

## การพัฒนาแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี

### *Development of Empowerment Model to Improve Accounting Competency of Accountant*

สมรัชนาภา ภาษา\*

somyingying@windowslive.com

พงศ์เทพ จิระโร\*\*

สมศักดิ์ ลิลา\*\*\*

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพัฒนาและศึกษาผลการดำเนินงานของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ ชลบุรี และระยอง ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 596 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดระยอง จำนวน 300 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling Technique) โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis; CFA) ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี โดยการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และทำการศึกษาเปรียบเทียบกับนักบัญชีที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดชลบุรี อำเภอบางละมุง จำนวน 15 คน ระยะที่ 3 ศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี กับนักบัญชีที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีในจังหวัดชลบุรี จาก 2 บริษัท จำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงจากความสมัครใจที่จะเข้าร่วมการพัฒนาของนักบัญชีและผู้บริหารองค์กร ดำเนินการวิจัยเชิงทดลองแบบแผนกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental Designs) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบประเมินสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี และการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน แล้วนำมาเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะด้านบัญชีและการเสริมพลังอำนาจในการทำงานในตนเอง โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test

\*นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัย วัฒน และสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*นาวาตรี ดร. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*\*ดร. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

dependent) ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี ผู้ทรงคุณวุฒิและนักบัญชีมีความเห็นว่า รูปแบบมีคุณภาพตามมาตรฐานการประเมินในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการดำเนินงานตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า 1) นักบัญชีผู้เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านบัญชีหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 2) นักบัญชีผู้เข้าอบรมมีความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** การเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะของนักบัญชี

## Abstract

This study was a mixed method research. The purposes of this study were to develop and study the performance of the empowerment model result of accounting competency of the accountant. The populations were 596 accountants in Samut Prakan, Chonburi and Rayong Province in the year B.E. 2557. The study was divided into three phrases; 1) Studying the accounting competency from samples that were 300 accountants in Samut Prakan and Rayong Province, which selected by two-stage random sampling technique. 5-Rating scales questionnaire developed by researcher and confirmatory factory analysis; CFA were used for data collecting and analyzing respectively. 2) Creating and developing the empowerment model of accounting competency of the accountant. The appropriation examining from 15 experts and pilot study with accountants in Amphur Banglamung, Chonburi Province were used for this phrase. 3) Studying the performance of the empowerment model result of accounting competency of the accountant from 30 accountants in two companies, selected by purposive sampling as voluntary. Quasi – experimental designs were used to develop the accountants and the executive of the organization. Research tool was the accountant and empowerment competency evaluation form. T-test dependent was used to compare the score of accounting and empowerment competency.

The results revealed that: from the experts and accountants' opinion, the empowerment model for developing the accounting competency of the accountant is useful, possibility, infallibility, and suitable in the high level. The result form the developed model found that: 1) After training, the accountants had got score of accounting competency higher than before training at the statistically significant level .01. and 2) After training, the accountants had got score of empowerment competency higher than before training at the statistically significant level .01.

**Keywords :** Empowerment, competencies of the accountant

## บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุด เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน สมรรถนะในความหมายทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่บูรณาการอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ความชำนาญที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ได้ผลงานที่ถูกต้องและสำเร็จตามกำหนดเวลา

งานด้านบัญชีเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจทุกประเภทเนื่องจากเป็นแหล่งข้อมูลของธุรกิจที่จะแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปของธุรกิจ เป็นเครื่องมือในการวางแผนและการตัดสินใจ การทำบัญชีอย่างถูกต้องจะทำให้ผู้บริหารทราบถึงผลการดำเนินงาน และฐานะการเงินของกิจการรวมถึงสภาพคล่องทางการเงิน ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนกำไร และควบคุมค่าใช้จ่ายของบริษัทได้ แต่ในปัจจุบันพบว่า การดำเนินงานด้านบัญชียังไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ คือ ด้านตัวของพนักงานบัญชีมีความรู้ไม่เพียงพอ กล่าวคือในอดีตผู้ที่จัดทำบัญชี ไม่จำเป็นที่จะต้องสำเร็จการศึกษาในสาขาบัญชีโดยตรง ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และการเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา บางครั้งการนำเสนอข้อมูลที่เกิดขึ้นทั้งหมดอาจไม่ใช่ข้อมูลที่เหมาะสมต่อการตัดสินใจในบางปัญหา อาทิเช่น การตัดสินใจรับคำสั่งซื้อพิเศษ (Special Orders) ซึ่งหมายถึงคำสั่งซื้อจำนวนมาก ในขณะที่กิจการมีกำลังการผลิตว่างเปล่า ในการพิจารณารับคำสั่งซื้อจำนวนมาก

มักเป็นราคาต่ำกว่าราคาปกติ นักบัญชีจึงต้องนำเสนอข้อมูลเฉพาะข้อมูลที่เพิ่มขึ้นจากการตัดสินใจรับคำสั่งซื้อดังกล่าว (รัตนา วงศ์ศรีศรีเดือน, 2547) ส่งผลให้ธุรกิจเกิดความเสียหาย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่นักบัญชีจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณในการลงทุน โดยที่นักบัญชีไม่ทิ้งงานหรือใช้เวลาในการทำงานเพื่อมาเข้าอบรมพัฒนาตนเอง และสามารถปรับวัฒนธรรมในการทำงานที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเอง โดยอาศัยเพื่อนนักบัญชีในองค์กรหรือใกล้เคียงมาให้คำแนะนำ และร่วมกันพัฒนาทั้งระบบนั้น จึงก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการบัญชี และคุณภาพของนักบัญชี

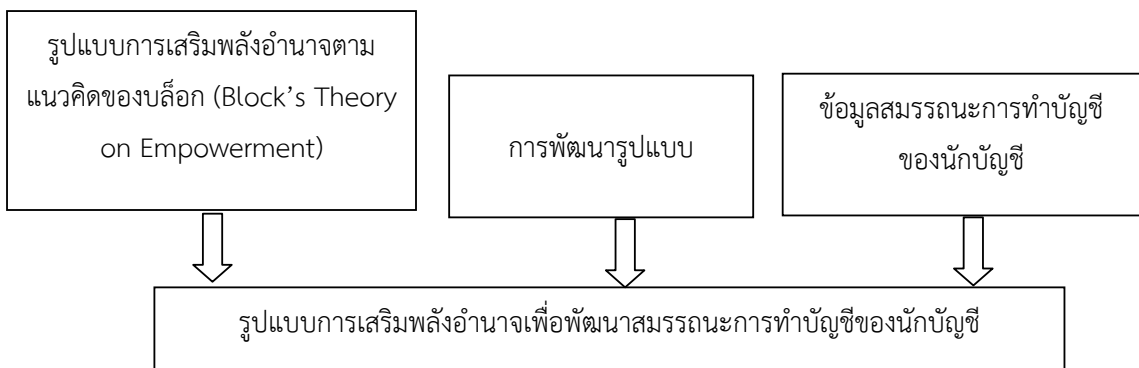
การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เป็นแนวคิด เทคนิควิธี และข้อค้นพบที่ทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง หรือทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือเกิดการตัดสินใจกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ (self-determination) โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเองเป็นและพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการเสริมพลังอำนาจการทำงานตามแนวคิดของบล็อก (Block's Theory on Empowerment; Block, 1987) การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง คือ การส่งเสริมให้บุคคลค้นพบศักยภาพที่ตนมี และใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแทนการควบคุมโดยผู้อื่น มโนทัศน์การเสริมพลังการทำงาน ได้แก่ การแบ่งปัน (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) โดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานจึงประกอบด้วยบุคลากรภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเอง และบุคคลภายนอกที่ทำหน้าที่แล้วชี้แนะหรือผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการประเมิน (facilitator) สิ่งสำคัญในการเสริมพลังอำนาจ ก็คือ การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วม

ตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ (สุวิมล ว่องวานิช, 2543; เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ, 2549 และอรรถัย อัจฉา, 2550)

จากความสำคัญ แนวคิด และทฤษฎี ดังที่กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะแนวคิดของการเสริมพลังอำนาจที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ ประเมินตนเอง สะท้อนผลแก่ตนเองจนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ จึงน่าจะเป็นแนวทางที่จะเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีให้กับนักบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชีดำเนินการวิจัยดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ ชลบุรี และระยอง ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 596 คน

การทำบัญชีของนักบัญชี โดยใช้เครื่องมือของการเสริมพลังการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นนักบัญชีให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านบัญชี จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการบัญชี

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี
3. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชีที่พัฒนาขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดระยอง จำนวน 300 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling Technique)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบ คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีในจังหวัดชลบุรี จาก

2 บริษัท จำนวน 30 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกตามคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นนักบัญชีที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง และเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย และผู้บริหารองค์กรที่นักบัญชีปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะพัฒนานักบัญชี และเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

2. การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การมีส่วนร่วมและการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคล หรือกลุ่มบุคคลด้วยการสนับสนุนส่งเสริมในสิ่งที่เป็เหตุปัจจัย สภาวะการณ์ หรือวิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดและทำในสิ่งที่แปลกใหม่ และตระหนักในคุณค่าของตนเอง

3. การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้  
ระยะที่ 1 สำรวจและกำหนดกรอบการพัฒนา รูปแบบ โดยดำเนินการสำรวจสภาพและสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี จากนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดระยอง จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.94 นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี ตรวจสอบความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย (1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบัญชี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การทำงานด้านดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน (2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยทางการศึกษาด้านการวัดและประเมินผล มีผลงานเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาเผยแพร่เป็นที่ยอมรับ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การทำงานในด้านดัง

กล่าวไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 7 คน (3) ผู้ทรงคุณวุฒิ มีประสบการณ์การบริหารบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบบัญชี ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน และทำการศึกษานำร่อง (Pilot study) กับนักบัญชีที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดชลบุรี อำเภอบางละมุง จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.90

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี กับนักบัญชีที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีในจังหวัดชลบุรี จาก 2 บริษัท จำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงจากความสมัครใจที่จะเข้าร่วมการพัฒนาของนักบัญชีและผู้บริหารองค์กร ดำเนินการวิจัยเชิงทดลองแบบแผนกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Designs) ประเมินก่อนฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมและประเมินหลังฝึกอบรม ระหว่างเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2557 โดยใช้วิธีการเสริมพลังอำนาจโดยการฝึกอบรม การปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศกำกับติดตาม ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ฝึกอบรมตามหลักสูตร ระยะเวลา 2 วัน จำนวน 4 หน่วยการเรียนรู้ คือ หน่วยที่ 1 การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง หน่วยที่ 2 บัญญัติ 10 ประการของนักบัญชี ยุค AEC หน่วยที่ 3 การเขียนรายงานการสอบบัญชีต้องบการเงิน และหน่วยที่ 4 เทคนิคพื้นฐานในการพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชี โดยกิจกรรมการอบรม กำหนดเป็น 2 ลักษณะ คือ ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้เนื้อหา ฝึกปฏิบัติ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชี และผู้เข้าอบรมเรียนรู้ด้วยตนเอง จากเอกสารคู่มือประกอบการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงจากการดำเนินงานด้านบัญชีในสถานประกอบการของตนเอง และจากการนิเทศติดตาม โดยมีกลุ่มผู้สนับสนุนการวิจัยเป็นพี่เลี้ยง

ให้คำแนะนำชี้แนะ อำนวยความสะดวก และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. การปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศกำกับติดตาม นักบัญชีปฏิบัติงานในสภาพจริง ผู้วิจัยและกลุ่มผู้สนับสนุน ดำเนินกิจกรรมการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือ และสะท้อนผลการดำเนินการ โดยเข้าไปพบนักบัญชีใน สัปดาห์ที่ 3 และสัปดาห์ที่ 4 ทุกวัน วันละ 1 ชั่วโมง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินสมรรถนะด้านบัญชี ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะงานด้านบัญชี และเจตคติต่อ

งานด้านบัญชี และแบบประเมินการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี ผลการวิจัยดังนี้

ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและนักบัญชีผู้เข้าอบรมที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี

ที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ</b>				
1.	การอบรมนี้สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	4.10	0.76	มาก
2.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ท่านเข้าใจงานด้านบัญชี	3.90	0.48	มาก
3.	การอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านเห็นความสำคัญจำเป็นของงานด้านบัญชี	4.00	0.59	มาก
4.	การอบรมครั้งนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานด้านบัญชี	3.80	0.71	มาก
5.	การอบรมครั้งนี้ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานด้านบัญชี	4.20	0.61	มาก
6.	การอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านทำงานด้านบัญชีได้สอดคล้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์กฎหมายด้านบัญชี	4.23	0.43	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>
<b>ความเป็นไปได้ของรูปแบบ</b>				
7.	การอบรมครั้งนี้สามารถนำไปใช้ได้จริงในการทำงานของท่าน	3.97	0.61	มาก
8.	การอบรมครั้งนี้มีแผนปฏิบัติการ/วิธีการอย่างชัดเจน	4.13	0.35	มาก
9.	การอบรมครั้งนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ	4.37	0.67	มาก
10.	การอบรมครั้งนี้มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ	4.10	0.55	มาก
11.	ผลที่ได้จากการอบรมครั้งนี้มีความคุ้มค่า	4.13	0.68	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>

ที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ความถูกต้องของรูปแบบ</b>				
12.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ได้ผลงานการทำงานบัญชีที่ถูกต้อง	4.03	0.41	มาก
13.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้นักบัญชีทำงานได้ถูกต้องตามสภาพงาน	4.17	0.59	มาก
14.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้นักบัญชีสามารถทำงานด้านบัญชีได้อย่างน่าเชื่อถือ	4.20	0.41	มาก
15.	รูปแบบการอบรมครั้งนี้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร	4.03	0.67	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.02</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>
<b>ความเหมาะสมของรูปแบบ</b>				
16.	รูปแบบการอบรมครั้งนี้ทำให้ไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงาน	3.97	0.79	มาก
17.	รูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน	4.07	0.69	มาก
18.	กระบวนการอบรมนี้ทำให้เกิดความเข้าใจในวิธีการมากกว่าความรู้	3.93	0.52	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.00</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางพบว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและนักบัญชีผู้เข้าอบรมที่มีต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี ในด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ทำให้ดำเนินงานด้านบัญชีได้สอดคล้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์กฎหมายด้านบัญชี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.23 ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.37 ด้านความถูกต้องของรูปแบบ นักบัญชีผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ช่วยให้นักบัญชีสามารถทำงานด้านบัญชีได้อย่างน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.20 และด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ในประเด็นรูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.07

2. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนาแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี โดยใช้การสอบถามพูดคุยกับนักบัญชีผู้เข้าอบรม ผู้บริหาร และวิทยากร มีผลการศึกษา ดังนี้

โดยภาพรวมแล้วนักบัญชี ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับการอบรมเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหาร และวิทยากร เป็นกลุ่มผู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวกสนับสนุนเสริมพลังอำนาจให้นักบัญชีมีสมรรถนะด้านบัญชี มีความพึงพอใจต่อรูปแบบ เนื่องจากเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และจะนำตัวอย่าง วิธีการอบรม กิจกรรมต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในงานของตน ซึ่งช่วยสะท้อนแนวคิดใน 3 ประเด็น คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านประโยชน์ และด้านการประยุกต์ใช้

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ การอบรมเสริมพลังอำนาจทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบัญชี การพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชี และการนำเทคโนโลยีมาใช้งานในธุรกิจได้ตามวัตถุประสงค์

“จากการได้เข้าอบรม ทำให้ได้ความรู้แนวทาง การนำไปใช้ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ รวมถึงฝึกปฏิบัติ เรื่อง การเขียนรายงานการสอบบัญชี ตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่บังคับใช้ล่าสุด ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจริง ที่ครอบคลุมครบถ้วนหลากหลาย ลึกซึ้ง”

จันทร์หา

“กิจกรรมการอบรมทำให้ข้าพเจ้าและเพื่อนนักบัญชีรู้วิธีการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลทางการเงินที่หลากหลายมากขึ้น มีประโยชน์มาก”

ดวงดาว

“กลุ่มผู้สนับสนุน มาติดตามการทำงานที่องค์กร ผมอยากให้มาแบบนี้บ่อย ๆ อยากเห็นการอบรมแบบนี้กับบัญชีได้ปฏิบัติ ผมว่าได้ประโยชน์มากกว่าให้นั่งฟังแต่หลักการในห้องประชุม และอยากขยายผลไปให้นักบัญชีที่บริษัทอื่น ๆ”

ผู้บริหาร

2.2 ด้านประโยชน์ และด้านการประยุกต์ใช้ ขยายผลการอบรม การอบรมเสริมพลังอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชี และควรมีการต่อยอดขยายผลการอบรมให้แก่องค์กรอื่น ๆ

### 3. ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี

การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านบัญชีตามการรับรู้ของนักบัญชีผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการเสริมพลังอำนาจการวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนการประเมินตนเองของนักบัญชีมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำมาเปรียบเทียบกันโดยใช้สถิติ t – test dependent

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติด้านบัญชีของนักบัญชีผู้เข้าอบรม

สมรรถนะด้านบัญชี	N	k	$\bar{X}$	S.D.	df	t
ด้านความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี						
ก่อนฝึกอบรม	30	20	10.40	2.81	29	6.44**
หลังฝึกอบรม	30	20	15.93	3.43	29	
ด้านทักษะด้านบัญชี						
ก่อนฝึกอบรม	30	50	33.17	8.12	29	8.67**
หลังฝึกอบรม	30	50	48.93	4.78	29	
ด้านเจตคติด้านบัญชี						
ก่อนฝึกอบรม	30	50	34.50	5.39	29	6.47**
หลังฝึกอบรม	30	50	42.40	6.07	29	

\*\*p<.01

“เป็นการอบรมที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และอยากให้อบรมเกี่ยวกับกรณีความเห็นต้องงบการเงินปีก่อนเป็นแบบที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากงบการเงินแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ หรือเนื่องจากไม่สามารถหาหลักฐานการสอบบัญชีที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ”

สุรียา

“มีความรู้สึกดีมากที่ได้เข้ารับการอบรมครั้งนี้ เพราะจะได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการอบรมที่มีประโยชน์ต่อนักบัญชีโดยตรง อยากให้ปรับปรุงช่วงเวลาในการติดตามที่ไม่ใช่ช่วงเย็น เพราะเครียดกับงานมาทั้งวันแล้ว”

ดวงเดือน



จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติด้านบัญชีของนักบัญชีผู้เข้าอบรม มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านบัญชีหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานตามการรับรู้ของนักบัญชีผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนการประเมินตนเองของนักบัญชีมาหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำมาเปรียบเทียบกันโดยใช้สถิติ t - test

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานตามการรับรู้ของนักบัญชี ระหว่างก่อนอบรมกับหลังอบรม

การเสริมพลังการทำงานในตนเอง	N	k	$\bar{X}$	S.D.	df	t
ก่อนฝึกอบรม	30	100	67.53	9.36	29	10.63**
หลังฝึกอบรม	30	100	87.90	8.11	29	

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ คะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี ผู้ทรงคุณวุฒิและนักบัญชีที่มีความเห็นว่า รูปแบบมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการประเมินในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ทำให้ ดำเนินงานด้านบัญชีได้สอดคล้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์ กฎหมายด้านบัญชี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.23 ด้าน ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในประเด็นการอบรมนี้มีการ จัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.37 ด้านความถูกต้องของรูปแบบ นักบัญชีผู้เข้าอบรมเห็นด้วย ในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ช่วยให้นักบัญชี สามารถทำงานด้านบัญชีได้อย่างน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด เท่ากับ 4.20 และด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ใน ประเด็นรูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติ งานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.07 แสดง ให้เห็นว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานการประเมิน ได้แก่ ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม โดยผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านความเป็นไปได้ใน

### อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี ผู้ทรงคุณวุฒิและนักบัญชีที่มีความเห็นว่า รูปแบบมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการประเมินในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ทำให้ ดำเนินงานด้านบัญชีได้สอดคล้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์ กฎหมายด้านบัญชี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.23 ด้าน ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในประเด็นการอบรมนี้มีการ จัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.37 ด้านความถูกต้องของรูปแบบ นักบัญชีผู้เข้าอบรมเห็นด้วย ในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ช่วยให้นักบัญชี สามารถทำงานด้านบัญชีได้อย่างน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด เท่ากับ 4.20 และด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ใน ประเด็นรูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติ งานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.07 แสดง ให้เห็นว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานการประเมิน ได้แก่ ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม โดยผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านความเป็นไปได้ใน

ประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบมากเป็นอันดับ 1

เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมนี้ได้ประยุกต์ใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและผลลัพธ์นำเข้าสู่งาน กิจกรรม ปลูกฝังไว้ใน “ความทรงจำ” ขององค์กร และเพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งหลายของผู้เรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตลอดจนเกิดความยั่งยืน โดยที่ผู้เข้าอบรมได้กำหนดตนเองและเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง มีการประเมินตนเอง และประเมินผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่รู้สึกรังเกียจกับหรือควบคุมโดยผู้อื่น นอกจากนี้ยังมีพี่เลี้ยงซึ่งเป็นกลุ่มผู้สนับสนุนในการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหาร วิทยากร และผู้วิจัยที่เป็นวิทยากรอำนวยความสะดวกด้านความรู้ให้แก่ผู้เข้าอบรมอย่างเป็นกัลยาณมิตร

จากข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นรูปแบบการเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นนี้มีคุณค่าต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ และมีขั้นตอนกิจกรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ จะเป็นรูปแบบลักษณะที่เป็นกระบวนการไม่ใช่รูปแบบที่เป็นเนื้อหาล้วน ๆ ดังนั้น ผู้เข้าอบรมจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ให้คำปรึกษา หรือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และการมีองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบการทำงานเป็นทีม (Team Working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจ เตรียมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงาน และมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็ง

2. ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี

2.1 นักบัญชีผู้เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านบัญชีหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อการเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีให้กับผู้เข้าอบรม เนื่องจากการจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้เน้นให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหาในงานของตนอย่างแท้จริง ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะเป็นตัวกำหนดว่าเราจะต้องเรียนรู้โดยตรงผ่านกระบวนการทำงาน สถานที่ทำงานจะเป็นที่จำลองสถานการณ์ในการเรียนรู้ นอกจากนั้นเนื้อหาในการฝึกอบรมยังเกิดจากความต้องการของผู้อบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไอริแยตี (Iriarte, 2009) ที่กล่าวถึง วิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า การที่เราจะจัดการศึกษาให้ผู้ใหญ่ได้ดีนั้น เราต้องเข้าใจเสียก่อนว่าเขาต้องการอะไร โดยจะเห็นว่า การเรียนรู้ถือว่าเป็นกิจกรรมสำคัญของการจัดความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการเรียนรู้ในองค์กรมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ในระบบการศึกษาที่เป็นทางการ (Formal Education) เพราะเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 นักบัญชีผู้เข้าอบรมมีคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองหลังฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อความสามารถในการเสริมพลังให้กับผู้เข้าอบรม เนื่องจาก กิจกรรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนั้น ได้จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นคุณค่าในตนเอง เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เมื่อเกิดความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว ก็จะทำให้ผู้เข้าอบรมมีพลังในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1993) ที่ได้

เสนอว่า ความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของตนเองในสภาวะการณ์ นั้น ๆ นั่นเอง นั่นคือ ถ้าเรามีความเชื่อมั่นว่าเรามีความสามารถ เราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ คอนโก และ โคนันโก (Conger; & Kanungo. 1998) ได้กล่าวถึงลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจจะก่อให้เกิดคุณลักษณะที่สำคัญในตัวบุคคลคือ 1) มีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง 2) มีความพึงพอใจในงาน 3) มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 4) สามารถแก้ปัญหาจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ และ 5) สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ จะเห็นว่าเมื่อผู้เข้าอบรมได้รับการเสริมพลังอำนาจตามหลักสูตรฝึกอบรมแล้วจึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่ต้องการนำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชีไปใช้ ควรพิจารณาถึงบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

บุคคลในองค์กร และบริบทขององค์กร ทั้งนี้องค์กรที่มีความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนานักบัญชี ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการส่งเสริมให้นักบัญชีได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการเสริมพลังอำนาจให้นักบัญชีได้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีคำพูดเชิงบวกให้แก่กับบัญชี

2. ควรพิจารณาถึงฐานคิดของผู้บริหารที่เป็นผู้นำองค์กรด้วย ว่ามีภาวะผู้นำที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรที่ให้การเรียนรู้โดยไม่ได้บีบบังคับหรือใช้อำนาจที่ตนมีบังคับให้นักบัญชีได้เข้าฝึกอบรม และต้องเป็นคนใจกว้างพร้อมที่จะยอมรับข้อเสนอแนะหรือข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ควรสนับสนุนให้นักบัญชีทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนา และขยายผลไปสู่องค์กรอื่น เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาที่ยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถแห่งตนของนักบัญชีที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจว่ายั่งยืนหรือไม่ และมีปัจจัยอื่นใดบ้างที่ทำให้เกิดความยั่งยืน

2. ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อติดตามและประเมินความคงทนของนักบัญชีที่ผ่านการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจตามรูปแบบนี้

## เอกสารอ้างอิง

- กุลวดี มุทุมม. (2542). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทวี พรหมมินตะ. (2544). *ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ: การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ. (2549). *การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน*. สหมิตรพรินต์ติ้ง.

- พงศ์เทพ จิระโร. (2552). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- \_\_\_\_\_. (2555). การประเมินโครงการ: สิ่งจำเป็นในการทำงานยุคใหม่. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 23* ฉบับที่ 3 มิถุนายน – กันยายน.
- รัตนา วงศ์ศรีมีเดือน. (2547). นักบัญชี...เพื่อนซี้...ยันป่าย. หนังสือโลกวันนี้รายวัน ประจำวันที่ 27 มกราคม 2547.
- สามชาย ศรีสันต์. (ม.ป.ป.). *เศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุค.
- สมชาย บุญศิริเกสัช. (2544). *การศึกษากการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). *การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถัย อาจอำ. (2550). *การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจทางออกที่ท้าทาย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อติพร ทองหล่อ (2546). *รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- Bandura, A.; & Simon. (1993). *Social learning thoery*. Englewwod Cliff, New Jersey: Prentice Hall.
- Clutterbuck,D. and S. Kernaghan. (1994). *The power of empowerment*. London: Kogan Page.
- Conger; & Kanungo. (1998). Creating an enviroment to empower nurse. *Nursing Management*. 22 (8): 20-23.
- Fetterman, D. M. & Wandersman, A. (Eds). (2005). *Empowerment evaluation principles in practice*. New York: The Guilford press.
- Fetterman, David M. (2001). *Foundation of empowerment evaluation*. London: Sage Publication.
- Iriarte W.G. (2009). *The power of empowerment: release the hidden talents of year*. Employees London: Kogan page.
- Laschinger, H. K. S., Wong, C., McMahon, L. and Kaufmann C. (1999). Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension and workeffectiveness. *Journal of Nursing Administration*. 29(5), 28-39.
- Wilson, S.M. (1993). The Self – empowerment index: A measure of internally and externally expressed teacher autonomy. *Educational and Psychological Measurement*. 59, 58-76.