การฝึกอบรมช่วยลดภาระหน้าที่ของหัวหน้างาน ซึ่งทำให้หัวหน้างานไม่ต้องเสียเวลาในการชี้แจงและสอนงาน นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้นส่งผลให้หัวหน้างานไม่ต้องเสียเวลา ควบคุม ดูแล และแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากพนักงานใหม่

5. การฝึกอบรมช่วยกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง มักพิจารณาจากผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมให้ขึ้นสู่ตำแหน่งงานในระดับสูงแล้ว เนื่องจากบุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ทำให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 19-20) กล่าวว่า การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรเป็นอันมาก เพราะนอกจากจะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นแล้ว การฝึกอบรมยังให้ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำแนกตามระดับต่าง ๆ ดังนี้

### 1. ระดับพนักงาน

1.1 ช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ เป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวพนักงานเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน



1.2 ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน ลดความล่าช้าและความผิดพลาด เมื่อพนักงานเข้าใจระบบการทำงานที่ชัดเจนถูกต้อง

1.3 ช่วยทบทวนแนวความคิดและเจตคติ ทำให้เกิดความสนใจงานในหน้าที่จนเกิดความรักในงานอาชีพของตน

1.4 ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การลงมือทำงานจะประสบความสำเร็จด้วยความรวดเร็ว ก่อให้เกิดแรงเสริม และกำลังใจในการทำงาน

1.5 มีโอกาสได้รับรู้เหตุการณ์ปัจจุบัน และเปิดโอกาสให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับชั้น ซึ่งจะทำได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในโอกาสต่อไป

## 2. ระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

2.1 ช่วยให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ

2.2 ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น

2.3 ช่วยลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน

2.4 ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำ ให้เป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด

2.5 ประหยัดเวลา ไม่ต้องเสียเวลาในการสอนงาน

## 3. ระดับหน่วยงานและองค์กร

3.1 ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน การจ้างงาน และการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

3.2 ช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านสาธารณูปโภคโดยรวมขององค์กร

3.3 ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร

3.4 ช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน

3.5 ช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงาน

## รูปแบบ วิธีการ และกิจกรรมของการฝึกอบรม

สุรพันธุ์ ยะกัณฐะ (2547, หน้า 16-17) แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้อง เป็นวิธีการที่มีประโยชน์และได้ผลมาก เพราะผู้รับการฝึกอบรมมีโอกาสได้เรียนรู้ทั้งในแง่ปรัชญา แนวคิด ทฤษฎี ทักษะ และวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การฝึกอบรมในห้องสามารถเลือกดำเนินการตามความเหมาะสมได้หลายวิธี เช่น

1.1 การบรรยาย (Lecture) คือ การเชิญผู้สอนหรือวิทยากรมาบรรยายให้ผู้รับการอบรมฟัง การบรรยายสามารถครอบคลุมเนื้อหาหรือเรื่องราวและจำนวนผู้ฟังได้มาก

1.2 การสัมมนา (Seminar) คือ การร่วมกันศึกษาวิเคราะห์เรื่องที่กำหนดเป็นหัวข้อในการสัมมนา เกี่ยวข้องกับการสำรวจปัญหา แนวทางในการแก้ไขปัญหา การวิเคราะห์แนวโน้ม

ในอนาคต

1.3 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) คือ การอภิปรายโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 3-5 คน ในหัวข้อที่กำหนดขึ้น และมีผู้ดำเนินรายการ 1 คน

1.4 การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) คือ การวิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหาหรือร่วมกันทดลองหาวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานของผู้ที่มีความสนใจหรือผู้ที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน

1.5 วิธีการอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับวิธีการที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อให้เกิดความน่าสนใจและให้ได้ผลการเรียนรู้มากที่สุด เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การประชุมกลุ่มย่อยแบบซินดิเคท (Syndicate) เป็นต้น

2. การฝึกอบรมทางไกล เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ต้องเข้าไปฟังบรรยายในชั้นเรียน แต่รับการฝึกอบรมอยู่ที่บ้านหรือที่ทำงานของตนเอง ผ่านทางสื่อการฝึกอบรม เช่น เทปคำบรรยาย (Audio Tape Cassettes) ภาพทัศน์ (Video Tape) เป็นต้น

ซูชัย สมิติไกร (2554, หน้า 176-189) แบ่งวิธีการฝึกอบรมตามความมุ่งเน้นการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. มุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นรายกลุ่ม

1.1 การบรรยาย คือ การบรรยายสาระความรู้ต่าง ๆ โดยวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อเท็จจริง และแนวทางปฏิบัติทั่วไปสู่กลุ่มคนจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว ทำให้ประหยัดเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เป็นการสื่อสารแบบทางเดียว (One-way Communication) จากวิทยากรสู่ผู้รับการฝึกอบรม

1.2 การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) คือ การแบ่งผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มย่อย ๆ และให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มได้อภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อค้นหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถรวบรวมความคิดเห็นและประสบการณ์จากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่การได้ข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา

1.3 การอภิปรายคณะ คือ การอภิปรายร่วมกัน โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแต่ละท่านจะอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมซักถามปัญหาได้ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับฟังทัศนะหลาย ๆ ด้านจากผู้ทรงคุณวุฒิ จึงสร้างความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

1.4 การระดมสมอง (Brainstorming) คือ การประชุมกลุ่มซึ่งเปิดโอกาสและกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัด การวิพากษ์วิจารณ์ หรือการตัดสินคุณค่าใด ๆ เพื่อหาหนทางต่าง ๆ สำหรับการแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน และเป็นการฝึกให้รู้จักรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

## 2. มุ่งเน้นทักษะและความสามารถในการเรียนรู้เป็นรายกลุ่ม

2.1 การสาธิต (Demonstration) คือ การแสดงให้ผู้รับอบรมเห็นถึงการปฏิบัติจริง และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ทดลองปฏิบัติตามและซักถามปัญหา เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเข้าใจและเห็นการปฏิบัติจริง

2.2 กรณีศึกษา (Case Studies) คือ การบรรยายถึงสถานการณ์ในรูปแบบของงานเขียน เทปบันทึกเสียง หรือวีดิทัศน์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาและอภิปราย ภายใต้การแนะนำของวิทยากร เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสฝึกฝนความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.3 การจำลองสถานการณ์ (Simulation) คือ แบบฝึกหัดซึ่งจำลองสถานการณ์ในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกฝนทักษะและประยุกต์ความรู้ภายใต้ระยะเวลาอันจำกัดและภายใต้สถานการณ์ที่มีความเสี่ยง

2.4 เกมเชิงธุรกิจ (Business Games) คือ สถานการณ์จำลองด้านธุรกิจ ซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอบรมต้องทำการตัดสินใจเป็นระยะ ๆ และการตัดสินใจแต่ละครั้งจะส่งผลกระทบต่อสภาพการณ์ภายหลัง

2.5 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) คือ กิจกรรมซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอบรมแสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นมีการอภิปรายและการวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้นบ้าง และเกิดขึ้นเพราะเหตุใด

2.6 การแสดงแบบพฤติกรรม (Behavior Modeling) คือ การแสดงแบบพฤติกรรม ซึ่งใช้ในการจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอนทีละขั้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้แสดง พร้อมทั้งมีการให้ความคิดเห็น หรือวิจารณ์การเลียนแบบนั้นด้วย

### ด้านการศึกษา

#### ความหมายของการศึกษา

สุรพันธุ์ ยะกัณฐะ (2547, หน้า 18) กล่าวว่า การศึกษา หมายถึง การที่บุคคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการศึกษาร่วมกันในสถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิสูงขึ้น อาจใช้เวลาในการศึกษาในเวลาหรือนอกเวลาทำงาน โดยผลของการศึกษาจะ

เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานภายหลังที่ผู้ปฏิบัติงานสำเร็จการศึกษา และกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่และได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ให้ดีขึ้น

สุจิตรา ธนानันท์ (2550, หน้า 26) กล่าวว่า การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะส่งเสริมความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจ ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถดำรงชีวิต และทำประโยชน์ต่อสังคมได้ และสำหรับผู้ปฏิบัติ การศึกษา หมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานที่นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยจุดมุ่งหมายอยู่ที่การเตรียมบุคคลให้พร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

#### ความสำคัญของการศึกษา

พรพิมล รวิวงศ์ไพบูรณ์ (2553, หน้า 41) กล่าวว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

เพ็ชรี รูปะวิเชตร (2554, หน้า 13) กล่าวว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่พัฒนาบุคคลให้มีความรู้พื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิตในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง ในสังคม (Basic Knowledge) หรือการอ่านออกเขียนได้ คำนวณเป็น อันจะช่วยให้การดำรงชีวิตดีขึ้น หรือดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม ปัจจุบันยอมรับว่า มนุษย์จะต้องมีการศึกษาที่ไม่สิ้นสุด (Life-long Learning) หรือต้องมีหรือเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

สรุปว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุกด้านในยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

#### รูปแบบ วิธีการ และกิจกรรมของการศึกษา

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 55) กล่าวว่า การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ได้มีโอกาสเพิ่มวุฒิ เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ในการที่จะนำเทคนิค และประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ เหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม และสังคมที่เจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา

สมพิศ ไห้งาม (2542, หน้า 31) สรุปการพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ดังนี้

1. การอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการ ในสถานศึกษานอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงาน

2. การอนุญาตให้ลาหยุดเพื่อไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม เนื่องจากการลาหยุดเพื่อศึกษาต่อหลังจากที่ทำงานมาพอสมควรแล้ว เป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพราะทำให้ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่เข้าใจปัญหาต่อไป เพราะผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมองงานที่ได้กระทำผ่านไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป

เพ็ชรี รุประวิเชตร์ (2554, หน้า 14) กล่าวว่า การศึกษาแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ

1. การศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นส่วนที่สถาบันการศึกษาได้จัดขึ้น หรือดำเนินการอย่างเป็นทางการในระบบภายในสถานศึกษา เริ่มตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา

2. การศึกษานอกระบบ (Non- formal Education) การศึกษาแบบนี้เน้นเป็นการเปิดกว้างแก่บุคคลที่ขาดโอกาสในการรับการศึกษาตามเกณฑ์เรื่องอายุในการศึกษาภาคบังคับ หรือระบบปกติเพื่อให้ได้มีโอกาสรับการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับวุฒิทางการศึกษาและความรู้ขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมปลาย ที่ใช้วิธีการเรียนแบบหลักสูตรเร่งรัด หรือเทียบโอน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกของผู้เรียน หากผู้เรียนต้องทำงานเพื่อการประกอบอาชีพด้วย โดยการศึกษาส่วนนี้เป็นหน้าที่ของส่วนที่เรียกว่า การศึกษานอกโรงเรียน

3. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นเองของส่วนบุคคลที่มีความต้องการ หรือเป็นความพึงพอใจ หรือเห็นประโยชน์ของผู้เรียนเอง (Self-directed Learning) ซึ่งการศึกษาแบบนี้สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกสถานการณ์ของชีวิตบุคคล ทั้งในการดำรงชีวิตทั่วไป (Daily life) และชีวิตการทำงาน (Working Life)

ทั้งนี้ ได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านการศึกษาดูงานว่า เป็นการนำสมาชิกไปศึกษาดูงานยังสถานประกอบการหรือสถานที่ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ได้อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์การไปดูงานมีแผนการเดินทาง และมีการสรุปผลการศึกษาดูงานว่า ได้เรียนรู้อะไรบ้าง อาจมีการจัดการศึกษาดูงานแทรกในระหว่างที่มีการศึกษาภาคทฤษฎี หรือตอนท้ายของการศึกษา

ส่วน ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2541, หน้า 352) กล่าวว่า การดูงาน มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้บุคลากรได้เห็น ได้ยิน ได้สัมผัสปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม และให้บุคลากรได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป การดูงานทำได้ทั้งดูงานในประเทศและต่างประเทศ โดยวิธีการวัดผลความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้ไปดูงานวัดได้จากการติดตามผลในแง่ของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข (2545, หน้า 152) กล่าวว่า การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเห็น และรับรูการปฏิบัติงานขององค์กรอื่นที่หลากหลาย แตกต่างไปจากการปฏิบัติงานในองค์กรของตนเอง ทำให้สามารถนำมาปรับใช้กับการทำงาน ในองค์กรของตนเองได้

สมคิด บางโม (2551, หน้า 92) กล่าวว่า การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาค้นพบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี เป็นการเพิ่มความรู้ความเข้าใจได้เห็น การปฏิบัติงานจริง สร้างความสนใจ และกระตือรือร้น สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน

ด้านการพัฒนา

ความหมายของการพัฒนา

ศรีแพร ทวีลาภากุล (2549, หน้า 6) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตัวของ บุคคลในอันที่จะสร้างศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เป็นผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมี คุณภาพในทุกสถานการณ์แวดล้อม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิต

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 3) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำที่เป็นเหตุให้ บางสิ่งบางอย่างเจริญเติบโต หรือขยายออก เพื่อให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และการพัฒนานั้นอาจจะ เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมโดยทั่วไปขององค์กร หรือเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้น เรื่องการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ มีอิสระและเสรีภาพในการคิดและ คัดสินใจในการดำเนินงาน ตลอดจนมีความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน

สมคิด บางโม (2551, หน้า 13) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการทุกอย่างที่จะทำ ให้สิ่งที่มีอยู่เป็นอยู่เจริญขึ้น ดีขึ้น เป็นประโยชน์มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นตัวคน ระบบงาน องค์กร สถานที่ ทฤษฎี ความรู้สึกนึกคิด เป็นต้น

พยอม วงศ์สารศรี (2552, หน้า 156) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสพ ผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

ปราถณ์ณิ แซ่โซ (2552, หน้า 7) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้าง ความรู้และปรับปรุงให้ตนเองมีความรู้ ความเข้าใจ จนเกิดทักษะและความชำนาญ ทั้งนี้ในการ พัฒนาตนเองจะเป็นการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และคุณธรรม เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และองค์กร

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการในการพยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามความปรารถนาของบุคคลที่เป็นประโยชน์หรือเป็นไปในทางที่ดีทั้งทางด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา และด้านจิตใจ เพื่อให้สามารถนำศักยภาพที่มีภายในตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความต้องการของตนเองและความต้องการขององค์กร อันจะสร้างความเจริญก้าวหน้าต่อตนเองและองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

#### ความสำคัญของการพัฒนา

ในยุคที่ข้อมูลข่าวสารมีความหลากหลาย รวดเร็ว และง่ายต่อการเข้าถึง บุคลากรต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นการพัฒนาดตนเองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน มีผู้อธิบายถึง ความสำคัญของการพัฒนาดตนเอง พอสรุปได้ ดังนี้

ศรีเพร ทวีลาภากุล (2549, หน้า 6) กล่าวว่า เนื่องจากเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมหรือการสื่อสาร ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากวิถีชีวิตที่มีความสะดวกสบายเพิ่มมากขึ้น การเชื่อมโยงของข้อมูลข่าวสารทั่วโลกล้วนแต่เป็นการพัฒนาทางเทคโนโลยีทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามปัญหาที่พบ คือ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านจิตใจไม่ได้พัฒนาควบคู่ไปกับความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุ ก่อให้เกิดปัญหาตั้งแต่สังคมเล็ก ๆ เช่น ครอบครัว จนขยายถึงสังคมระดับประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาดตนเองก่อนเพื่อนำศักยภาพที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ บุคคลมีพรสวรรค์ที่ตนเองไม่ทราบและถูกกลบเกลื่อน การพัฒนาดตนเองจะช่วยให้ศักยภาพที่มีอยู่ภายในถูกค้นพบและนำมาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เพื่อการดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

อนูรี แก้วแว่น้อย, สุทธิพร บุญส่ง, ทรงสิริ วิชิรานนท์, สุวิมล จุลวานิช และ ไรจน์วี พจน์พัฒนาผล (2548, หน้า 94) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาดตนเองว่า บุคคลควรจะมีการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถควบคุมการแสดงออกของตนเองได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้ดูแลเหนืออำนาจของความเคยชิน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีจริยธรรม มีบุคลิกภาพดี ตลอดจนเป็นบุคคลที่มีเหตุมีผล อันจะนำไปซึ่งความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานต่อไป

กรกมล กัลพงษ์ (2553, หน้า 32) กล่าวว่า การพัฒนาดตนเองมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะการพัฒนาดตนเองจะช่วยให้บุคคลยอมรับในสภาพความเป็นจริงของตนเอง รู้จักจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง เพื่อพร้อมที่จะปรับตัวไปสู่ทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ คนทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นด้วย การพัฒนาดตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นสุข สามารถเป็นที่พึ่งให้กับตนเองและสังคมได้ รวมทั้งการพัฒนาดตนเองยังช่วยให้ทุกคนเพิ่มพูนความรู้

ทักษะความสามารถในการดำเนินชีวิต เพื่อรองรับสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ได้ดีอีกด้วย

เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย (2547, หน้า 24) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน มีสมรรถภาพยิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้เกิดความประหยัด ลดความเสี่ยงของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้

3. การพัฒนาบุคลากร ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

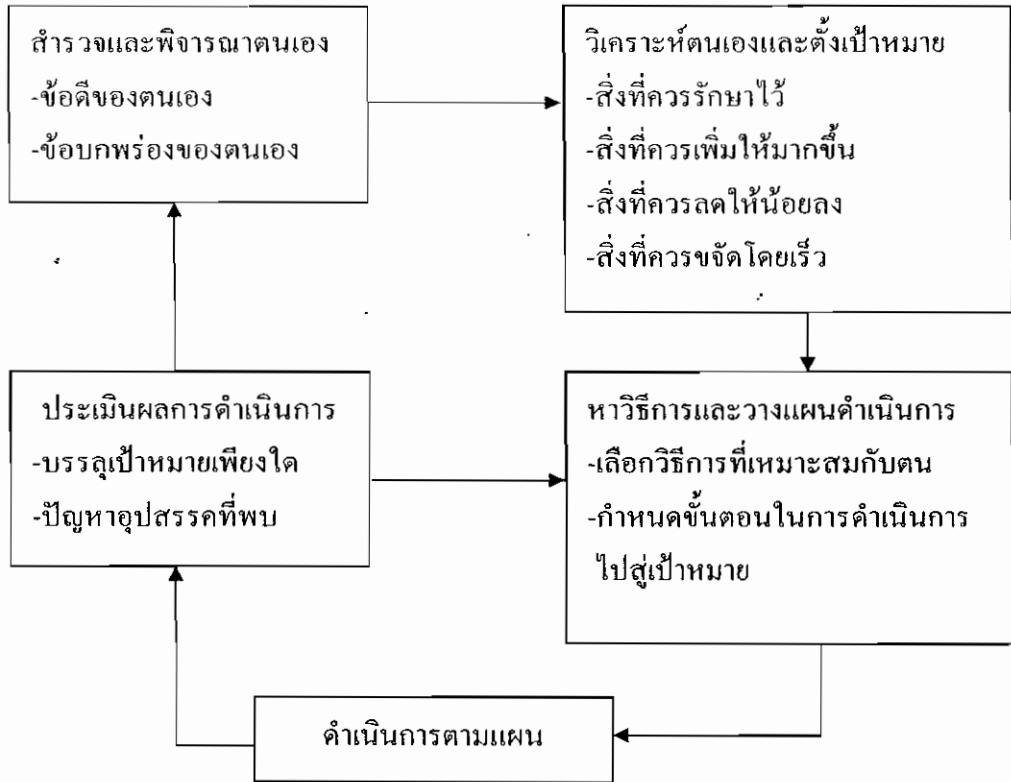
4. การพัฒนาบุคลากร ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

5. การพัฒนาบุคลากร ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ องค์กร มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับเลื่อนได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้ได้รับการพัฒนา

กระบวนการพัฒนา

จำรัส ค้วงสุวรรณ (2545, หน้า 124-126) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะสัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องตระหนักถึงความจำเป็น และมีความต้องการปรับปรุงตนเองอย่างจริงจัง โดยเสนอกระบวนการของการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอน ดังนี้





ภาพที่ 2-3 วงจรของการพัฒนาตนเอง (จรัส คิวสุวรรณ, 2545, หน้า 125)

จากภาพที่ 2-3 อธิบายได้ว่า บุคคลต้องตระหนักและมองเห็นประโยชน์ถึงความจำเป็นและความสำคัญของการปรับปรุงตนเองเสียก่อน หากมองไม่เห็นข้อบกพร่องของตนเอง หรือทราบข้อบกพร่องของตนเองแต่ไม่ใส่ใจที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้น การพัฒนาตนเองย่อมเกิดขึ้นได้ยาก หลังจากนั้นต้องวิเคราะห์ตนเองว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร ต้องอาศัยการสังเกตตนเอง สังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นที่มีปฏิกริยาตอบสนองต่อเรา และการเปรียบเทียบตนเองกับลักษณะของบุคคลที่สังคมต้องการ แล้วจึงวางแผน และตั้งเป้าหมายพัฒนาตนเอง ขั้นสุดท้าย คือ การดำเนินการตามแผนที่วางไว้

Bishop (1979, p. 172) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาบุคลากร 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความต้องการว่าบุคลากรมีความต้องการอะไร
2. วิเคราะห์ความต้องการโดยรวมว่าสนใจอะไร เพื่อจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. การพัฒนาโดยวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

4. ความเป็นไปได้ของโครงการ ศึกษาโดยการทำการวิจัยทดลอง ปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี

5. การปฏิบัติตามโครงการ จำเป็นต้องหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เพื่อชี้แนะและให้การฝึกอบรม

ประโยชน์ของการพัฒนา

ศรีวรรณ จันทรวงศ์ (2548, หน้า 154) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น คือ ทำให้เข้าใจตนเองชัดเจนขึ้น ทำให้รู้จักและยอมรับผู้อื่น ซึ่งก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และทำให้สามารถเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาในชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545, หน้า 187-188) กล่าวถึง ประโยชน์ของการพัฒนาตนเองว่า เมื่อบุคคลได้พัฒนาตนเองแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงความคิด ความเข้าใจ ทักษะ และความรู้สึกรักของตนเอง ดังนี้

1. ด้านความคิดและความเข้าใจ ทำให้รู้จักตนเอง และเข้าใจตนเองว่าตนเองเป็นอย่างไร มีบุคลิกลักษณะอย่างไร ยอมรับตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่าผู้อื่นมองตนเองเป็นอย่างไร

2. ด้านทักษะและการปฏิบัติ ทำให้เป็นผู้มีเหตุมีผล มีความจำดี มีน้ำใจ และเสียสละ ประพฤติปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านความรู้สึก ทำให้เป็นผู้มีความรู้สึกในลักษณะต่าง ๆ เช่น การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับข้อได้เปรียบและข้อบกพร่องของตนเอง มีสายตาที่แหลมคม มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมายของชีวิต ตลอดจนการมีจุดเริ่มต้นในหัวใจที่จะผูกสัมพันธ์กับผู้อื่นและสนใจผู้อื่นมากขึ้น

กรกมล กัลพงษ์ (2553, หน้า 39-40) กล่าวถึง ประโยชน์ของการพัฒนาตนเองว่า บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองแล้วจะเป็นคนที่มีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. เก่งคิด ประกอบด้วย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีหลักการและเหตุผล มีความละเอียดรอบคอบ และมีความสามารถในการตัดสินใจ

2. เก่งคน ประกอบด้วย ยอมรับนับถือความรู้ความสามารถของผู้อื่น มีหลักจิตวิทยาในการทำงาน เข้าใจผู้อื่น มีเทคนิคในการใช้คน มีเหตุผลในการทำงาน และมีศิลปะในการติดต่อสื่อสาร

3. เก่งงาน ประกอบด้วย ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร การใฝ่หาความรู้ ประสบการณ์ มีทักษะในการทำงาน มีความรอบคอบ มีไหวพริบสามารถแก้ไขปัญหาได้ และมีความกระตือรือร้น

รูปแบบ วิธีการ และกิจกรรมของการพัฒนา

Boydell (1985 อ้างถึงใน คิลลยา อินทร, 2553, หน้า 31-33) ได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองไว้ 4 วิธีการ ดังนี้

### 1. วิธีพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาความกล้า คือ การให้ผู้อื่นร่วมรับรู้ปัญหา ให้กำลังใจและสร้างความตั้งใจที่แน่วแน่ให้ต่อเนื่องกัน เป็นผลสะท้อนจากการทำงานกลุ่ม การรับฟังปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาของผู้อื่นอาจทำให้เกิดแรงบันดาลใจมากขึ้น

1.2 การทดลองความประพฤติรูปแบบใหม่ การพยายามลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่อย่างรอบคอบ ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาไม่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นได้จากการประเมินตนเอง หรือการศึกษาจากคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงาน ทำให้อยากเปลี่ยนพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากเดิม แต่จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นและความกล้าเพียงพอ

1.3 การเปิดใจให้กว้าง เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผู้ไม่เห็นด้วย ให้ถามตนเองว่าเปิดใจกว้างหรือมีความลำเอียงอยู่หรือไม่ ให้มองสถานการณ์จากแง่คิดบุคคลนั้นให้มาก พยายามเข้าใจว่าทำไมเขาจึงมีทัศนคติเช่นนั้น

### 2. วิธีการปรับปรุงความคิด ประกอบด้วย

2.1 การอ่าน ควรอ่านเรื่องเกี่ยวกับวิชาชีพ และเรื่องที่สำคัญต่อองค์การของตนเองโดยตรง

2.2 การจดบันทึก เป็นการบันทึกควบคู่ไปกับการอ่านหรือใช้ในกรณีการฟังบรรยายการประชุม แต่ไม่ใช่การคัดลอกคำต่อคำ

2.3 การประมวลตารางข้อมูล เป็นการทำตารางวิเคราะห์ความคิดในสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ

2.4 การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการคิดถึงความเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติกับเหตุผล เช่น การทบทวนสิ่งที่ทำลงไปโดยทำเป็นแผนภูมิ แสดงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน

### 3. การพัฒนาความเข้มแข็ง การพักผ่อน และแง่มุมบางประการของตนเอง

3.1 ความเข้มแข็ง การพักผ่อน และการคิดคำนึง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของร่างกาย การสร้างสมาธิและจิตใจ เช่น การออกกำลังกาย การฝึกหายใจ การทำสมาธิ

3.2 การปรับปรุงอารมณ์ บุคคลต้องหยั่งรู้ถึงลักษณะอารมณ์ที่ส่งผลต่อตนเอง วิธีการที่ดีที่สุด คือ การรับรู้ เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นต้องสังเกตว่ามีอารมณ์ตอบสนองอย่างไร ถ้าไม่เหมาะสมต้องพยายามควบคุมไว้

4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองกับบุคคลอื่น ประกอบด้วย

4.1 การเข้าร่วมสนทนา เป็นการให้ความสนับสนุนและรับฟังสิ่งที่ต้องการบอก รวมทั้งการพัฒนา โดยควรนัดพบอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และใช้เวลาอย่างน้อย 1 ชั่วโมง การพบกันควรสนทนาทุกเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเอง การเลือกเพื่อนเข้าร่วมสนทนาควรเป็นผู้ที่กำลังพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน อาจเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนนอกหน่วยงาน

4.2 การเข้ากลุ่ม โดยการนำประเด็นในช่วงที่ไม่ได้พบกันนำเรื่องของตนมาสนทนา เพื่อฟังคำวิจารณ์ ทัศนคติ แรงสนับสนุนจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

ซูซีย์ สมิททิกอร์ (2554, หน้า 180-183) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาที่มุ่งเน้นทักษะและความสามารถในการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ดังนี้

1. โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ แบบเรียนสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้เรียนจะต้องศึกษาเนื้อหาตามลำดับที่ได้จัดวางไว้เรียบร้อยแล้ว ระหว่างการเรียนรู้ ผู้เรียนจะต้องตอบคำถามต่าง ๆ ที่แทรกอยู่ในแบบเรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามสมรรถภาพของตนเองอย่างอิสระ ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ ได้ตามความสามารถและความพร้อมของตนเอง อีกทั้งสามารถใช้กับผู้เรียนจำนวนมาก ในเวลาเดียวกัน

2. การสอน โดยใช้คอมพิวเตอร์ เป็นการเรียนซึ่งผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ไว้แล้ว เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล และใช้สอนทักษะที่จำเป็นต่อการฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความสามารถและความพร้อมของตนเอง ซึ่งเป็นวิธีการที่น่าสนใจ และเหมาะสมสำหรับการสอนทักษะที่จำเป็นต้องได้รับการทบทวนซ้ำ ๆ

3. การฝึกอบรวมในงาน คือ การเรียนรู้งาน โดยการสังเกตการทำงานของพนักงานที่มีความชำนาญ และลงมือปฏิบัติจริงตามคำแนะนำของพนักงานเหล่านั้น เพื่อให้ผู้เรียนได้ทักษะที่ใช้ในการทำงานจริงภายในระยะเวลาอันสั้น ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว และองค์การสามารถพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้ภายในระยะเวลาอันสั้น

4. แบบฝึกหัดรายบุคคล คือ การมอบหมายงานให้ผู้เรียนแต่ละคนกระทำ เพื่อประยุกต์ความรู้ไปใช้ในสถานการณ์เฉพาะของตนเอง ทั้งนี้เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้ทดลองปฏิบัติหรือแก้ไขปัญหา โดยใช้ความรู้ที่ได้รับและได้มีส่วนร่วมในการเรียน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544, หน้า 179-180) ได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย เป็นวิธีการพัฒนาตนเอง โดยการลองผิดลองถูก การเลียนแบบ การอยากลองทำสิ่งใหม่ๆ และความต้องการที่จะทำสิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้น ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้ผ่านสถาบันการศึกษา ไม่มีหลักสูตรและเป็นไปโดยธรรมชาติ
2. การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งความรู้ เป็นวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งความรู้ ซึ่งรวบรวมความรู้หรือความรู้เฉพาะด้านไว้ให้ผู้สนใจเข้าไปศึกษาหาความรู้ตามความสนใจ เช่น ห้องสมุด ห้องอ่านหนังสือ ห้องสารนิเทศ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

### ข้อมูลเกี่ยวกับนักบัญชี

ความหมายของนักบัญชี

วรรณวิภา กุสกุล (2548, หน้า 3) ให้ความหมายว่า นักบัญชี (Accountant) หมายถึง ผู้ที่ชำนาญการด้านบัญชี สามารถจัดทำบัญชีและควบคุมการจัดทำบัญชี ตลอดจนปรับปรุงวิธีการทางบัญชี การวิเคราะห์ทางบัญชีและการวางระบบบัญชี เพื่อให้สามารถจัดทำรายงานทางการเงินหรืองบการเงินตามมาตรฐานการบัญชีและหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป

ธาร์ หิรัญรัมย์, พลพฐ ปิยวรรณ และวรงค์ดี ทูมมานนท์ (2548, หน้า 14-15) ให้ความหมายว่า นักบัญชี หมายถึง ผู้ที่มีขอบเขตงานกว้างกว่าผู้ทำบัญชี (Bookkeeper) ซึ่งทำหน้าที่เพียงบันทึกรายการในสมุดลงรายการเบื้องต้น การผ่านบัญชี ลงรายการปรับปรุงคอนสแตนต์ และอาจทำงบการเงินได้ด้วย แต่นักบัญชีต้องสามารถวางระบบบัญชีให้กิจการตลอดจนสามารถควบคุมการลงบัญชีทั้งหมด สามารถวิเคราะห์ความหมายของงบการเงินที่สร้างขึ้นในแต่ละปีการเงิน และจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางการบัญชีอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งกว่าผู้ทำบัญชี

ปาริชาติ มณีมัย (2551, หน้า 3) ให้ความหมายว่า นักบัญชี คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ทั้งหมดเกี่ยวกับการบัญชี ทั้งในส่วนของงานจดบันทึก การแยกประเภทรายการ การสรุปผลจัดทำงบการเงิน และการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลทางการบัญชี รวมถึงหน้าที่ในการวางระบบบัญชีด้วย

สรศักดิ์ ธนันไชย (2551, หน้า 3) ให้ความหมายว่า นักบัญชี หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ในการเก็บรวบรวม บันทึก จำแนก และทำสรุปข้อมูลอันเกี่ยวกับเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจในรูปตัวเงิน ผลงานขั้นสุดท้ายของการบัญชี คือ การให้ข้อมูลและวิเคราะห์รายงานการเงิน ซึ่งเป็นประโยชน์แก่บุคคลหลายฝ่าย และผู้ที่สนใจในกิจกรรมของกิจการ

จันทนา สาขากร และศิลปพร ศรีจันเพชร (2552, หน้า 8) ให้ความหมายว่า นักบัญชี หมายถึง ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบัญชีในการจัดบันทึกทางการเงิน การจัดทำงบการเงิน และต้องสามารถวางระบบบัญชีให้กิจการ และสามารถควบคุมการบันทึกบัญชีทั้งหมด ตลอดจนสามารถกำหนดนโยบายการบัญชีและวิเคราะห์ตีความหมายของงบการเงินและรายงานทางการเงินที่จัดทำขึ้น

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า นักบัญชี หมายถึง ผู้มีความรู้ทางการบัญชี มีความสามารถในการเก็บรวบรวม จำแนก บันทึกเหตุการณ์ทางการเงินจากเอกสารหรือหลักฐานที่ถูกต้องเชื่อถือได้ตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และนำมาจัดทำรายงานทางการเงิน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานทางการเงินเพื่อเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการใช้ประโยชน์จากรายงานทางการเงิน

#### ประเภทของนักบัญชี

จันทนา สาขากร และศิลปพร ศรีจันเพชร (2552, หน้า 9-10) กล่าวว่า นักบัญชี หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งสามารถแบ่งนักบัญชีออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. นักบัญชีเอกชน (Private Accountant) มีฐานะเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของกิจการ โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าจ้างจากกิจการที่คนสังกัดอยู่ นักบัญชีเอกชน รวมถึง
  - 1.1 นักบัญชีทั่วไป (General Accountant) มีหน้าที่จัดทำบัญชีและงบการเงินเสนอต่อบุคคลภายนอกและผู้บริหาร
  - 1.2 นักบัญชีต้นทุน (Cost Accountant) หรือนักบัญชีโรงงาน (Plant Accountant) มีหน้าที่คำนวณหาต้นทุนของสินค้าที่ผลิต
  - 1.3 นักบัญชีงบประมาณ (Budgeting Accountant) มีหน้าที่จัดทำและใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการวางแผนและควบคุมกำไร
  - 1.4 นักบัญชีภาษีอากร (Tax Accountant) มีหน้าที่วางแผนภาษีอากร คำนวณภาษีอากร ตลอดจนการยื่นแบบแสดงการบัญชี
  - 1.5 นักบัญชีวางระบบหรือนักบัญชีคอมพิวเตอร์ (Computer Accountant) มีหน้าที่วิเคราะห์และออกแบบระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์ พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์
  - 1.6 ผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Auditor) มีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานการดำเนินงานภายในกิจการ
  - 1.7 ผู้ตรวจสอบคอมพิวเตอร์ (Computer Auditor) มีหน้าที่ตรวจสอบศูนย์คอมพิวเตอร์ การพัฒนาระบบงาน และระบบงานคอมพิวเตอร์
2. นักบัญชีสาธารณะ (Public Accountant) มีฐานะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ

ทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาชีพแก่บุคคลทั่วไป โดยเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมบริการวิชาชีพจากลูกค้า เช่น

- 2.1 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (Certified Public Accountant) มีหน้าที่ตรวจสอบงบการเงิน สอบทานและประกอบงบการเงิน ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ลูกค้า
- 2.2 ผู้ตรวจสอบภาษีอากร (Tax Auditor) มีหน้าที่ตรวจสอบการคำนวณและการเสียภาษีอากรให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายภาษีอากร
- 2.3 ผู้รับทำบัญชีอิสระ มีหน้าที่จัดทำบัญชีให้แก่ลูกค้า
- 2.4 ผู้ให้บริการทางภาษีอากร (Tax Consultant) มีหน้าที่คำนวณภาษี เตรียมแบบแสดงรายการเสียภาษี

3. นักบัญชีวิชาการ (Academic Accountant หรือ Accounting Instructor) ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน ผู้บรรยาย ผู้ให้การอบรม ผู้ถ่ายทอดความรู้ทางการบัญชี รวมถึงนักวิจัยทางการบัญชี มีหน้าที่อบรม สั่งสอน เผยแพร่ความรู้ทางการบัญชีให้แก่นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป

วัฒนา ศิวะเกื้อ, คุณฎี สงวนชาติ และนันทพร พิทยะ (2553, หน้า 5) แบ่งประเภทของนักบัญชีตามลักษณะของงาน 3 ประเภท ได้แก่

1. นักบัญชีส่วนบุคคล เป็นนักบัญชีที่ทำงานบัญชีของหน่วยงาน ทั้งที่เป็นหน่วยงานที่มุ่งหวังกำไร เช่น กิจการผลิตสินค้า ขายสินค้า และให้บริการ และหน่วยงานที่ไม่มุ่งหวังกำไร นักบัญชีที่เข้าไปทำงานในหน่วยงานเหล่านั้น จะมีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่หรือพนักงานของกิจการนั้น ได้รับผลตอบแทนเป็นเงินเดือนประจำ มีตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นผู้อำนวยการบัญชี (Controller) สมุห์บัญชี (Chief Accountant) ผู้ตรวจสอบภายใน เป็นต้น ลักษณะงานที่ทำการจดบันทึก รายการ จัดทำงบการเงิน วิเคราะห์งบการเงิน ทำบัญชีต้นทุน ทำบัญชีเกี่ยวกับภาษีอากร การงบประมาณ การควบคุม และการตรวจสอบภายใน

2. นักบัญชีบริการสาธารณะ เป็นนักบัญชีที่ทำงานบริการด้านการบัญชี นักบัญชีประเภทนี้จะรับทำงานด้านการบัญชีแก่บุคคลทั่วไป โดยจัดตั้งสำนักงานขึ้นเอง เพื่อประกอบกิจการบริการทางด้านการบัญชี ซึ่งจะได้รับผลตอบแทนจากการบริการแต่ละงานที่รับมาจัดทำ เช่น การบริการด้านการสอบบัญชี (External Auditor) ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี การบริการด้านการบัญชี (Accounting Services) ซึ่งเป็นการรับทำบัญชี ทำงบการเงิน และการวางระบบบัญชี เป็นต้น การบริการด้านภาษี (Tax Services) ซึ่งเป็นการให้คำปรึกษา การวางแผนทางด้านภาษี และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับภาษีของกิจการ โดยปกตินักบัญชีกลุ่มนี้เป็นผู้มีประสบการณ์ ส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตตามพระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี

3. นักบัญชีส่วนราชการ เป็นนักบัญชีที่ทำงานในฐานะข้าราชการของหน่วยงานราชการ พนักงานของรัฐวิสาหกิจ เพื่อปฏิบัติงานการบัญชีของส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ซึ่ง ส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้น ต้องทำบัญชีเช่นเดียวกับธุรกิจ มีการจดบันทึกรายการรับและ จ่ายเงิน การรวบรวมข้อมูล การสรุปผล และการจัดทำงานการเงิน การทำงบประมาณ การวิเคราะห์ และการวางแผนการดำเนินงาน การทำบัญชีของส่วนราชการเป็นการบันทึกรายการบัญชีใน ลักษณะที่ไม่มุ่งหาผลกำไร หลักการบัญชีส่วนใหญ่คล้ายกับหลักการบัญชีทั่วไป แต่มีบางส่วนที่ แตกต่างออกไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้ นักบัญชีที่ทำงานด้านนี้ ต้องศึกษาการบัญชีของส่วน ราชการตามที่กระทรวงการคลังได้วางระบบไว้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางวิชาชีพของนักบัญชี

นักบัญชีต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชี คือ คุณลักษณะทาง วิชาชีพของนักบัญชี มีผู้กล่าวถึงไว้

รัตติกาล ทิพย์มิ่งษ์ (2545, หน้า 3) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่ดีเกี่ยวกับนักบัญชี มีดังนี้

1. มีความจริงใจต่อวิชาชีพของนักบัญชี มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน และต่อเพื่อนร่วมงาน
2. ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาปรับปรุงองค์การให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น การหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ที่มีอยู่เดิม หรือการอ่าน จากหนังสือ ตลอดจนการอบรมหรือสัมมนา
3. รู้จักประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ใช้ในการทำงานกับกิจการที่ได้ ดำเนินการให้สามารถพัฒนางานที่เกี่ยวกับฝ่ายบัญชีสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับฝ่าย บริหารและฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. การเป็นผู้นำ การทำงานในกิจการแต่ละแห่งนักบัญชีควรมีเป้าหมายในการทำงาน การพัฒนาให้ก้าวหน้าในวิชาชีพที่ตนได้ดำเนินอยู่ นักบัญชีควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ระบบการทำงานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาไม่ให้ล้าสมัยและสามารถต่อสู้กับคู่แข่งได้
5. เปิดใจให้กว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงการให้คำแนะนำ การเสนอแนะจากบุคคลอื่น จากการทำงานร่วมกับบุคลากรมาก ๆ หากมีบุคคลอื่นแนะนำปรับปรุงแก้ไขก็ควรจะนำมาพิจารณา ปรับปรุงหรือเป็นแนวความคิดที่จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานเกี่ยวกับบัญชีให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น
6. รู้จักการนำเสนอและการสื่อสาร เพื่อให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องเกิดความรู ความเข้าใจในข้อมูลที่ฝ่ายบัญชีนำเสนอปัญหาที่ฝ่ายบัญชีมักจะต้องเผชิญอยู่บ่อย ๆ ก็คือ นักบัญชี



มักจะนำเสนอข้อมูล และการสื่อสารข้อมูลให้กับผู้บริหารหรือฝ่ายอื่น โดยการใช้ภาษาหรือข้อมูล ในการนำเสนออยากต่อการทำความเข้าใจโดยเฉพาะผู้บริหารหรือฝ่ายอื่นที่ไม่มีความรู้ด้านบัญชี

หน้าที่ความรับผิดชอบของนักบัญชี

ธารินี พงศ์สุพัฒน์ (2549, หน้า 4-5) กล่าวว่า หน้าที่ของนักบัญชี มีดังต่อไปนี้

1. การรวบรวมข้อมูล (Data Gathering) ซึ่งเป็นรายการทางการค้าที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และได้ถูกจดบันทึกไว้ในเอกสารต่าง ๆ เช่น ใบเสร็จรับเงิน ใบส่งของ ใบแจ้งหนี้ เป็นต้น นักบัญชี จะเป็นผู้ออกแบบระบบบัญชี และกำหนดรูปแบบของเอกสารเพื่อให้พนักงานสามารถเก็บรวบรวม ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

2. คัดเลือกข้อมูลทางการเงินจากเอกสารของกิจการและนำมา จดบันทึก (Recording) ข้อมูลในสมุดบัญชีตามลำดับเวลาก่อนหลัง ในปัจจุบันนำโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีเข้ามา ช่วยในการจดบันทึกข้อมูลและคำนวณตัวเลข เป็นการลดขั้นตอนและความยุ่งยาก ประหยัด ค่าใช้จ่ายและเวลาลงได้มาก

3. นักบัญชีต้องรวบรวมข้อมูลในแต่ละรายการและสรุป (Summarizing) ออกมาเป็น ตัวเลข

4. จัดทำรายงานจากตัวเลขที่สรุปได้ในรูปของงบการเงินต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใช้งบนำข้อมูล ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้อย่างแท้จริง

5. รายงานทางการเงินที่ดีต้องเป็นสื่อในการถ่ายทอดข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งเป็น ภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งของนักบัญชีที่จะต้องสร้างรายงานที่ถูกต้องเพื่อที่จะสื่อสาร (Communicating) ไปยังผู้ใช้งบการเงินทั้งภายในและภายนอกกิจการได้อย่างเหมาะสมและตรงตาม วัตถุประสงค์

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และสมเดช โรจน์คุรีเสถียร (2552, หน้า 3) กล่าวว่า นักบัญชี คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจดบันทึกรายการค้าของกิจการ การจัดทำแนกรายการค้าออกเป็น หมวดหมู่ สรุปผลการดำเนินงาน และฐานะการเงินของกิจการ โดยใช้หน่วยเงินตรา รวมถึงการ วิเคราะห์ และแปลความหมายจากข้อมูลทางการบัญชีที่ได้จากการจดบันทึกดังกล่าวด้วย ซึ่งหน้าที่ ของนักบัญชี มีดังนี้

1. การจดบันทึกรายการค้า หมายถึง การจดบันทึกรายการค้าหรือเหตุการณ์ทางการเงินที่ เกิดขึ้นในแต่ละวันในสมุดบัญชีขั้นต้น หรือเรียกว่า “สมุดรายวัน” โดยในการจดบันทึกรายการค้า หรือเหตุการณ์ทางการเงินทุกรายการที่เกิดขึ้นเรียงตามลำดับก่อนหลังของการเกิดรายการค้าหรือ เหตุการณ์นั้น ๆ ซึ่งในการจดบันทึกจะต้องอาศัยเอกสาร หลักฐานประกอบการบันทึกการค้านั้น ด้วย เช่น ใบกำกับสินค้า ใบเสร็จรับเงิน เป็นต้น

2. การจำแนกรายการค้าออกเป็นหมวดหมู่ (Classifying) หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จัดบันทึกไว้มาทำการจำแนกออกเป็นหมวดหมู่ในสมุดบัญชีขั้นปลาย หรือเรียกว่า “สมุดบัญชีแยกประเภท”

3. การสรุปผลและการจัดทำรายงาน หมายถึง การนำข้อมูลจากการจัดบันทึกรายการค้าหรือเหตุการณ์ทางการเงินต่าง ๆ ในสมุดรายวัน รวมทั้งได้ทำการจำแนกรายการออกเป็นหมวดหมู่ในสมุดบัญชีแยกประเภท มาจัดทำ “งบกำไรขาดทุน” เพื่อทราบถึงผลการดำเนินงาน “งบดุล” เพื่อทราบถึงฐานะทางการเงินของกิจการ และ “งบกระแสเงินสด” เพื่อทราบถึงสภาพคล่องและความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้จ่ายเงินสด

4. การวิเคราะห์และแปลความหมาย (Analysis and Interpreting) หมายถึง การนำข้อมูลทางการเงินบัญชีไปใช้ในการตัดสินใจ เช่น การวิเคราะห์งบการเงินด้วยอัตราส่วน การวิเคราะห์งบกระแสเงินสด เป็นต้น ขั้นตอนนี้มุ่งเน้นการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้เพื่อตัดสินใจของผู้บริหารและบุคคลอื่นที่ต้องการใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและการแปลความหมายชุดเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ที่ได้อาจแตกต่างกัน เนื่องจากการใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ ตลอดจนประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของนักบัญชีแต่ละคนมีไม่เท่ากัน

วัฒนา ศิวะเกื้อ, คุชฎี สงวนชาติ และนันทพร พิทยะ (2553, หน้า 6) กล่าวถึงความรับผิดชอบของนักบัญชีว่า เมื่อนักบัญชีประกอบอาชีพทางการเงินบัญชี ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่งานใด จะอยู่ในกิจการที่มุ่งหวังกำไรหรือกิจการที่ไม่มุ่งหวังกำไรก็ตาม การดำเนินงานของนักบัญชีจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นอีกมากมาย มาตรฐานของการปฏิบัติงานของนักบัญชีแต่ละคน จะต้องมั่นใจว่า ได้ทำงานถูกต้อง ยุติธรรม และซื่อสัตย์ ผลงานของนักบัญชีได้ถูกนำเสนอต่อบุคคลหลายฝ่าย ภายในและภายนอกกิจการ นักบัญชีจึงต้องมั่นใจได้ว่า การจัดทำและนำเสนองบการเงินของคนได้เป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม หรือถูกต้องตามควร ข้อมูลที่นำเสนอเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ มีความเชื่อถือได้ ข้อมูลจะมีคุณสมบัติเชื่อถือได้ต้องเป็นข้อมูลที่มีความเป็นกลางหรือปราศจากความลำเอียง ซึ่งทำให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถเชื่อถือได้ว่าข้อมูลนั้นเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของข้อมูลที่ต้องการให้แสดงหรือควรแสดง

อัญชลี พิพัฒน์เสรีชัย (2553, หน้า 7) กล่าวว่า นักบัญชี มีหน้าที่ในการจัดทำงบการเงินตามแนวปฏิบัติที่เป็นที่รับรองกัน โดยทั่วไปที่เรียกว่า GAAP (Generally Accepted Accounting Principles) เพื่อให้ข้อมูลทางการเงินแก่บุคคลผู้อยู่ภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ผู้เป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งไม่ได้บริหารงานเอง เจ้าหนี้และผู้ที่มีสนใจจะลงทุน เป็นต้น ในลักษณะของการเสนองบการเงิน (Financial Statement) เป็นรายไตรมาส หรือรายปี ซึ่งงบการเงิน ประกอบด้วย งบดุล (Balance Sheet) งบกำไรขาดทุน (Income Statement) และงบแสดงการเปลี่ยนแปลงส่วนของผู้เจ้าของ

(Statement of change in Owner's Equity) งบกระแสเงินสด (Statement of Cash Flows) นโยบายการบัญชี และหมายเหตุประกอบงบการเงิน (Accounting Policies and Notes to the Financial Statements)

## พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543

เนื่องจากในปัจจุบัน การประกอบวิชาชีพบัญชีได้ขยายครอบคลุมออกไปหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการทำบัญชี การสอบบัญชี การบัญชีบริหาร การวางระบบบัญชี การตรวจสอบภายใน หรือบริหารด้านอื่น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกิจกรรมในทางธุรกิจต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง สมควรส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอยู่ภายใต้การดูแลของสภาวิชาชีพเดียวกัน เพื่อเป็นศูนย์รวมและส่งเสริมความเป็นปึกแผ่น ให้ความรู้และพัฒนาส่งเสริมมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ และควบคุมจรรยาบรรณการประกอบวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีคุณภาพและมาตรฐานและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้มาบังคับใช้ (พัชรินทร์ โสมปาน, 2548) จากการศึกษาพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2554) เรื่อง กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชี (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2548 ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยได้ดังนี้

### 1. คุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชี

#### 1.1 ผู้ทำบัญชี ได้แก่ บุคคลดังต่อไปนี้

1.1.1 ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี สมุหบัญชี หัวหน้าแผนกบัญชี หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวกรณีที่เป็นพนักงานของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี

1.1.2 หัวหน้าสำนักงาน กรณีที่เป็นสำนักงานบริการรับทำบัญชีที่มีได้จัดตั้งในรูปคณะบุคคล

1.1.3 ผู้เป็นหุ้นส่วน ซึ่งรับผิดชอบในการให้บริการรับทำบัญชี กรณีที่เป็นสำนักงานบริการรับทำบัญชีที่จัดตั้งในรูปคณะบุคคล

1.1.4 กรรมการหรือผู้เป็นหุ้นส่วน ซึ่งรับผิดชอบในการให้บริการรับทำบัญชี กรณีที่เป็นสำนักงานบริการรับทำบัญชีที่จดทะเบียนจัดตั้งนิติบุคคล

1.1.5 บุคคลธรรมดา กรณีที่เป็นผู้รับจ้างทำบัญชีอิสระ

1.1.6 บุคคลอื่นนอกจากที่กล่าวมาแล้วซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี

2. ผู้ทำบัญชีต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

2.1 มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร

2.2 มีความรู้ภาษาไทยเพียงพอที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ทำบัญชีได้

2.3 ไม่เคยต้องโทษจำคุกถึงที่สุดให้จำคุก เนื่องจากได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี หรือกฎหมายว่าด้วยผู้สอบบัญชี หรือกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพบัญชี เว้นแต่พ้นระยะเวลาที่ถูกลงโทษมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามปี

2.4 ผู้ทำบัญชีของห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนและบริษัทจำกัดที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยซึ่ง ณ วันปิดบัญชีในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา มีทุนจดทะเบียนไม่เกินห้าสิบล้านบาท มีสินทรัพย์รวมไม่เกินสามสิบล้านบาท และมีรายได้รวมไม่เกินสามสิบล้านบาท ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชีหรือเทียบเท่า จากสถาบันการศึกษา ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือกระทรวงศึกษาธิการเทียบว่าไม่ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชี

2.5 ผู้ทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีดังต่อไปนี้ ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบัญชีหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษา ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือกระทรวงศึกษาธิการเทียบว่าไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบัญชี

2.5.1 ห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนและบริษัทจำกัดที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่ง ณ วันปิดบัญชีในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา มีทุนจดทะเบียนเกินห้าสิบล้านบาท หรือมีสินทรัพย์รวมเกินสามสิบล้านบาท หรือมีรายได้รวมเกินสามสิบล้านบาท รายการใดรายการหนึ่ง

2.5.2 บริษัทมหาชนจำกัดที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย

2.5.3 นิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างประเทศที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย

2.5.4 กิจการร่วมค้าตามประมวลรัษฎากร

2.5.5 ผู้ประกอบธุรกิจธนาคาร เงินทุน หลักทรัพย์ เครดิทฟองดิเออร์ ประกันชีวิต ประกันวินาศภัย

2.5.6 ผู้ประกอบธุรกิจ ซึ่งได้รับการส่งเสริมการลงทุนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน

2.6 มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามที่จะประกอบวิชาชีพเป็นผู้ทำบัญชีตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547

พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547

จากการศึกษาพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2554) ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ทำบัญชีต้องเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพทุกกรอบสามปี โดยในแต่ละรอบต้องมีจำนวนชั่วโมงไม่น้อยกว่า 27 ชั่วโมง และต้องเป็นกิจกรรมที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง ทั้งนี้ ในแต่ละปีผู้ทำบัญชีจะต้องเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง

2. การเข้าร่วมกิจกรรมดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นการเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี และให้นับจำนวนชั่วโมงตามที่กำหนดในข้อ 1 ได้ ดังนี้

2.1 การเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาในหลักสูตรหรือเรื่องซึ่งจัดโดยสภาวิชาชีพบัญชี หรือการเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาในหลักสูตรหรือเรื่องที่อธิบดีให้ความเห็นชอบ ซึ่งจัดโดย กระทรวง กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า หรือสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือสถาบันการศึกษาของเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันการศึกษาเอกชน ซึ่งมีการสอนไม่ต่ำกว่าระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชีหรือเทียบเท่า หรือหอการค้าไทย หรือสถาบันวิชาชีพบัญชีหรือสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ซึ่งอธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้าให้ความเห็นชอบ

2.2 การเป็นวิทยากร ผู้บรรยาย ผู้ดำเนินการสัมมนา ให้นับจำนวนชั่วโมงได้สามเท่าของระยะเวลาการเป็นวิทยากร ผู้บรรยาย ผู้ดำเนินการสัมมนา

2.3 การเป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือสถาบันการศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันการศึกษาเอกชน ซึ่งมีการสอนไม่ต่ำกว่าระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชี หรือเทียบเท่าไม่ว่าจะเป็นการสอนในฐานะอาจารย์ประจำหรืออาจารย์พิเศษ ให้นับจำนวนชั่วโมงได้วิชาละ 9 ชั่วโมง และในแต่ละรอบสามปี ให้นับจำนวนชั่วโมงได้ไม่เกิน 18 ชั่วโมง ไม่ว่าจะทำการสอนเกินกว่าสองวิชาหรือไม่ก็ตาม

2.4 การสำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ให้นับจำนวนชั่วโมงได้ตามปีที่สำเร็จการศึกษา ดังนี้

2.4.1 กรณีสำเร็จการศึกษาทางการบัญชีในระดับที่สูงกว่าคุณวุฒิเดิม ให้นับจำนวนชั่วโมงได้ 27 ชั่วโมง

2.4.2 กรณีสำเร็จการศึกษาทางด้านอื่นในระดับที่สูงกว่าคุณวุฒิเดิม เช่น การเงิน บริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์ การภาษีอากร หรือด้านอื่นที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีให้นับจำนวนชั่วโมงได้ 18 ชั่วโมง

2.4.3 กรณีสำเร็จการศึกษาในระดับที่ไม่สูงกว่าคุณวุฒิเดิมให้นับจำนวนชั่วโมงได้ 9 ชั่วโมง

2.5 การผ่านการศึกษานเฉพาะรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีจากสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือสถาบันการศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันการศึกษาเอกชน ซึ่งมีการสอนไม่ต่ำกว่าระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชีหรือเทียบเท่า ให้นับชั่วโมงได้วิชาละ 6 ชั่วโมง

2.6 กิจกรรมอื่น นอกจากที่ระบุไว้ตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

3. การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีต้องมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังต่อไปนี้

3.1 การบัญชี

3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี ได้แก่

3.2.1 กฎหมายว่าด้วยการบัญชี

3.2.2 กฎหมายว่าด้วยการสอบบัญชี

3.2.3 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ว่าด้วยหุ้นส่วนและบริษัท)

3.2.4 กฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด

3.2.5 กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

3.2.6 กฎหมายว่าด้วยการธนาคารพาณิชย์

3.2.7 กฎหมายว่าด้วยการประกันชีวิตและประกันวินาศภัย

3.2.8 กฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์

3.2.9 กฎหมายอื่นนอกจากที่ระบุข้างต้นที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี

3.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการภาษีอากร

3.4 เทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี

3.5 เรื่องอื่น ๆ นอกจากที่ระบุตามตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

4. การนับจำนวนชั่วโมงในรอบระยะเวลาสามปีตามข้อ 3 ให้นับตามปีปฏิทิน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป ในกรณีที่ผู้ทำบัญชีแจ้งการเป็นผู้ทำบัญชีต่ออธิบดีหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2548 ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ของปีถัดจากปีที่ทำบัญชีแจ้งการ

เป็นผู้ทำบัญชีเป็นต้นไป ทั้งนี้ ในรอบระยะเวลาแรกให้ผู้ทำบัญชีสามารถนำชั่วโมงที่เข้ารับการ  
พัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีตั้งแต่วันที่ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับหรือตั้งแต่  
วันที่แจ้งการเป็นผู้ทำบัญชีต่ออธิบดีแล้วแต่กรณี ไปนับรวมกับชั่วโมงในรอบระยะเวลาแรกได้

5. ผู้ทำบัญชีต้องแจ้งรายละเอียดการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีตาม  
แบบ ส.บช.7 ที่แนบท้ายประกาศราชกิจจานุเบกษาต่ออธิบดีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน  
ของทุกปี

จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

ปาริชาติ มณีมัย (2551, หน้า 9-10) กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีหรือผู้ที่ขึ้นทะเบียน  
ไว้กับสภาวิชาชีพบัญชีมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และต้อง  
ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามมาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี หรือมาตรฐานอื่น ๆ ใดที่  
เกี่ยวข้องที่พระราชบัญญัติกำหนด ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการจรรยาบรรณ

สภาวิชาชีพ จะกำหนดจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยต้องประกอบด้วย  
ข้อกำหนด ดังนี้

1. ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
2. ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ
4. ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบ  
วิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิราช เสือป่า (2544, หน้า 255-265) ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับการปฏิบัติตาม  
กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยที่ผ่านการรับรองระบบ  
มาตรฐาน ISO 9000 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้  
ในการศึกษาคือ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่  
ในบริษัทข้ามชาติที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในกิจการอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า และ  
ผ่านการรับรองระบบมาตรฐาน ISO 9000 ทั้งของญี่ปุ่น จำนวน 44 คน และสหรัฐอเมริกา จำนวน  
18 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 6 ขั้นตอน คือ  
การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย การกำหนดความต้องการ การออกแบบ โครงการการพัฒนา  
หลักสูตร และการประเมินและติดตามผล ของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกามีระดับการปฏิบัติตาม

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก มีเพียงขั้นตอนการวางแผนและการดำเนินการตามแผน เพียงขั้นตอนเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีระดับการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 6 ขั้นตอน อยู่ในระดับปานกลาง

ถวัลย์รัตน์ สวณบุรี (2545, หน้า 95-97) ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 635 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 265 คน และครู จำนวน 370 คน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง

สุดเขตต์ วิเชียรศรี (2546, หน้า 143-146) ศึกษาเรื่อง ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ใช้แบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 270 คน ผลการศึกษาพบว่า ด้านนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ อยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยวิธีการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และด้านบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากรกับหลักสูตรในการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมาก

วิไลดา ชาวชื่นสุข (2550, หน้า 125-127) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการระดับบริหาร 33 คน และข้าราชการระดับปฏิบัติการ 175 คน รวมทั้งสิ้น 208 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาและด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

กุลชลี พวงเพ็ชร (2550, หน้า 188-192) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกลยุทธ์การฝึกอบรม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย และบริษัทประกันสุขภาพ จำนวน 78 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ขนาดขององค์การ และลักษณะความเป็นเจ้าของ มีอิทธิพลต่อนโยบายด้าน



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และงบประมาณด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า บริษัทประกันภัยบางแห่ง มีปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความสนใจหรือขาดแรงจูงใจในเรื่องที่เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมิได้นำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน ปัญหาภาวะ สมองไหล ระบบการบริหาร ไม่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และขาดความต่อเนื่องในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พิชิตา หมู่ผึ้ง (2551, หน้า 97-99) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติงานสายการเงินและบัญชีในสังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ 79 คน กลุ่มลูกจ้างบรยายได้ 39 คน กลุ่มพนักงานงบคลัง 13 คน กลุ่มพนักงานงบรายได้ 33 คน และกลุ่มลูกจ้างรายปี 27 คน รวมทั้งสิ้น 191 คน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนา ตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน

ศุภสินี มนประณีต (2552, หน้า 124-126) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ใช้แบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน 369 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพความเป็นจริงกับความคาดหวังในรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามอันดับแรกที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือ การฝึกอบรม การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน และการส่ง ไปศึกษา ส่วนสามอันดับที่มีความ แตกต่างน้อยที่สุด คือ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การปฐมนิเทศ และการประชุมชี้แจง

กาญจนา เอมศิษฐ์ (2552, หน้า 151-154) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการกรมพัฒนา สังคมและสวัสดิการที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลางระดับ 6-8 จำนวน 182 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่ม ตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตาม ยุทธศาสตร์เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดย 3 อันดับแรก คือ ด้าน การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร และด้านวิธีการดำเนินการ พัฒนาบุคลากร

สมชาย สรรพประเสริฐ (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 281 คน ประกอบด้วย รองสารวัตร จำนวน 25 คน และระดับผู้บังคับหมู่ จำนวน 256 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้านมีปัญหาลูกอยู่ในระดับ ปานกลาง และความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษาและด้านการฝึกอบรม

พรพิมล รวิวงศ์ไพบูรณ์ (2553, หน้า 105-108) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานของ บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ จำนวน 245 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ มีความคิดเห็นต่อความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

ชลดา ประยูรพานิชย์ (2555, หน้า 113-114) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือนักทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 182 คน ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมเพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการศึกษา อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

อุไรวรรณ คำเงิน (2551, หน้า 52-53) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความรู้ความเข้าใจ ความต้องการ และปัญหาของผู้ทำบัญชี ที่มีต่อหลักเกณฑ์วิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ทำบัญชีที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ที่อยู่ในจังหวัดปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 228 ราย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ทำบัญชียังไม่เข้าใจในรายละเอียดข้อกำหนดในประกาศ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี พ.ศ. 2547 และผู้ทำบัญชีมีความต้องการในการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบัญชีและการสอบบัญชี ด้านกฎหมายว่าด้วยการบัญชี และภาษีเงินได้นิติบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่าระดับรายได้ของผู้ทำบัญชีส่งผลต่อผู้ทำบัญชีในด้านการปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดในประกาศฯ เนื้อหาของหลักสูตรที่จัดอบรม ความคาดหวังประโยชน์ที่ได้รับในการอบรม โดยการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ขาดการชี้แจงในการประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี พ.ศ. 2547 ให้แก่ผู้ทำบัญชีทราบ และผลการทดสอบอีกประเด็นพบว่า ผู้ทำบัญชีที่ผ่านการอบรม และยังไม่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นประเด็น เรื่อง การสำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี ผู้ทำบัญชีจึงมุ่งหวังประโยชน์ที่ได้รับในการอบรมแต่ละครั้งมีเนื้อหาที่มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยตรง รวมถึงสถาบันที่ให้การอบรมต้องมีความน่าเชื่อถือในคุณภาพของเนื้อหา และวิทยากรผู้บรรยาย

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Hui (1998, Abstract) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการในการฝึกอบรม สำหรับบริษัทธุรกิจชาวจีนที่ดำเนินการในสหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อประเมินความต้องการในการฝึกอบรมของบริษัทธุรกิจชาวจีนฮ่องกง ซึ่งมีเจ้าของกิจการที่แตกต่างกัน ลักษณะขององค์กรที่มีการดำเนินงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง ส่งผลให้บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมบุคลากร 3 อันดับแรก ได้แก่ การประสานงานระหว่างบุคคล ลูกค้าสัมพันธ์กับการให้บริการ และทักษะการติดต่อสื่อสารด้วยการเขียน นอกจากนี้ยังพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี การปรับโครงสร้างองค์กร กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการฝึกอบรมด้วย

Nels (1994, pp. 3308-A) ศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนตัวของบุคลากรบริษัท โดยสำรวจบริษัทที่มีบุคลากรตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไปในซานฟรานซิสโก ลอสแอนเจลิส ออเรนจ์ เคาน์ตี ซานดิเอโก และฟีนิกซ์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ในด้านการช่วยเหลือบุคลากร พบว่า มีบริษัท จำนวน 39 แห่ง ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมบุคลากรของตนมากที่สุด และจากการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า มี 12 บริษัท ที่อยู่ในข่ายที่จะต้องดำเนินการในการพัฒนา ฝึกอบรมบุคลากรเพิ่มเติมเป็นพิเศษ เพื่อลดการขาดทุน หนี้สินของบริษัท จากภาวะวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการลงทุนของบริษัทในด้านการพัฒนาบุคลากร มีปัจจัยพื้นฐาน 2 สาเหตุ คือ เพื่อพัฒนาความชำนาญในการทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการของแต่ละบุคคล และเพื่อพัฒนาความคิดและการยอมรับความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เปรียบเทียบแนวทางการพัฒนา นักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 324 บริษัท ประกอบด้วย บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน 279 บริษัท และบริษัทสัญชาติอเมริกา/ยุโรป จำนวน 45 บริษัท

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Kerjcie and Morgan (1970, pp. 608-609 อ้างถึงใน สายฝน เสกขุนทด, 2550, หน้า 94) ได้จำนวน 175 บริษัท หลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกำหนดให้นักบัญชีที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มตัวอย่างบริษัทละ 2 คน ประกอบด้วย นักบัญชีระดับปฏิบัติการ และนักบัญชีระดับหัวหน้างานขึ้นไป เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชี ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างและตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนประชากร (บริษัท)		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (บริษัท)		จำนวนนักบัญชี (คน)	
	สัญชาติ					
	ญี่ปุ่น	อเมริกา/ยุโรป	ญี่ปุ่น	อเมริกา/ยุโรป	ญี่ปุ่น	อเมริกา/ยุโรป
1. ยานยนต์	116	7	63	4	126	8
2. เหล็ก โลหะ พลาสติก	65	9	35	5	70	10
3. เครื่องใช้ไฟฟ้า	37	3	20	2	40	4
4. สินค้าอุปโภค บริโภค	7	7	4	4	8	8
5. เหมืองแร่	24	7	13	4	26	8
6. บริการ และสาธารณูปโภค	6	3	3	2	6	4
7. อื่น ๆ	24	9	13	5	26	10
รวม	279	45	151	24	302	48

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบริษัท มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีที่นักบัญชีได้รับการพัฒนาจากบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 47 ข้อ ซึ่งมี 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง นักบัญชีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด  
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง นักบัญชีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย  
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง นักบัญชีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง นักบัญชีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
 ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง นักบัญชีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลไปสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการและเทคนิคเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ และเลือกรูปแบบเครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดแบบสำรวจรายการ ชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า และคำถามปลายเปิดในการแสดงความคิดเห็น

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจแก้ไขและเสนอแนะปรับปรุง ให้มีความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

5. ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยผู้วิจัยใช้การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (สายฝน เสกขุนทด, 2550, หน้า 111-112) ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยคัดเลือกข้อคำถามที่ค่า IOC มีค่า 0.50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเหมาะสมนำมาเป็นข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามได้กำหนดให้คำตอบเป็นแบบเลือกตอบ 3 คำตอบ ได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง โดยคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจะประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

หากตอบว่า สอดคล้อง ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามข้อ นั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หากตอบว่า ไม่แน่ใจ ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อ นั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

หากตอบว่า ไม่สอดคล้อง ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถาม ข้อนั้นไม่ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบให้ความเห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง แล้ว จัดพิมพ์แบบสอบถาม

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักบัญชีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของ แบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ในช่วง 0.8950-0.9202 ได้ค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9635 และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination: r) ของ ข้อคำถามรายข้อได้ค่าตั้งแต่ 0.9620-0.9643

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก ไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อ ใช้ในการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาต บริษัทต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างในการเข้าไปจัดเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองจดหมาย ระบุที่อยู่ของผู้วิจัยและคิดแสดมปีในการส่งแบบสอบถามกลับคืน และกำหนดเวลาขอรับ แบบสอบถามกลับคืนไว้ในแบบสอบถาม เพื่อนำมาดำเนินการรวบรวมข้อมูล

3. ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ตามเวลาที่กำหนดไว้



4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ให้ 2 คะแนน

ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ให้ 4 คะแนน

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

### **การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม คือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับความเชื่อมั่น 90 % ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย ระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีที่นักบัญชีได้รับจากบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวม ในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย

2.2 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติของบริษัท สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ ค่า t-Test (Independent Samples)

2.3 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท และประเภทของอุตสาหกรรม

ของบริษัท สถิติที่ใช้ในการทดสอบเกี่ยวกับความแตกต่างมากกว่า 3 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Signification Difference)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนา  
นักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” โดยผลการ  
วิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน  
ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนหรือขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares) ของคะแนนเบี่ยงเบน (Deviation)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนเบี่ยงเบน
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ จาก F-Distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็นที่ได้จากข้อมูลตัวอย่างที่ใช้สรุปผลทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบ  
การพรรณนาความ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน โดยมีหัวข้อการนำเสนอเรียงลำดับ  
ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากนักบัญชีซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชี  
ของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากนักบัญชีซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากนักบัญชีซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. นักบัญชีบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น		
1.1 ระดับปฏิบัติการ	160	52.98
1.2 ระดับหัวหน้างานขึ้นไป	142	47.02
รวม	302	100.00
2. นักบัญชีบริษัทสัญชาติอเมริกา/ยุโรป		
1.1 ระดับปฏิบัติการ	23	47.92
1.2 ระดับหัวหน้างานขึ้นไป	25	52.08
รวม	48	100.00
3. สัญชาติ		
3.1 ญี่ปุ่น	302	86.30
3.2 อเมริกา/ยุโรป	48	13.70
รวม	350	100.00
4. ขนาดของบริษัท		
4.1 ขนาดเล็ก (การจ้างงาน 1 – 50 คน)	40	11.40
4.2 ขนาดกลาง (การจ้างงาน 51 – 200 คน)	86	24.60
4.3 ขนาดใหญ่ (การจ้างงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป)	224	64.0
รวม	350	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลนักบัญชีและข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ประเภทอุตสาหกรรม		
5.1 อุตสาหกรรมยานยนต์ (Automotive)	134	38.30
5.2 อุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก (Steel/ Metal/ Plastic)	82	23.40
5.3 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า (Electronics & Electrical)	42	12.00
5.4 อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค (Consumer Products)	14	4.00
5.5 อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ (Chemical & Related)	34	9.70
5.6 อุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค (Service and Infrastructure Services)	10	2.90
5.7 อุตสาหกรรมอื่น ๆ (Others)	34	9.70
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากนักบัญชีซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า 1. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ประกอบด้วย นักบัญชีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ระดับปฏิบัติการ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 52.98 ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.02 และนักบัญชีของบริษัทสัญชาติอเมริกา/ ยุโรป ระดับปฏิบัติการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 47.92 ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 52.08 2. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสัญชาติของบริษัท ประกอบด้วย สัญชาติญี่ปุ่น จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 86.30 และสัญชาติอเมริกา/ ยุโรป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 3. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดของบริษัท ประกอบด้วย ขนาดใหญ่ (การจ้างงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป) จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 มากที่สุด รองลงมาขนาดกลาง (การจ้างงาน 51-200 คน) จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 และขนาดเล็ก (การจ้างงาน 1-50 คน) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ตามลำดับ และ 4. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ประกอบด้วย อุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จำนวน 34 คน

คิดเป็นร้อยละ 9.70 อุตสาหกรรมอื่น ๆ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 350)

แนวทางการพัฒนานักบัญชี	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการฝึกอบรม (Training)	3.72	0.51	มาก	1
2. ด้านการศึกษา (Education)	3.15	0.53	ปานกลาง	3
3. ด้านการพัฒนา (Development)	3.52	0.60	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.43	0.45	ปานกลาง	-

จากตาราง 4-2 ความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมนักบัญชีมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ,  $SD = 0.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.51$ ) ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ,  $SD = 0.60$ ) และด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.53$ ) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรม

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ  
แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร  
จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรม (n = 350)

ด้านการฝึกอบรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การกำหนดนโยบายการฝึกอบรมนักบัญชีอย่างชัดเจน	3.69	0.75	มาก	12
2. การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของนักบัญชีเกี่ยวกับ หลักสูตร/ เนื้อหาที่สนใจก่อนส่งเข้ารับการอบรม	3.69	0.72	มาก	11
3. การส่งเสริมให้นักบัญชีได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอก	3.99	0.68	มาก	1
4. การสนับสนุนให้นักบัญชีได้เข้ารับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.70	มาก	4
5. การพิจารณาคัดเลือกนักบัญชีเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานที่นักบัญชี รับผิดชอบ	3.96	0.71	มาก	3
6. นักบัญชีมีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรที่เหมาะสม สำหรับการเข้ารับการฝึกอบรม	3.97	0.82	มาก	2
7. การอนุญาต/ ส่งเสริมให้นักบัญชีได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับหลักสูตรที่นักบัญชีสนใจนอกเหนือจากที่ บริษัทจัดหาให้	3.73	0.83	มาก	9
8. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมนักบัญชี ที่ครอบคลุมต่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ ต่อบริษัท	3.84	0.68	มาก	5
9. การให้นักบัญชีได้มีการฝึกอบรมด้านเทคนิคและวิธีการ ทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้กับการปฏิบัติงาน	3.70	0.72	มาก	10
10. การกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการเข้ารับการ ฝึกอบรม	3.73	0.80	มาก	8

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
11. การจัดให้มีการฝึกอบรมนักบัญชีระหว่างการทำงาน	3.80	0.83	มาก	7
12. การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการบรรยาย	3.61	0.91	มาก	12
13. การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการสัมมนา	3.80	0.77	มาก	6
14. การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการอภิปราย เป็นหมู่คณะ	3.13	0.77	ปานกลาง	15
15. การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการประชุม เชิงปฏิบัติการ	3.17	0.84	ปานกลาง	14
16. การติดตามผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ของนักบัญชีมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.60	0.71	มาก	13
รวมเฉลี่ย	3.72	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 4-3 ความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวม นักบัญชีมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การส่งเสริมให้นักบัญชีได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.68$ ) นักบัญชีมีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการเข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ,  $SD = 0.82$ ) และการพิจารณาคัดเลือกนักบัญชีเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานที่นักบัญชีรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $SD = 0.71$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการศึกษา



ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความคิดเห็นของนักบัญชี  
เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการศึกษา (n = 350)

ด้านการศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้นักบัญชีศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	3.18	0.74	ปานกลาง	5
2. การสำรวจความต้องการของนักบัญชีด้านการศึกษา ต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	3.17	0.79	ปานกลาง	7
3. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิในประเทศ	3.06	0.69	ปานกลาง	15
4. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิต่างประเทศ	3.06	0.71	ปานกลาง	16
5. การสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อให้ นักบัญชีตามความเหมาะสม	3.06	0.73	ปานกลาง	17
6. การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาทั้งภายใน และต่างประเทศให้กับนักบัญชี	3.33	0.70	ปานกลาง	3
7. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้นักบัญชี ได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ	3.07	0.73	ปานกลาง	13
8. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีลาศึกษาต่อ ตามสภาวะการเปลี่ยนแปลงของประเทศ	3.04	0.73	ปานกลาง	19
9. การพิจารณาให้นักบัญชีลาศึกษาต่อตรงกับ ความต้องการของบุคคล	3.18	0.74	ปานกลาง	5
10. การสนับสนุนให้นักบัญชีศึกษาต่อในหลักสูตร ระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักบัญชี	3.56	0.81	มาก	1
11. การสนับสนุนให้นักบัญชีได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ โดยการศึกษาต่อนอกเวลาทำงาน	3.40	0.71	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้านการศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
12. การจัดบริการเสริมความรู้สำหรับการสอบคัดเลือก เข้าศึกษาต่อแก่นักบัญชี	3.16	0.75	ปานกลาง	8
13. การกำหนดนโยบายส่งเสริมให้นักบัญชีไปศึกษาดูงาน	3.08	0.71	ปานกลาง	11
14. การสำรวจความต้องการของนักบัญชีในการศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.05	0.65	ปานกลาง	18
15. การกำหนดหัวข้อในการศึกษาดูงานให้ตรงกับ ความต้องการของนักบัญชี	3.02	0.65	ปานกลาง	20
16. การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของสถาบันการศึกษา ภายในประเทศ	3.07	0.66	ปานกลาง	12
17. การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของสถาบันการศึกษา ต่างประเทศ	3.06	0.65	ปานกลาง	14
18. การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานสถานประกอบการ ภายในประเทศ	3.11	0.64	ปานกลาง	9
19. การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานสถานประกอบการ ต่างประเทศ	3.10	0.69	ปานกลาง	10
20. การติดตามผลการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.19	0.78	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย	3.15	0.53	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชี  
ของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการศึกษา พบว่า  
โดยภาพรวม นักบัญชีมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การสนับสนุนให้นักบัญชีศึกษาต่อ  
ในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักบัญชี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ,  
 $SD = 0.81$ ) การสนับสนุนให้นักบัญชีได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อนอกเวลาทำงาน  
อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $SD = 0.71$ ) และการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาทั้งภายใน  
และต่างประเทศให้กับนักบัญชี อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $SD = 0.70$ ) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชี  
ของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนา

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของนักบัญชี  
เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนา (n = 350)

ด้านการพัฒนา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การกำหนดนโยบายให้นักบัญชีพัฒนาตนเอง	3.55	0.71	ปานกลาง	5
2. การมีเป้าหมายและแผนการให้นักบัญชีพัฒนาตนเอง	3.52	0.75	มาก	7
3. การให้นักบัญชีสำรวจตนเองเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย อยู่เสมอ	3.53	0.77	มาก	6
4. การส่งเสริมให้นักบัญชีพัฒนาจุดด้อย (งานที่ไม่มีความรู้ ความชำนาญ) ของตนเองอยู่เสมอ	3.56	0.76	มาก	4
5. การจัดแหล่งข้อมูลให้นักบัญชีใช้ในการพัฒนาตนเอง	3.48	0.70	ปานกลาง	7
6. การส่งเสริมให้นักบัญชีมีการหมุนเวียนงานที่ปฏิบัติ (Rotation)	3.40	0.69	ปานกลาง	9
7. การส่งเสริมให้นักบัญช้นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาใช้ในการพัฒนาตนเอง	3.57	0.74	มาก	3
8. การส่งเสริมให้นักบัญชีมีความพร้อมในการโยกย้าย (Transfer) เพื่อปฏิบัติงานแผนกอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ	3.45	0.76	มาก	8
9. การส่งเสริมให้นักบัญชีปฏิบัติงานแทนกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.63	0.75	มาก	1
10. การเชิญวิทยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนให้ความรู้และแนะนำวิธีการพัฒนาตนเอง	3.34	0.70	ปานกลาง	10
11. การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักบัญชีเกิดความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาตนเอง	3.58	0.69	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.52	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 4-5 ความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนา พบว่า โดยภาพรวม นักบัญชีมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52, SD = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การส่งเสริมให้นักบัญชีปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63, SD = 0.75$ ) การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักบัญชีเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58, SD = 0.69$ ) และการส่งเสริมให้นักบัญช้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57, SD = 0.74$ ) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม

1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ

ตารางที่ 4-6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ

แนวทางการพัฒนานักบัญชี	สัญชาติ				t	p
	ญี่ปุ่น (n = 302)		อเมริกา/ยุโรป (n = 48)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการฝึกอบรม (Training)	3.75	0.44	3.52	0.80	2.917*	0.004
2. ด้านการศึกษา (Education)	3.22	0.45	2.72	0.78	6.362*	0.000
3. ด้านการพัฒนา (Development)	3.57	0.53	3.15	0.84	4.722*	0.000
รวมเฉลี่ย	3.48	0.36	3.09	0.72	5.839*	0.000

\*p < .05

จากตารางที่ 4-6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวม นักบัญชีบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและนักบัญชีบริษัทสัญชาติอเมริกา/ยุโรปมีความคิดเห็น

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัท  
สัญชาติญี่ปุ่นเท่ากับ 3.48 และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทสัญชาติอเมริกา/ ยุโรปเท่ากับ  
3.09

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา  
นักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาด  
ของบริษัท

ตารางที่ 4-7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ  
แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร  
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท โดยภาพรวม

แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ขนาดของบริษัท					
	ขนาดเล็ก (n = 44)		ขนาดกลาง (n = 86)		ขนาดใหญ่ (n = 224)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการฝึกอบรม (Training)	3.68	0.34	3.65	0.56	3.75	0.51
2. ด้านการศึกษา (Education)	2.96	0.47	2.90	0.62	3.28	0.45
3. ด้านการพัฒนา (Development)	3.37	0.59	3.48	0.63	3.55	0.58
รวมเฉลี่ย	3.30	0.38	3.29	0.53	3.51	0.41

จากตารางที่ 4-7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชี  
เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด  
ชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท พบว่า โดยภาพรวม นักบัญชีของบริษัทขนาดใหญ่มีความ  
คิดเห็น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51, SD = 0.41$ ) นักบัญชีของบริษัทขนาดกลางมีความคิดเห็น อยู่ใน  
ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29, SD = 0.53$ ) และนักบัญชีของบริษัทขนาดเล็กมีความคิดเห็น อยู่ใน  
ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30, SD = 0.38$ )

ตารางที่ 4-8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชี  
ของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี  
จำแนกตามขนาดของบริษัท โดยภาพรวม

แนวทางการพัฒนานักบัญชี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการฝึกอบรม (Training)	ระหว่างกลุ่ม	.691	2	0.345	1.321	0.268
	ภายในกลุ่ม	90.724	347	0.261		
	รวม	91.415	349			
2. ด้านการศึกษา (Education)	ระหว่างกลุ่ม	11.169	2	5.584	21.944*	0.000
	ภายในกลุ่ม	88.306	347	0.254		
	รวม	99.474	349			
3. ด้านการพัฒนา (Development)	ระหว่างกลุ่ม	1.237	2	0.618	1.721	0.180
	ภายในกลุ่ม	124.696	347	0.359		
	รวม	125.933	349			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.658	2	1.829	9.422*	0.000
	ภายในกลุ่ม	67.367	347	0.194		
	รวม	71.025	349			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท พบว่า โดยภาพรวมนักบัญชีมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4-9 ถึง ตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ  
 แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร  
 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท ในภาพรวมที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม  
 ด้วยวิธี LSD

แนวทาง การพัฒนานักบัญชี	ขนาดของบริษัท	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			(n = 44)	(n = 86)	(n = 224)
			3.30	3.29	3.51
รวมเฉลี่ย	ขนาดเล็ก (1-50 คน)	3.30	-	0.01	-0.21*
	ขนาดกลาง (51-200 คน)	3.29	-	-	-0.22*
	ขนาดใหญ่ (มากกว่า 200 คน ขึ้นไป)	3.51	-	-	-

\*p < .05

จากตารางที่ 4-9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชี  
 เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด  
 ชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท พบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
 สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1. บริษัทขนาดเล็กกับบริษัทขนาดใหญ่ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็น  
 ของนักบัญชีบริษัทขนาดใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทขนาดเล็ก 2. บริษัท  
 ขนาดกลางกับบริษัทขนาดใหญ่ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทขนาดใหญ่สูงกว่า  
 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทขนาดกลาง

ตารางที่ 4-10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับ  
 แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร  
 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท ในด้านการศึกษา ที่พบความแตกต่าง  
 ระหว่างกลุ่มด้วยวิธี LSD

แนวทางการพัฒนานักบัญชี	$\bar{X}$	ขนาดบริษัท		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.68	3.65	3.75
ขนาดเล็ก (การจ้างงาน 1-50 คน)	2.96	-	0.06	-0.32*
ขนาดกลาง (การจ้างงาน 51-200 คน)	2.90	-	-	-0.38*
ขนาดใหญ่ (การจ้างงานมากกว่า 200 คน ขึ้นไป)	3.28	-	-	-

\*p < .05

จากตารางที่ 4-10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท ด้านการศึกษา พบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1. บริษัทขนาดเล็กกับบริษัทขนาดใหญ่ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทขนาดใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทขนาดเล็ก 2. บริษัทขนาดกลางกับบริษัทขนาดใหญ่ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทขนาดใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทขนาดกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม



ตารางที่ 4-11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม โดยภาพรวม

แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ประเภทอุตสาหกรรม													
	ยานยนต์ (n=134)	เหล็ก โลหะ พลาสติก (n=82)	เครื่องใช้ไฟฟ้า (n=42)	สินค้าอุปโภค บริโภค (n=14)	เคมีภัณฑ์ (n=34)	บริการและ สาธารณูปโภค (n=10)	อื่นๆ (n=34)	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านการฝึกอบรม (Training)	3.70	0.48	3.73	0.37	3.65	0.63	3.40	0.79	3.86	0.48	4.20	0.56	3.64	0.52
2. ด้านการศึกษา (Education)	3.22	0.42	3.15	0.45	3.13	0.65	2.86	0.66	3.00	0.48	3.72	0.88	3.01	0.65
3. ด้านการพัฒนา (Development)	3.54	0.56	3.54	0.58	3.49	0.61	3.27	0.67	3.51	0.56	4.15	0.58	3.30	0.67
รวมเฉลี่ย	3.46	0.39	3.44	0.36	3.39	0.54	3.14	0.66	3.41	0.37	3.98	0.61	3.29	0.49

ตารางที่ 4-11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม โดยภาพรวม พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค นักบัญชีมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.98$ ,  $SD=0.61$ ) ส่วนประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ นักบัญชีมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ อุตสาหกรรมยานยนต์ ( $\bar{X}=3.46$ ,  $SD=0.39$ ) อุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก ( $\bar{X}=3.44$ ,  $SD=0.36$ ) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ( $\bar{X}=3.41$ ,  $SD=0.37$ ) อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า ( $\bar{X}=3.39$ ,  $SD=0.54$ ) อุตสาหกรรมอื่น ๆ ( $\bar{X}=3.29$ ,  $SD=0.49$ ) และอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค ( $\bar{X}=3.14$ ,  $SD=0.66$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม โดยภาพรวม

แนวทางการพัฒนานักบัญชี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการฝึกอบรม (Training)	ระหว่างกลุ่ม	4.791	6	0.798	3.162*	0.005
	ภายในกลุ่ม	86.624	343	0.253		
	รวม	91.415	349			
2. ด้านการศึกษา (Education)	ระหว่างกลุ่ม	6.591	6	1.098	4.056*	0.001
	ภายในกลุ่ม	92.884	343	0.271		
	รวม	99.474	349			
3. ด้านการพัฒนา (Development)	ระหว่างกลุ่ม	6.523	6	1.087	3.123*	0.005
	ภายในกลุ่ม	119.410	343	0.348		
	รวม	125.933	349			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.080	6	.847	4.403*	0.000
	ภายในกลุ่ม	65.946	343	0.192		
	รวม	71.025	349			

\*p < .05

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	ประเภทอุตสาหกรรม							อื่น ๆ (n=34)
	ยานยนต์ (n=134)	เหล็ก โลหะ พลาสติก (n=82)	เครื่องใช้ไฟฟ้า (n=42)	สินค้าอุปโภค บริโภค (n=14)	เคมีภัณฑ์ (n=34)	บริการและ สาธารณูปโภค (n=10)	อื่น ๆ (n=34)	
$\bar{X}$	3.46	3.44	3.39	3.14	3.41	3.98	3.29	
เคมีภัณฑ์	-	-	-	-	-	-0.57*	0.12	
บริการและสาธารณูปโภค	-	-	-	-	-	-	0.69*	
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	

\*p < .05

ตารางที่ 4-13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 คู่ คือ 1. ประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์กับประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค 2. ประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์กับประเภทอุตสาหกรรม บริการและสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์ 3. ประเภทอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติกกับประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติกสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค 4. ประเภทอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติกกับประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก 5. ประเภทอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้ากับประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า 6. ประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภคกับประเภทอุตสาหกรรมบริการ สาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค 7. ประเภทอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์กับประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ 8. ประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภคกับประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ

ตารางที่ 4-14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในด้านการฝึกอบรม ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

ด้วยวิธี LSD

ประเภทอุตสาหกรรม	ประเภทอุตสาหกรรม									
	ยานยนต์	เหล็ก โลหะ พลาสติก	เครื่องใช้ไฟฟ้า	สินค้าอุปโภค บริโภค	เคมีภัณฑ์	บริการและ สาธารณูปโภค	อื่นๆ			
$\bar{X}$	3.70	3.73	3.65	3.40	3.86	4.20	3.64			
ยานยนต์	-	-0.03	0.05	0.30*	-0.16	-0.50*	0.06			
เหล็ก โลหะ พลาสติก	-	-	0.08	0.33*	-0.13	-0.47	0.09			
เครื่องใช้ไฟฟ้า	-	-	-	0.25	-0.21	-0.55	0.01			
สินค้าอุปโภค บริโภค	-	-	-	-	-0.46*	0.80*	0.24			
เคมีภัณฑ์	-	-	-	-	-	0.34	0.22			
บริการและสาธารณูปโภค	-	-	-	-	-	-	0.56*			
อื่นๆ	-	-	-	-	-	-	-			

\*p < .05

ตารางที่ 4-14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในด้านการฝึกอบรม พบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 คู่ คือ 1. ประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์กับประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค 2. ประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์กับประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์ 3. ประเภทอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติกกับประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติกสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค 4. ประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภคกับประเภทอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค 5. ประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภคกับประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภค สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค 6. ประเภทอุตสาหกรรมบริการ และประเภทสาธารณูปโภคกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภค สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ

ตารางที่ 4-15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในด้านการศึกษา ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม  
ตัววิจัย LSD

ประเภทอุตสาหกรรม	ประเภทอุตสาหกรรม							
	ยานยนต์	เหล็ก โลหะ พลาสติก	เครื่องใช้ไฟฟ้า	สินค้าอุปโภค บริโภค	เคมีภัณฑ์	บริการและ สาธารณสุข	อื่นๆ	
$\bar{X}$	3.22	3.15	3.13	2.86	3.00	3.72	3.01	
ยานยนต์	-	0.07	0.09	0.36*	0.22*	-0.50*	0.21*	
เหล็ก โลหะ พลาสติก	-	-	0.02	0.29*	0.15	-0.57*	0.14	
เครื่องใช้ไฟฟ้า	-	-	-	0.27	0.13	-0.59*	0.12	
สินค้าอุปโภค บริโภค	-	-	-	-	0.14	-0.86*	0.15	
เคมีภัณฑ์	-	-	-	-	-	-0.72*	-0.01	
บริการและสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	0.71*	
อื่นๆ	-	-	-	-	-	-	-	

\*p < .05





ตารางที่ 4-16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในด้านการพัฒนา ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม  
ด้วยวิธี LSD

ประเภทอุตสาหกรรม	ประเภทอุตสาหกรรม							
	ยานยนต์	เหล็ก โลหะ พลาสติก	เครื่องใช้ไฟฟ้า	สินค้าอุปโภค บริโภค	เคมีภัณฑ์	บริการและ สาธารณูปโภค	อื่นๆ	อื่นๆ
$\bar{X}$	3.54	3.54	3.49	3.27	3.51	4.15	3.30	
ยานยนต์	-	0.00	0.05	0.27	0.03	-0.61*	0.24*	
เหล็ก โลหะ พลาสติก	-	-	0.05	0.27	0.03	-0.61*	0.24	
เครื่องใช้ไฟฟ้า	-	-	-	0.22	-0.02	-0.66*	0.19	
สินค้าอุปโภค บริโภค	-	-	-	-	-0.24	-0.88*	-0.03	
เคมีภัณฑ์	-	-	-	-	-	-0.64*	0.21	
บริการและสาธารณูปโภค	-	-	-	-	-	-	0.85*	
อื่นๆ	-	-	-	-	-	-	-	

\*p < .05

ตารางที่ 4-16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในด้านการศึกษา พบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 คู่ คือ 1. ประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์กับประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นการของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์ 2. ประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์กับประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ 3. ประเภทอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติกกับประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก 4. ประเภทอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้ากับประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า 5. ประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภคกับประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค 6. ประเภทอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์กับประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ 7. ประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภคกับประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการ และสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา
2. เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม สัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน 302 คน และบริษัทสัญชาติอเมริกา/ ยุโรป จำนวน 48 คน รวมทั้งสิ้น 350 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Kerjcie and Morgan (1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนจำนวนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ประกอบด้วย ระดับตำแหน่งงาน สัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรมของบริษัท

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีที่นักบัญชีได้รับการพัฒนาจากบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความครอบคลุมของข้อคำถามเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดผลได้อย่างครอบคลุมตามนิยามที่กำหนดไว้ในการศึกษา โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่

0.50- 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ และหากต่ำกว่า 0.50 จะทำการตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีข้อคำถามหลังการหาค่า IOC ที่ใช้ได้จริงทั้งหมด 47 ข้อ

หลังจากการหาค่า IOC เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ระดับความเชื่อมั่น 90 % ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่าค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ในช่วง 0.8950-0.9202 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9635 และค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ ได้ค่าตั้งแต่ 0.9620-0.9643

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยใช้แบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 350 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีมากกว่า 2 กลุ่ม และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD

## สรุปผลการวิจัย

1. แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ตามลำดับ
2. การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม สัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม พบว่า นักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

1. แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพราะการที่บุคลากรได้รับฝึกอบรมแต่ละครั้งก็จะมีความรู้ ทักษะ และความชำนาญยิ่งขึ้นต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler (1987, p. 12 อ้างถึงใน พรพิมล รวิวงศ์ไพบูรณ์, 2553, หน้า 21-22) ได้เสนอแนวคิดกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ไว้ว่า การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยมีเป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ทันที สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพันธุ์ ยะกัญฐะ (2547, หน้า 16) ได้สรุปเทคนิคและวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ และนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดเขตต์ วิเชียรศรี (2546, หน้า 143-146) ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ใช้แบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 270 คน ผลการศึกษา พบว่า ด้านนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยวิธีการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และด้านบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรกับหลักสูตรในการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nels (1994, pp. 3308-A) ศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกส่วนตัวของบุคลากรบริษัท โดยสำรวจบริษัทที่มีบุคลากรตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไปในซานฟรานซิสโก ลอสแอนเจลิส ออเรนจ์ เค้าทัตส์ ซานดีเอโก และฟีนิกซ์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ในด้านการช่วยเหลือบุคลากร พบว่า มีบริษัท จำนวน 39 แห่ง ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมบุคลากรของตนมากที่สุด และจากการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า มี 12 บริษัท ที่อยู่ในข่ายที่จะต้องดำเนินการในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรเพิ่มเติมเป็นพิเศษ เพื่อลดการขาดทุน หนี้สินของบริษัท จากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการลงทุนของบริษัทในด้านการพัฒนาบุคลากร มีปัจจัยพื้นฐาน 2 สาเหตุ คือ เพื่อพัฒนาความชำนาญในการทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการของแต่ละบุคคล และเพื่อพัฒนาความคิดและการยอมรับความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อ

## องค์การ

1.2 ด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนให้นักบัญชีศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานของนักบัญชี ที่ทั้งนี้เนื่องจาก สภาวะเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อธุรกิจ การพัฒนา นักบัญชีโดยสนับสนุนให้ศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการ แข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler and Nadler (1989, p. 54) การศึกษา เป็น กิจกรรมที่นับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้า พิจารณาในองค์การแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับงานในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต เช่น การ เลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เขียว ยิง (2550, หน้า 42) ที่กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาไว้ว่า เป็นกิจกรรม ที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจ เพื่อ ประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน และ สอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิกา พันธุ์อำพล (2548, หน้า 210) ที่กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาไว้ว่า การศึกษาเป็น เครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่ช่วยให้บุคลากร ได้เรียนรู้ คิด ทำ และแก้ปัญหาได้ ซึ่งอาจ เป็นการศึกษานอกระบบและในระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การการศึกษาอาจทำโดยการลงทุนและหรืออนุญาตให้บุคลากร ไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะ สั้น ระยะกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตา หมู่ผึ้ง (2551, หน้า 97-99) ศึกษาเรื่อง การศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานสายการเงินและบัญชีในสังกัดมหาวิทยาลัย รามคำแหง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษา 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ 79 คน กลุ่มลูกจ้างบรายได้ 39 คน กลุ่มพนักงานบังคับ 13 คน กลุ่มพนักงานบรายได้ 33 คน และกลุ่มลูกจ้างรายปี 27 คน รวมทั้งสิ้น 191 คน ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลดา ชาวชื่นสุข (2550, หน้า 125-127) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการระดับบริหาร 33 คน และข้าราชการระดับปฏิบัติการ 175 คน รวมทั้งสิ้น 208 คน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการพัฒนา ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทได้มีการแบ่งการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานต่าง ๆ ซึ่งการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ นั้น จะทำให้นุคลากรได้แง่คิดและมุมมองในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (1995, p. 53) ที่กำหนดคุณสมบัติหรือความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 7 ด้าน คือ การพัฒนาและสร้างความเข้าใจแบบมืออาชีพ ซึ่งจะเกิดได้จากการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ขยายขอบเขตความรู้และทักษะที่เป็นมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับการพัฒนาใหม่ ๆ และทุก ๆ อย่างที่ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีแพร ทวีลาภากุล (2549, หน้า 6) ที่กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่าการปฏิบัติตัวของบุคคลในอันที่จะสร้างศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เป็นผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในทุกสถานการณ์แวดล้อม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด บางโม (2551, หน้า 13) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการทุกอย่างที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่เป็นอยู่เจริญขึ้น ดีขึ้น เป็นประโยชน์มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นตัวคน ระบบงาน องค์กร สถานที่ ทฤษฎี ความรู้สึนึกคิด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรารค์มณี แซ่โซ (2552, หน้า 7) ที่กล่าวถึงว่า การพัฒนาเป็นการเสริมสร้างความรู้และปรับปรุงให้ตนเองมีความรู้ ความเข้าใจ จนเกิดทักษะ และความชำนาญ ทั้งนี้ในการพัฒนาตนเองจะเป็นการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และคุณธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา เอมคิษฐ์ (2552, หน้า 151-154) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลางระดับ 6-8 จำนวน 182 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดย 3 อันดับแรก คือ ด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร

และด้านวิธีการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล รวิวงศ์ไพบูรณ์ (2553, หน้า 105-108) ได้ศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของ บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ จำนวน 245 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ มีความคิดเห็นต่อความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้าน การศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม พบว่า นักบัญชีของบริษัทข้ามชาติมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายผล ได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ พบว่า โดยภาพรวม นักบัญชีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและนักบัญชีของบริษัทสัญชาติอเมริกา/ ยุโรปมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทสัญชาติอเมริกา/ ยุโรป ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทสัญชาติอเมริกา/ ยุโรป มีความแตกต่างกันในด้านการบริหารงานบุคคล นโยบาย รายละเอียด วัฒนธรรมและวิธีการปฏิบัติงานจึงทำให้แนวทางการพัฒนานักบัญชีแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิเดโอะ อิโนฮาระ (ธัญญา ผลอนันต์, ผู้แปล, 2540, หน้า 113) พบว่า บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทแถบประเทศตะวันตกมีวัฒนธรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ นโยบายการปฏิบัติของบริษัทญี่ปุ่น มีลักษณะวัฒนธรรมการปฏิบัติงานแบบเป็นหน้าที่ของบริษัท การลงทุนระยะยาว เน้นความสัมพันธ์ของมนุษย์สัมพันธ์ เน้นให้บุคลากรมีความรู้หลายด้านนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติจึงส่งเสริมการฝึกอบรมหลายด้าน และเปิดโอกาสให้ทุกคนหมุนเวียน โดยบริษัทเป็นผู้กำหนด ส่วนนโยบายการปฏิบัติของบริษัทในประเทศตะวันตก ลักษณะวัฒนธรรมการปฏิบัติงานแบบ เป็นหน้าที่ของพนักงาน การลงทุนระยะสั้น การฝึกอบรมอย่างมีหลักสูตรหรือ โครงการและสถานที่ทำงาน การฝึกอบรมเฉพาะด้านที่ต้องการเฉพาะหน้า



และเปิดโอกาสให้เฉพาะผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามความจำเป็นของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชติ พวงเพชร (2550, หน้า 76) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกลยุทธ์การฝึกอบรม ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรลักษณะความเป็นเจ้าของนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราช เสือป่า (2544, หน้า 285) ได้ศึกษา เรื่อง ระดับการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยที่ผ่านการรับรองระบบมาตรฐาน ISO 9000 ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยที่ผ่านการรับรองระบบมาตรฐาน ISO 9000 มีระดับการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Deng Hui (1998, Abstract) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการในการฝึกอบรมสำหรับบริษัทธุรกิจชาวจีนที่ดำเนินการในสหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อประเมินความต้องการในการฝึกอบรมของบริษัทธุรกิจชาวจีนฮ่องกง ซึ่งมีเจ้าของกิจการที่แตกต่างกัน ลักษณะขององค์กรที่มีการดำเนินงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง ส่งผลให้บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมบุคลากร 3 อันดับแรก ได้แก่ การประสานงานระหว่างบุคคล ลูกค้าสัมพันธ์กับการให้บริการ และทักษะการติดต่อสื่อสารด้วยการเขียน นอกจากนี้ยังพบว่าการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี การปรับ โครงสร้างองค์กร กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการฝึกอบรมด้วย

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท พบว่า โดยภาพรวม นักบัญชีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักบัญชีของบริษัทขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกับนักบัญชีของบริษัทขนาดกลาง และขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษานักบัญชีของบริษัทขนาดเล็กและนักบัญชีของบริษัทขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกับนักบัญชีของบริษัทขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทขนาดใหญ่ มีความพร้อมมีกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นทางการมากกว่าบริษัทขนาดกลางและบริษัทขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Benson (1996, pp. 93-94) พบว่า องค์กรขนาดใหญ่จะมีการวิเคราะห์ความจำเป็น

ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาทั้งนี้เนื่องจาก อุตสาหกรรมแต่ละประเภทมีโครงสร้างการดำเนินงาน รูปแบบการผลิต และลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีจุดเน้นหรือนโยบายด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานตามประเภทของอุตสาหกรรมแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูชลบุรี จำกัด (2554, หน้า 75) ได้ศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชลบุรี ที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชลบุรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชลบุรี ที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชลบุรี จำแนกตามหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนความคิดเห็นของสมาชิก จำแนกตามอายุการเป็นสมาชิก และจำแนกตามสถานภาพการทำงานปัจจุบันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล รวิวงศ์ไพบูรณ์ (2553, หน้า 105-108) ได้ศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของ บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ จำนวน 245 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของ บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

### **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. จากผลการวิจัย พบว่า นักบัญชีได้รับการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักบัญชี โดยเฉพาะด้านการศึกษาให้มากขึ้น โดยเริ่มจากกลุ่มของบุคลากรที่มีความสำคัญก่อน เช่น ระดับหัวหน้างาน หรือกลุ่มดาวเด่น (Talent) เพราะเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีความสามารถในการเรียนรู้ และมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ จะทำให้ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต ซึ่งจะทำให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับภาวะความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้

2. บริษัทขนาดเล็ก ขนาดกลาง และประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ ควรวางแผน และให้ความสำคัญกับการพัฒนานักบัญชีมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า นักบัญชีได้รับ

การพัฒนาตามแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยการจัดเตรียมแผนพัฒนารายบุคคลทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ตามความเหมาะสมของแต่ละบริษัท และสอดคล้องกับความต้องการของนักบัญชี

### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลหรือสนับสนุนการพัฒนานักบัญชี เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนานักบัญชี
2. ควรวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนานักวิชาชีพ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้ง 7 วิชาชีพ ที่มีการตกลงให้สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ วิศวกร สถาปนิก พยาบาล นักบัญชี นักสำรวจ เป็นต้น
3. ควรวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างรายได้และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

## บรรณานุกรม

- กรมพล กัลป์พงษ์. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท วิริยะประกัน จำกัด ตาม  
ขีดความสามารถหลัก 7 ประการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2554). พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543. วันที่ค้นข้อมูล 29 กรกฎาคม  
2554, เข้าถึงได้จาก <http://www.dbd.go.th/mainsite/index.php?id=790>
- \_\_\_\_\_. (2554). พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547. วันที่ค้นข้อมูล 29 กรกฎาคม 2554,  
เข้าถึงได้จาก <http://www.dbd.go.th/mainsite/index.php?id=789>
- กรรณิกา พันธุ์อำพล. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- กาญจนา เอมดิษฐ์. (2552). แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตาม  
ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์  
ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิริติ ชัยยิ่งยง. (2548). การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: อริยมรรค.  
กุลชลี พวงเพชร. (2550). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย  
ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกรวม. คุยฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ,  
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2552). อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และ  
กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ.  
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรคุษฎีบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย. (2547). ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานบริษัท การบินไทย  
จำกัด (มหาชน) ต่อการพัฒนาบุคลากร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา  
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- คณิงรัตน์ บุศยบุตร. (2551). ความต้องการการฝึกรวมของข้าราชการอัยการ สำนักงานอัยการ  
สูงสุด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- จักร อินทจักร และเกรียงไกร เขียมบุญศรี. (2548). *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: นู๊ตแบงก์.
- จันทนา สาขากร และศิลปพร ศรีจันเพชร. (2552). *การบัญชีขั้นต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ทีพี เอ็น เพรส
- จำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- ชูชัย สัมฤทธิ์ไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดิลลยา อินดร. (2553). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์. (2541). *การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ใน เอกสารประกอบชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (หน้า 26) นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ถวัลย์รัตน์ สวนบุรี. (2545). *ความต้องการการพัฒนานุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.*
- ธารินี พงศ์สุพัฒน์. (2549). *การบัญชีทั่วไป*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิเจ พรินติ้ง.
- ธานี หิรัญรัมย์, พลพฐ ปิยวรรณ และวรศักดิ์ ทูมมานนท์. (2548). *การบัญชีขั้นต้น*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- นิพันธ์ เห็น โชคชัยชนะ. (2548). *ลักษณะสำคัญของวิชาชีพบัญชี. วารสารวิชาชีพบัญชี, 1(2), 62-63.*
- นिरาข เสือป่า. (2544). *การศึกษาระดับการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบรรษัทข้ามชาติในประเทศไทยที่ผ่านการรับรองระบบมาตรฐาน ISO 9000. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (2554). *เอกสารข้อมูลสำคัญ. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤศจิกายน 2554, เข้าถึงได้จาก [http://www.amata.com/thai/ir\\_financial\\_th.html](http://www.amata.com/thai/ir_financial_th.html)*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุริยวิยะสาส์น.

- บัญชา ทองสุกมาก. (2549). *ความต้องการในการพัฒนาพนักงานของบริษัท ฟาบริเนท จำกัด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปรารค์มณี แซ่โซ. (2552). *การพัฒนาตนเองเพื่อการมีงานทำของคนหางาน*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประสิทธิ์ชัย จิธานนท์. (2549). *รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ของ บริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด ตามความต้องการของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปาริชาติ มณีมัย. (2551). *หลักการบัญชีขั้นต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พนัส หันนาภินทร์. (2542). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ส. \_\_\_\_\_ . *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. \_\_\_\_\_ . (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พรพิมล รวิวงศ์ไพบูรณ์. (2553). *การศึกษาความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิชิตา หมู่ผึ้ง. (2551). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานสายการเงินและบัญชีในสังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง; โครงการทุนสนับสนุนการวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรินทร์ โสมปาน. (2548). *นักบัญชียุคใหม่*. วารสารวิชา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 24(1), 60-70.
- เพ็ชร รูประวิเชตร. (2554). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิง. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2544). *เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: วี. เจ. พรินติ้ง.

- รัตติกาล ทิพย์มิ่งมณี. (2545). *การใช้ตัวชี้วัดประสิทธิภาพของงานในการดำเนินงานของสำนักงานคลังจังหวัดแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- รุ่งฤดี กิจควร. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร: พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา. วันที่ค้นข้อมูล 7 สิงหาคม 2554, เข้าถึงได้จาก*  
[http://joomla.ru.ac.th/hrd/Journal/vol\\_1No\\_1/rungredee.pdf](http://joomla.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_1No_1/rungredee.pdf)
- วรรณวิภา กุสกุล. (2548). *การบัญชีทั่วไป. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- วัฒนา สีวะเกื้อ, คุณหญิง สงวนชาติ และนันทพร พิทยะ. (2553). *การบัญชีขั้นต้น (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วิไลดา ชาวชื่นสุข. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.*
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.*
- ศรีแพร ทวีลาภากุล. (2549). *การพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ศรีวรรณ จันทรวงศ์. (2548). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. อุตรธานี: สักดิ์ศรีอักษร.*
- ศิริพร กุบแก้ว. (2552). *ความต้องการพัฒนานุคลากรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกา/ยุโรป ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.*
- สุกสินี มนประณีต. (2552). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.*
- สมคิด บางโม. (2551). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.*
- สมชาย สรรประเสริฐ. (2552). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และสมเดช โรจน์บุรีเสถียร. (2552). *การบัญชีขั้นต้น-INTRODUCTION OF ACCOUNTING*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- สมพิศ โห้งาม. (2542). *รายงานการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการบริหารของอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในทัศนะของประชากรรามคำแหง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สรศักดิ์ ฐนนไชย. (2551). *การวัดทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชี ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, สาขาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- สหกรณ์ออมทรัพย์ครูชลบุรี จำกัด. (2554). *ความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชลบุรี ที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชลบุรี จำกัด*. ชลบุรี.
- สายฝน เสกขุนทด. (2550). *วิทยาการวิจัย. ฉะเชิงเทรา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์*.
- สุจิตรา ธานันท์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติ กิจการเจริญสิน. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบุรฉัตร ไชยกร สำนักงานแพทย์ การรถไฟแห่งประเทศไทย. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- สุดเขตต์ วิเชียรศรี. (2546). *ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สถาบันราชภัฏราชนครินทร์*.
- สุดา สุวรรณภิญโญ. (2547). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทศาลกราฟฟิค.
- สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข. (2545). *บริษัทข้ามชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพันธุ์ ะกัญจะ. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2546). *ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด*. กรุงเทพฯ: เวสต์เทรค ประเทศไทย.



สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2554). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574*.

วันที่ค้นข้อมูล 27 พฤศจิกายน 2554. เข้าถึงได้จาก [http://www.oie.go.th/policy7\\_th.asp](http://www.oie.go.th/policy7_th.asp).

อนิวัช แก้วจางง. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อนูรี แก้วแว่น้อย, สุทธิพร บุญส่ง, ทรงสิริ วิชิรานนท์, สุวิมล จุลวานิช และโรจน์วีร์ พจน์พัฒนาผล. (2549). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

อัญชดี พิพัฒนเสริญ. (2553). *การบัญชีสำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีใช้นักบัญชี*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์. (2553). *การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาตนเอง*. วันที่ค้นข้อมูล 18 ธันวาคม 2553, เข้าถึงได้จาก <http://www.siamhr.com:8080/hrproject/recruir/article.jsp>

อุไรวรรณ คำเงิน. (2551). *การศึกษาความรู้ความเข้าใจ ความต้องการ และปัญหาของผู้ทำบัญชี ที่มีต่อหลักเกณฑ์วิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ*. งานนิพนธ์ บัญชีมหานบัณฑิต, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฮิเดโอะ อิโนฮาระ. (2540) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (เทคนิคการบริหารงานบุคลากรในบริษัท ญี่ปุ่น)* (ฉัญญา ผลอนันต์, แปล). กรุงเทพฯ: ส. เอเซียเพรส.

Armstrong, M. (1995). *A Handbook of Personnel Management Practice* (5<sup>th</sup> ed.). London: Kogan Page.

Benson, G. (1997). Informal training take off. *Teaching & Development*, 51(5), 93-94.

Bishop, L. I. (1979). *Staff Development and Instruction Improvement Plan and Procedure*.

Boston: Allyn and Bacon.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harpar & Row.

Hui, D. (1998). An assessment of training needs for chinese companies operating in the United State. *Dissertation Abstracts International*, 13(7), 732-A.

DeSimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human Resource Development* (3<sup>rd</sup> ed.). Mason, OH: Thomson.

Nels, H. M. (1994). The personal dimension of corporate training. *Dissertation Abstracts International*, 54(9), 3308-A.

Krejcie, R. B. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activity. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 608-610.

Nadler, L. & Nadler, Z. (1989). *Development Human Resource*. San Francisco: Jersey- Bass Publisher.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

หนังสือขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำการวิจัย



ที่ ศธ ๖๖๐๓๓/๐๖๒๖

คณะกรรมการและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
จ.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน ผู้บริหารบริษัท ภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วยคณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนหลักสูตร  
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในกรณีนี้ระดับบัณฑิตศึกษา คือ  
นายธนวัฒน์ ทองแก้ว รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๑๕๔ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเปรียบเทียบแนว  
ทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกา/ยุโรปในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี  
ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตให้นิติ  
ดังกล่าวเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างคือ นักบัญชีไทยระดับปฏิบัติการ และนักบัญชี  
ไทยระดับหัวหน้างานขึ้นไป

คณะกรรมการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)  
คณบดีคณะกรรมการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี  
โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๓๐  
โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๔

**ภาคผนวก ข**

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ  
และหนังสือขอความอนุเคราะห์

## รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.พนินฐา ภักดีวงษ์

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท แพนราชเทวีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

2. คุณกัญญา จันทร์มัน

กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทย สฟริง ฟิช จำกัด

3. คุณชลากร กิติทวีโชค

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย

เจ้าหน้าที่งบการเงิน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณะบดี โทร ๒๓๓๓๐  
 ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๐๒๗๒ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕  
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.ชนิษฐา กักคังษ์

ด้วย นายธนวัฒน์ ทองแก้ว รหัสประจำตัว ๕๑๙๒๐๑๕๔ นิสิตระดับปริญญาโท  
 หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์  
 เรื่อง การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกา/ยุโรปในเขตนิคม  
 อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมี ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ใน  
 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณี คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญใน  
 การตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามากับ  
 หนังสือนี้ด้วย

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
 ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ นนทศักดิ์)  
 คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว



ที่ ศธ ๖๖๐๓.๓/๑ ๐๖๑๘

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ค.แผนสุข ส.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓๓

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณกัญญา จันทร์มี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นายอนวัฒน์ ทองแก้ว รหัสประจำตัว ๕๓๔๒๐๑๕๔ นิสิตระดับปริญญาโท  
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกา/ยุโรปในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมี ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการ  
สร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณีนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบ  
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)  
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๓๐

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๙



ที่ ศธ ๖๖๐๑ ๑/๑๐๖๑๕๔



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๗๓๑

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณชลากร กิติทวีโชค

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นายธนวัฒน์ ทองแก้ว รหัสประจำตัว ๕๓๔๒๐๑๕๔๔ นี้มีระดับปริญญาโท  
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกา/ยุโรปในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมี ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการ  
สร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณีนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบ  
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๓๐

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๔

**ภาคผนวก ค**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ**  
**ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย
  - ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบริษัท จำนวน 4 ข้อ
  - ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา รวมทั้งหมดจำนวน 47 ข้อ
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ **นักบัญชี ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในบริษัทเดียวกัน ซึ่งมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ 1 คน และระดับหัวหน้างานขึ้นไป 1 คน**
3. ขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถามให้**ครบทุกข้อและตอบให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด** เพื่อความถูกต้อง สมบูรณ์ และความมีคุณค่า เป็นประโยชน์ของงานวิจัย
4. **โปรดส่งแบบสอบถามที่ตอบข้อคำถามแล้วกลับคืนภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2555** โดยส่งกลับทางไปรษณีย์ที่ผู้วิจัยได้แนบซองพร้อมติดแสตมป์และที่อยู่ของผู้วิจัยไว้แล้ว
5. คำตอบของท่านที่ตอบแบบสอบถามนี้ **ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะเพื่อการวิจัยเท่านั้น**

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนวัฒน์ ทองแก้ว)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต  
 สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทางการพัฒนานักบัญชี หมายถึง รูปแบบ หรือวิธีการ หรือกิจกรรม ที่นักบัญชี ได้รับจากบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็น หรือ การรับรู้ของนักบัญชี ที่นำไปใช้ในการพัฒนานักบัญชี ทำให้นักบัญชีได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม (Training) หมายถึง การที่บริษัทจัดการหรือส่งเสริมให้นักบัญชี ได้รับการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการศึกษา (Education) หมายถึง การที่บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชี ไปศึกษาหรือดูงานนอกสถานที่ โดยพิจารณาจากหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท และต่อนักบัญชี เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการไปศึกษา ดูงานเป็นครั้งคราว ทั้งในและต่างประเทศ

1.3 ด้านการพัฒนา (Development) หมายถึง การที่บริษัทจัดหรือส่งเสริมให้นักบัญชี ได้รับการพัฒนาด้วยตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน การมอบหมายงานพิเศษ การวิจัยประกอบการปฏิบัติงาน การประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

2. นักบัญชี หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่เป็นคนไทย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการบัญชี ในการเก็บรวบรวม บันทึก จำแนก สรุปผล และวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน พร้อมทั้งแนะนำผู้บริหาร ของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกา/ยุโรป เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะ นคร จังหวัดชลบุรี

3. บริษัทข้ามชาติ หมายถึง บริษัทต่างชาติที่เข้ามาจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทในการเข้ามา ลงทุนหรือก่อตั้งกิจการในประเทศไทย ประกอบด้วย

3.1 บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น หมายถึง บริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยสัญชาติของบริษัทที่จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทในการเข้ามาลงทุนหรือก่อตั้งกิจการ ในประเทศไทยเป็นสัญชาติญี่ปุ่น

3.2. บริษัทสัญชาติอเมริกา/ยุโรป หมายถึง บริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยสัญชาติของบริษัทที่จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทในการเข้ามาลงทุนหรือ ก่อตั้งกิจการในประเทศไทยเป็น สัญชาติอเมริกา สัญชาติเยอรมัน สัญชาติอังกฤษ สัญชาติ สวิตเซอร์แลนด์ สัญชาติฝรั่งเศส สัญชาติสวีเดน สัญชาติเปรู สัญชาติเดนมาร์ก สัญชาติฟินแลนด์ สัญชาติอิตาลี สัญชาติออสเตรเลีย สัญชาติเนเธอร์แลนด์

4. ขนาดของาริษัท หมายถึง การจำแนกประเภทอุตสาหกรรมตามมาตรฐานสากล (International Standard Industrial Classification: ISIC) จำแนกตามขนาดการจ้างงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 4.1 ขนาดเล็ก (การจ้างงาน 1-50 คน)
- 4.2 ขนาดกลาง (การจ้างงาน 51-200 คน)
- 4.3 ขนาดใหญ่ (การจ้างงาน มากกว่า 200 คนขึ้นไป)

5. ประเภทอุตสาหกรรม หมายถึง การจำแนกประเภทอุตสาหกรรม ตามลักษณะการผลิตของแต่ละบริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

- 5.1 อุตสาหกรรมยานยนต์ (Automotive)
- 5.2 อุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก (Steel/Metal/Plastic)
- 5.3 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า (Electronics & Electrical)
- 5.4 อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค (Consumer Products)
- 5.5 อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ (Chemical & Related)
- 5.6 อุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค (Service and Infrastructure Services)
- 5.7 อุตสาหกรรมอื่น ๆ (Others)

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลของนักบัญชีและข้อมูลทั่วไปของบริษัท

**คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด**

1. ท่านเป็นนักบัญชีไทยปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
  - ระดับปฏิบัติการ
  - ระดับหัวหน้างานขึ้นไป
2. สัญชาติของบริษัทที่ท่านทำงาน
  - สัญชาติญี่ปุ่น
  - สัญชาติอเมริกา/ยุโรป
3. ขนาดบริษัทของท่าน
  - ขนาดเล็ก (การจ้างงาน 1-50 คน)
  - ขนาดกลาง (การจ้างงาน 51-200 คน)
  - ขนาดใหญ่ (การจ้างงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป)

## 4. ประเภทอุตสาหกรรมของบริษัทท่าน

- อุตสาหกรรมยานยนต์ (Automotive)
- อุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก (Steel/Metal/Plastic)
- อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า (Electronics & Electrical)
- อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค (Consumer Products)
- อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ (Chemical & Related)
- อุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค (Service and Infrastructure Services)
- อุตสาหกรรมอื่น ๆ (Others)

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ

ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน  
เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัท โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 1 หมายถึง นักบัญชีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง นักบัญชีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง นักบัญชีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง นักบัญชีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง นักบัญชีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
<b>1. ด้านการฝึกอบรม (Training)</b>						
1	การกำหนดนโยบายการฝึกอบรมนักบัญชี อย่างชัดเจน					
2	การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของ นักบัญชีเกี่ยวกับหลักสูตร/เนื้อหาที่สนใจ ก่อนส่งเข้ารับการฝึกอบรม					

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
<b>1. ด้านการฝึกอบรม (Training) (ต่อ)</b>						
3	การส่งเสริมให้นักบัญชีได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก					
4	การสนับสนุนให้นักบัญชีได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
5	การพิจารณาคัดเลือกนักบัญชีเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานที่นักบัญชีรับผิดชอบ					
6	นักบัญชีมีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการเข้ารับการฝึกอบรม					
7	การอนุญาต/ส่งเสริมให้นักบัญชีได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรที่นักบัญชีสนใจ นอกเหนือจากที่บริษัทจัดหาให้					
8	การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมนักบัญชีที่ครอบคลุมต่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท					
9	การให้นักบัญชีได้มีการฝึกอบรมด้านเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้กับการปฏิบัติงาน					
10	การกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการเข้ารับการฝึกอบรม					

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
<b>1. ด้านการฝึกอบรม (Training) (ต่อ)</b>						
11	การจัดให้มีการฝึกอบรมนักบัญชีระหว่างการปฏิบัติงาน					
12	การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการบรรยาย					
13	การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการสัมมนา					
14	การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการอภิปรายเป็นหมู่คณะ					
15	การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ					
16	การติดตามผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของนักบัญชีมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
<b>2. ด้านการศึกษา (Education)</b>						
17	การกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้นักบัญชีศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
18	การสำรวจความต้องการของนักบัญชีด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
19	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิในประเทศ					



ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
<b>2. ด้านการศึกษา (Education) (ต่อ)</b>						
20	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชี ได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิต่างประเทศ					
21	สนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อ ให้นักบัญชีตามความเหมาะสม					
22	การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศให้กับนักบัญชี					
23	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการให้ นักบัญชีได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับ การศึกษาต่อ					
24	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชี ลาศึกษาต่อตามสภาวะการเปลี่ยนแปลง ของประเทศ					
25	การพิจารณาให้นักบัญชีลาศึกษาต่อ ตรงกับความต้องการของบุคคล					
26	การสนับสนุนให้นักบัญชีศึกษาต่อ ในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของนักบัญชี					
27	การสนับสนุนให้นักบัญชีได้มีโอกาส เพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อนอกเวลา ทำงาน					
28	การจัดบริการเสริมความรู้สำหรับการสอบ คัดเลือกเข้าศึกษาต่อแก่นักบัญชี					

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
<b>2. ด้านการศึกษา (Education) (ต่อ)</b>						
29	การกำหนดนโยบายส่งเสริมให้นักบัญชีไปศึกษาดูงาน					
30	การสำรวจความต้องการของนักบัญชีในการศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
31	การกำหนดหัวข้อในการศึกษาดูงานให้ตรงกับความต้องการของนักบัญชี					
32	การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของสถาบันการศึกษาภายในประเทศ					
33	การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของสถาบันการศึกษาต่างประเทศ					
34	การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของสถานประกอบการภายในประเทศ					
35	การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของสถานประกอบการต่างประเทศ					
36	การติดตามผลการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
<b>3. ด้านการพัฒนา (Development)</b>						
37	การกำหนดนโยบายให้นักบัญชีพัฒนาตนเอง					

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
<b>3. ด้านการพัฒนา (Development) (ต่อ)</b>						
38	การมีเป้าหมายและแผนการให้นักบัญชีพัฒนาตนเอง					
39	การให้นักบัญชีสำรวจตนเองเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย อยู่เสมอ					
40	การส่งเสริมให้นักบัญชีพัฒนาจุดด้อย (งานที่ไม่มีมีความรู้ความชำนาญ) ของตนเอง อยู่เสมอ					
41	การจัดแหล่งข้อมูลให้นักบัญชีใช้ในการพัฒนาตนเอง					
42	การส่งเสริมให้นักบัญชีมีการหมุนเวียนงานที่ปฏิบัติ (Rotation)					
43	การส่งเสริมให้นักบัญช้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนาตนเอง					
44	การส่งเสริมให้นักบัญชีมีความพร้อมในการโยกย้าย (Transfer) เพื่อปฏิบัติงานแผนกอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ					
45	การส่งเสริมให้นักบัญชีปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
46	การเชิญวิทยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความรู้และแนะนำวิธีการพัฒนาตนเอง					

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
<b>3. ด้านการพัฒนา (Development) (ต่อ)</b>						
47	การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักบัญชีเกิดความรู้สึกดีหรือร้อนที่จะพัฒนาตนเอง					

**“ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่เสียสละเวลาในการตอบคำถามในการวิจัยครั้งนี้”**

**ภาคผนวก ง**

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ**  
**ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
<b>1. ด้านการฝึกอบรม (Training)</b>							
1	การกำหนดนโยบายการฝึกอบรมนักบัญชี อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของนักบัญชี เกี่ยวกับหลักสูตร/เนื้อหาที่สนใจก่อนส่งเข้ารับ การฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	การส่งเสริมให้นักบัญชีได้รับการฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	การสนับสนุนให้นักบัญชีได้เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	การพิจารณาเลือกนักบัญชีเพื่อเข้ารับ การฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสอดคล้อง กับลักษณะงานที่นักบัญชีรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	นักบัญชีมีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร ที่เหมาะสมสำหรับเข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
<b>1. ด้านการฝึกอบรม (Training) (ต่อ)</b>							
7	การอนุญาต/ส่งเสริมให้นักบัญชีเข้ารับ การฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรที่นักบัญชีสนใจ นอกเหนือจากที่บริษัทจัดหาให้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม นักบัญชีที่ครอบคลุมต่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติ ให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	การให้นักบัญชีได้มีการฝึกอบรมด้านเทคนิค และวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง ใช้กับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	การกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการเข้ารับ การฝึกอบรม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
11	การจัดให้มีการฝึกอบรมนักบัญชีระหว่าง การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการบรรยาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการสัมมนา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วย วิธีการอภิปรายเป็นหมู่คณะ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วย วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
<b>2. ด้านการศึกษา (Education) (ต่อ)</b>							
16	การติดตามผลการนำความรู้ที่ได้รับ จากการฝึกอบรมของนักบัญชีมาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	การกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้นักบัญชี ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	การสำรวจความต้องการของนักบัญชี ด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ในงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิในประเทศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิต่างประเทศ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
21	การสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อ ให้นักบัญชีตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาทั้งภายใน และต่างประเทศให้กับนักบัญชี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้ นักบัญชีได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีลาศึกษาต่อ ตามสภาวะการเปลี่ยนแปลงของประเทศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
<b>2. ด้านการศึกษา (Education) (ต่อ)</b>							
25	การพิจารณาให้นักบัญชีลาศึกษาต่อตรงกับ ความต้องการของบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	การสนับสนุนให้นักบัญชีศึกษาต่อในหลักสูตร ระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักบัญชี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	การสนับสนุนให้นักบัญชีได้มีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้โดยการศึกษาค้นคว้านอกเวลาทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	การจัดบริการเสริมความรู้สำหรับการสอบคัดเลือก เข้าศึกษาต่อแก่นักบัญชี	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
29	การกำหนดนโยบายส่งเสริมให้นักบัญชี ไปศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	การสำรวจความต้องการของนักบัญชี ในการศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	การกำหนดหัวข้อในการศึกษาดูงานให้ตรงกับ ความต้องการของนักบัญชี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของ สถาบันการศึกษาภายในประเทศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของ สถาบันการศึกษาต่างประเทศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของ สถานประกอบการภายในประเทศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
<b>2. ด้านการศึกษา (Education) (ต่อ)</b>							
35	การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของ สถานประกอบการต่างประเทศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	การติดตามผลการนำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>3. ด้านการพัฒนา (Development)</b>							
37	การกำหนดนโยบายให้นักบัญชีพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	การมีเป้าหมายและแผนการให้นักบัญชีพัฒนา ตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39	การให้นักบัญชีสำรวจตนเองเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	การส่งเสริมให้นักบัญชีพัฒนาจุดด้อย (งานที่ไม่มี ความรู้ความชำนาญ) ของตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41	การจัดแหล่งข้อมูลให้นักบัญชีใช้ในการพัฒนา ตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
42	การส่งเสริมให้นักบัญชีมีการหมุนเวียนงาน ที่ปฏิบัติ (Rotation)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
43	การส่งเสริมให้นักบัญชนำผลการประเมิน การปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
<b>3. ด้านการพัฒนา (Development) (ต่อ)</b>							
44	การส่งเสริมให้นักบัญชีมีความพร้อม ในการ โยกย้าย (Transfer) เพื่อปฏิบัติงาน แผนกอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
45	การส่งเสริมให้นักบัญชีปฏิบัติงานแทนกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
46	การเชิญวิทยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนให้ความรู้และแนะนำวิธีการพัฒนา ตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
47	การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักบัญชีเกิดความ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

**คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ**  
**ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	คำอำนาจจำแนก (r)
<b>1. ด้านการฝึกอบรม (Training)</b>		
1	การกำหนดนโยบายการฝึกอบรมนักบัญชีอย่างชัดเจน	0.9625
2	การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของนักบัญชีเกี่ยวกับหลักสูตร/เนื้อหาที่สนใจก่อนส่งเข้ารับการฝึกอบรม	0.9625
3	การส่งเสริมให้นักบัญชีได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	0.9624
4	การสนับสนุนให้นักบัญชีได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	0.9624
5	การพิจารณาคัดเลือกนักบัญชีเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานที่นักบัญชีรับผิดชอบ	0.9623
6	นักบัญชีมีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับเข้ารับการฝึกอบรม	0.9626
7	การอนุญาต/ส่งเสริมให้นักบัญชีเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรที่นักบัญชีสนใจนอกเหนือจากที่บริษัทจัดหาให้	0.9626
8	การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมนักบัญชีที่ครอบคลุมต่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท	0.9629
9	การให้นักบัญชีได้มีการฝึกอบรมด้านเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้กับการปฏิบัติงาน	0.9626
10	การกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการเข้ารับการฝึกอบรม	0.9643
11	การจัดให้มีการฝึกอบรมนักบัญชีระหว่างการปฏิบัติงาน	0.9629
12	การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการบรรยาย	0.9622

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ค่าอำนาจจำแนก (r)
<b>1. ด้านการฝึกอบรม (Training) (ต่อ)</b>		
13	การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการสัมมนา	0.9630
14	การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการอภิปรายเป็นหมู่คณะ	0.9638
15	การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ	0.9631
16	การติดตามผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของนักบัญชีมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	0.9635
<b>2. ด้านการศึกษา (Education)</b>		
17	การกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้นักบัญชีศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	0.9632
18	การสำรวจความต้องการของนักบัญชีด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	0.9628
19	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิในประเทศ	0.9626
20	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิต่างประเทศ	0.9633
21	การสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อให้นักบัญชีตามความเหมาะสม	0.9625
22	การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศให้กับนักบัญชี	0.9625
23	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้นักบัญชีได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ	0.9628
24	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีลาศึกษาต่อตามสภาวะการเปลี่ยนแปลงของประเทศ	0.9631
25	การพิจารณาให้นักบัญชีลาศึกษาต่อตรงกับความต้องการของบุคคล	0.9629

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ค่าอำนาจจำแนก (r)
<b>2. ด้านการศึกษา (Education) (ต่อ)</b>		
26	การสนับสนุนให้นักบัญชีศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักบัญชี	0.9623
27	การสนับสนุนให้นักบัญชีได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อนอกเวลาทำงาน	0.9623
28	การจัดบริการเสริมความรู้สำหรับการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อแก่นักบัญชี	0.9623
29	การกำหนดนโยบายส่งเสริมให้นักบัญชีไปศึกษาดูงาน	0.9626
30	การสำรวจความต้องการของนักบัญชีในการศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	0.9620
31	การกำหนดหัวข้อในการศึกษาดูงานให้ตรงกับความต้องการของนักบัญชี	0.9634
32	การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของสถาบันการศึกษาภายในประเทศ	0.9627
33	การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของสถาบันการศึกษาต่างประเทศ	0.9637
34	การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของสถานประกอบการภายในประเทศ	0.9632
35	การจัดให้นักบัญชีไปศึกษาดูงานของสถานประกอบการต่างประเทศ	0.9630
36	การติดตามผลการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	0.9635
<b>3. ด้านการพัฒนา (Development)</b>		
37	การกำหนดนโยบายให้นักบัญชีพัฒนาตนเอง	0.9631
38	การมีเป้าหมายและแผนการให้นักบัญชีพัฒนาตนเอง	0.9627
39	การให้นักบัญชีสำรวจตนเองเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย อยู่เสมอ	0.9620

ข้อ	แนวทางการพัฒนานักบัญชี	ค่าอำนาจจำแนก (r)
<b>3. ด้านการพัฒนา (Development) (ต่อ)</b>		
40	การส่งเสริมให้นักบัญชีพัฒนาจุดด้อย (งานที่ไม่มีมีความรู้ความชำนาญ) ของตนเองอยู่เสมอ	0.9621
41	การจัดแหล่งข้อมูลให้นักบัญชีใช้ในการพัฒนาตนเอง	0.9624
42	การส่งเสริมให้นักบัญชีมีการหมุนเวียนงานที่ปฏิบัติ (Rotation)	0.9625
43	การส่งเสริมให้นักบัญชีนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาใช้ในการพัฒนาตนเอง	0.9622
44	การส่งเสริมให้นักบัญชีมีความพร้อมในการ โยกย้าย (Transfer) เพื่อปฏิบัติงานแผนกอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ	0.9625
45	การส่งเสริมให้นักบัญชีปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.9629
46	การเชิญวิทยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความรู้ และแนะนำวิธีการพัฒนาตนเอง	0.9627
47	การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักบัญชีเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	0.9626

**ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ**  
**ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการฝึกอบรม (Training)	0.8950
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการศึกษา (Education)	0.9126
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการพัฒนา (Development)	0.9202
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	0.9635