



การพัฒนารูปแบบสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทย  
ด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน  
: กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร

Developing of the Office Accounting Professional Services in Thailand  
with Intellectual Capital in the ASEAN Economic Community  
: Case study of quality accounting offices in Bangkok

สมศรี เวินทอง

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2562  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**ชื่อเรื่อง :** การพัฒนารูปแบบสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญา  
สู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร  
**ผู้วิจัย :** สมศรี เว้นทอง  
**พ.ศ. :** 2562

## บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำนักงานบัญชีคุณภาพเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นตัวแทนของสำนักงานบัญชีในประเทศไทยที่สามารถดำเนินงานด้านวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนได้ต่อไป ซึ่งพบว่าสำนักงานบัญชีคุณภาพดังกล่าวมีการนำแนวคิดทุนปัญญา ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ทุน คือ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนโครงสร้าง และทุนจิตวิญญาณ มาใช้กับการดำเนินการและการบริหารงานในสำนักงานบัญชีคุณภาพ หากสำนักงานบัญชีในไทยได้นำทุนปัญญามาปรับใช้กับสำนักงานบัญชีของตนจะสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินการทางวิชาชีพบัญชีได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นจากวิจัยในครั้งนี้จึงได้รูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญา



**Title** : Developing of the Office Accounting Professional Services in Thailand with Intellectual Capital in the ASEAN Economic Community : Case study of quality accounting offices in Bangkok

**Researcher** : Somsri Woenthong

**Year** : 2019

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study the development of the office of accounting professional services in Thailand with the concept of intellectual capital towards the ASEAN Economic Community. The quality accounting offices were research samples which were representative of quality accounting offices in Thailand that can continue to perform professionally and successfully. Which found that quality accounting offices had applied the concept of intellectual capital It consists of 4 components, namely human capital, social capital, structural capital and spiritual capital. They applied to the operation and management of the quality accounting office If the accounting firms in Thailand have applied the intellectual capital to their accounting firm, they will be able to succeed in the accounting profession as well. Therefore, based on this research, the model for the development of the Office of Professional Accounting offices in Thailand is based on the idea of intellectual capital.

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร” งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากหลายฝ่าย ได้แก่ สำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานครได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครให้การสนับสนุนด้านทุนในการวิจัย รวมถึงคำแนะนำจากอาจารย์ พี่และเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกคณะบริหารธุรกิจ ลูกศิษย์ที่มีส่วนช่วยในการประสานงาน ครอบครัวที่เสียสละเวลาและเป็นกำลังใจระหว่างดำเนินการวิจัย

คุณงามความดีที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ของข้าพเจ้าขอมอบให้กับบิดามารดาซึ่งเป็นที่รัก และเคารพยิ่ง ตลอดจนครูอาจารย์ที่เคารพทุกท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

สมศรี เวินทอง  
ผู้วิจัย



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิด	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.6 นิยามศัพท์	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีปัญหา	7
2.2 องค์ประกอบของทฤษฎีปัญหา	
2.3 กรอบความตกลงร่วมว่าด้วยข้อตกลงการยอมรับร่วมในสาขาบัญชีของอาเซียน	9
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
3. วิธีดำเนินการ	15
3.1 เครื่องมือที่ใช้	15
3.2 วิธีการ	18
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	26
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ	26
4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	27
4.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ	38
5. สรุปผล และข้อเสนอแนะ	40
5.1 สรุปผล	40
5.2 ข้อเสนอแนะ	41

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	42
ภาคผนวก	45
ภาคผนวก ก	46
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี	47
ภาคผนวก ข	51
1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม	52
2. หนังสือขออนุญาตออกเก็บข้อมูลงานวิจัย	53
3. หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์บุคลากรในหน่วยงาน	54
4. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	55
5. หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	56
ภาคผนวก ค	59
1. ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Testability of Item – Variable – Congruence Index)	60
2. ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	63
ภาคผนวก ง	64
1. แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	65
2. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	66
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	70

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 4.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ	26
ตาราง 4.2 การวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	31
ตาราง 4.3 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean)	33
ตาราง 4.4 การวิเคราะห์หาค่าฐานนิยม (Mode)	35
ตาราง 4.5 การวิเคราะห์หาค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน (Mode - Median)	36



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 สำนักงานบริการรับทำบัญชี ส่วนกลางและภูมิภาค	3
ภาพ 2 สำนักงานบัญชีคุณภาพ ส่วนกลางและภูมิภาค	3
ภาพ 3 กรอบแนวคิดงานวิจัย	5





# บทที่ 1

## บทนำ

สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีหรือที่เราเรียกกันย่อ ๆ ว่า “สำนักงานบัญชี” เป็นองค์กรที่สำคัญซึ่งต้องรับผิดชอบในการให้บริการด้านจัดทำบัญชีที่ถูกต้องตามมาตรฐานรายงานทางการเงิน รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้ลูกค้า ผู้ใช้งบการเงินอื่น ๆ และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมสรรพากร กรมพัฒนาธุรกิจการค้า เมื่อปี 2550 กรมพัฒนาธุรกิจการค้าได้มีโครงการการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีให้เป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพ ประกอบกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ได้กำหนดให้นักบัญชีเป็นอาชีพ 1 ใน 8 อาชีพเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งทำให้สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยนั้นต้องเพิ่มศักยภาพในการการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่จะกล่าวในรายละเอียดต่อไป ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าหากสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยมีการพัฒนาด้วยการนำแนวคิดทุนปัญญามาใช้กับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยจะสามารถยกระดับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไทยได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จะช่วยให้ทราบถึงแนวทางที่อาจจะใช้ในการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไทยได้ โดยจะขอกกล่าวถึงหัวข้อซึ่งเกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

- 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
- 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 1.3 ขอบเขตของการวิจัย
- 1.4 กรอบแนวคิด
- 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- 1.6 นิยามศัพท์

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

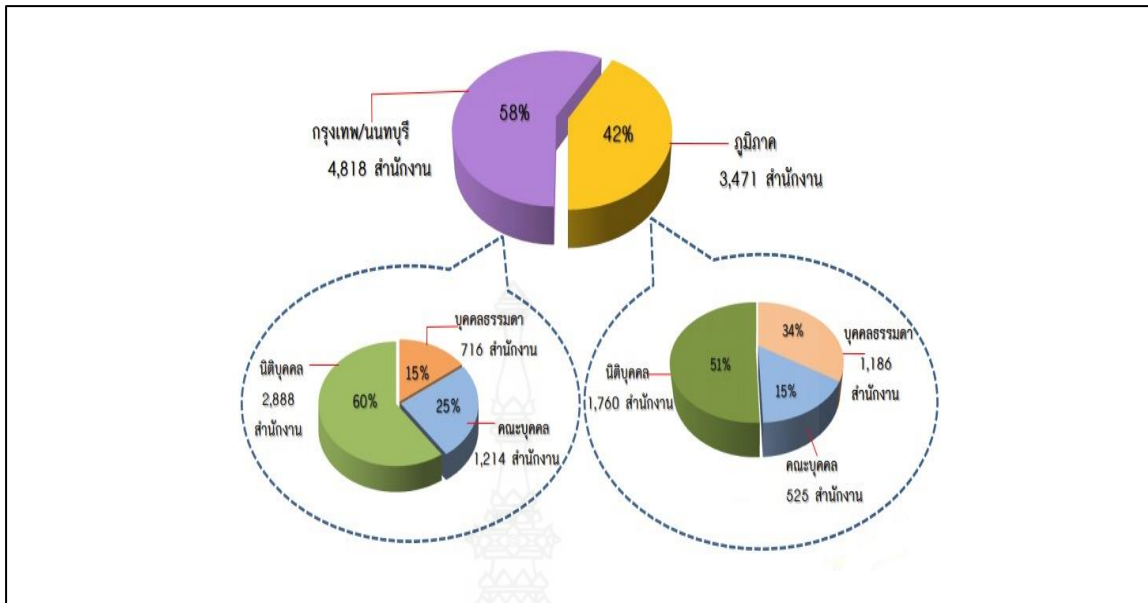
ตามข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements : MRAs) (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2554) เกี่ยวกับคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลักในกลุ่มประเทศอาเซียน ข้อตกลงการเคลื่อนย้าย นักวิชาชีพ แรงงานเชี่ยวชาญหรือผู้มีความสามารถพิเศษได้อย่างเสรี สำหรับ 8 อาชีพ ได้แก่ อาชีพวิศวกร (Engineering Services) อาชีพพยาบาล (Nursing Services) อาชีพสถาปนิก (Architectural Services) อาชีพการสำรวจ (Surveying Qualifications) อาชีพนักบัญชี (Accountancy Services) อาชีพทันตแพทย์ (Dental Practitioners) อาชีพแพทย์ (Medical Practitioners) และอาชีพการบริการการท่องเที่ยว (Tourism) ซึ่งทำให้ประเทศไทยควรต้องมีการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อยกระดับวิชาชีพให้สามารถแข่งขันกับประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียนและที่จะขอกกล่าวในงานวิจัยนี้ คือ อาชีพนักบัญชีเท่านั้น อาชีพนักบัญชีส่วนใหญ่

นอกจากต้องทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนแล้ว ยังมีนักบัญชีส่วนหนึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีที่ต้องมีความรู้และทักษะทางด้านบัญชี มาตรฐานรายงานการเงิน (IFRS) ซึ่งเป็นรูปแบบเดียวกันทุกประเทศ ต่างกันตรงบางประเทศอาจจะยังไม่บังคับใช้เต็มรูปแบบ ปัญหาด้านแรงงานเมื่อเปิดการค้าตามกฎเกณฑ์ AEC จะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานระดับล่างอย่างรุนแรง เนื่องจากการเดินทางกลับประเทศของผู้ใช้แรงงานหรือเนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานไปยังประเทศที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า มหาวิทยาลัยอุบลราชธานียังได้กล่าวถึงการถึงการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2557) เกี่ยวกับการเปิดเสรีด้านธุรกิจบัญชีซึ่ง AEC ได้มีการแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ด้านการทำบัญชี เช่น การเปิดสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี ซึ่งต่างประเทศอาจจะเข้ามาแย่งงานได้ค่อนข้างลำบาก
2. ด้านการสอบบัญชี เป็นไปตามเงื่อนไขของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในแต่ละประเทศ ซึ่งต่างประเทศเข้ามาแย่งงานได้ค่อนข้างลำบาก
3. ด้านภาษีอากร เช่น การให้คำปรึกษาด้านภาษี เป็นธุรกิจที่น่าสนใจมากที่สุด สำหรับลูกค้าในประเทศไทยซึ่งใช้ประมวลกฎหมายของไทย ทำให้สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไทยย่อมมีความรู้มากกว่าต่างชาติ

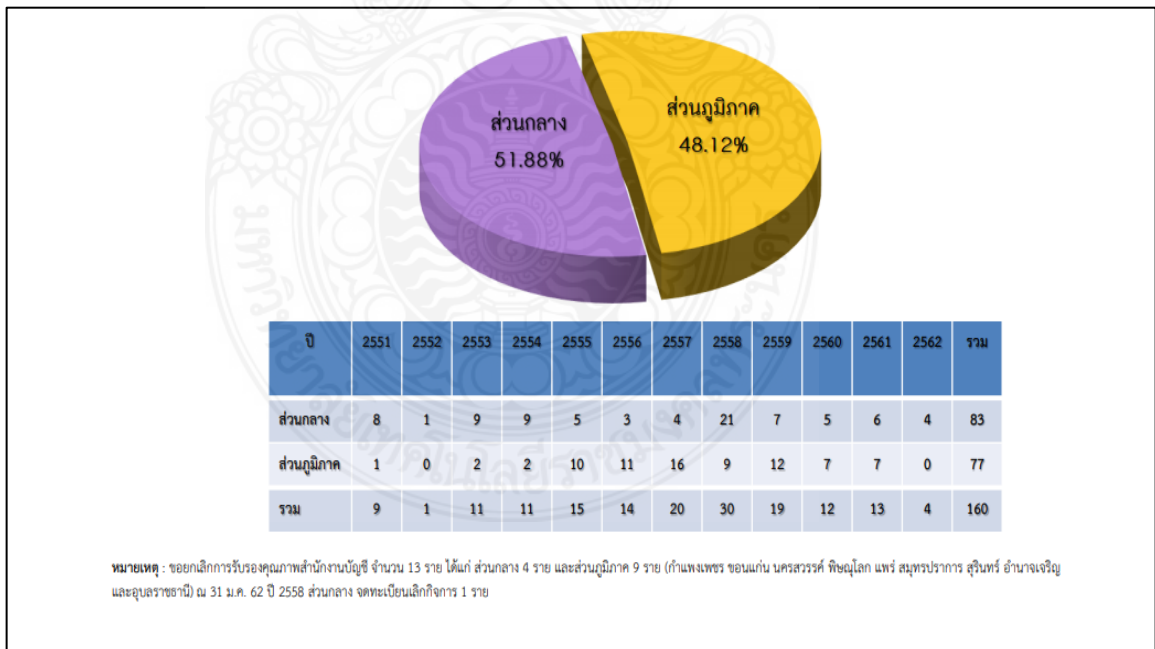
การดำเนินธุรกิจของสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยรวมถึงการให้บริการบัญชีระหว่างประเทศ ซึ่งต่างชาติจะถือหุ้นได้ 70 % ในปี 2558 หรือการจัดตั้งสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในต่างประเทศ จำเป็นที่จะต้องศึกษากฎหมายในการดำเนินธุรกิจของแต่ละประเทศสมาชิกซึ่งแตกต่างกันไป เช่น การกำหนดจำนวนของหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้น ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสำนักงาน หรือแม้กระทั่ง ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมของแต่ละประเทศ สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีจะไปไกลหรือไม่ ขึ้นกับองค์กรนั้นจะสามารถก้าวไปได้แค่ไหน นั่นเป็นเพราะองค์กรประกอบด้วยคน การที่จะสามารถเติบโต ตกต่ำ รุ่งเรืองได้เพราะปัญญาของคนในองค์กร ตามแนวคิดเรื่องทุนปัญญา (Intellectual Capital) เป็นสิ่งที่ไม่ใช่สร้างขึ้นมาในวันเดียว ดังเช่นการเรียนกว่าจะจบปริญญาเอกก็ต้องผ่านปริญญาตรี ปริญญาโทอีกหลายปี ต้องมีการสั่งสมกันมา ไม่ใช่อยากเรียนวันนี้พรุ่งนี้จบเลย

นอกจากนี้ผู้วิจัยพบข้อมูลสถิติผู้ทำบัญชีของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2562) ที่เป็นสถิติของสำนักงานบริการรับทำบัญชีในไทยทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค มีจำนวน 8,289 สำนักงาน (ข้อมูล ณ 31 กรกฎาคม 2562) ซึ่งได้แสดงตามภาพ 1



ภาพ 1 สำนักงานบริการรับทำบัญชี ส่วนกลางและภูมิภาค  
 ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2562)

จากภาพ 2 สำนักงานบัญชีคุณภาพซึ่งได้แบ่งตามปีที่ได้รับหนังสือรับรอง (ข้อมูล ณ 31 กรกฎาคม 2562)



ภาพ 2 สำนักงานบัญชีคุณภาพ ส่วนกลางและภูมิภาค  
 ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2562)

จากข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าข้างต้น พบว่าสำนักงานบัญชีคุณภาพใน ส่วนกลางและภูมิภาค มีจำนวน 160 สำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 1.93 ของจำนวนสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยทั้งส่วนกลางและภูมิภาคจำนวนทั้งสิ้น 8,289 สำนักงาน ซึ่งสำนักงานบัญชีส่วนใหญ่เป็นสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในส่วนกลาง ซึ่งจำนวนนี้มีสำนักงานบัญชีคุณภาพในส่วนกลางเพียงจำนวน 83 สำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 1.72 ของจำนวนสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยในส่วนกลาง จำนวน 4,818 สำนักงาน จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีที่ได้รับการรับรองให้เป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพยังมีจำนวนน้อยมากถึงแม้ว่ากรมพัฒนาธุรกิจการค้าได้มีการเริ่มโครงการมาตั้งแต่ปี 2550 จนถึงปัจจุบัน พบปัญหาหรืออุปสรรคด้านใดต่อการเพิ่มของจำนวนสำนักงานบัญชีคุณภาพจึงทำให้สำนักงานบัญชีคุณภาพถึงมีจำนวนที่น้อยมากเช่นนั้น นอกจากนี้อาจจะมึผลกระทบต่อที่มีความสำคัญต่อการยกระดับสำนักงานบัญชีให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานหรือไม่ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาวิธีการและรูปแบบที่ใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร จาก 29 เขต ประกอบด้วย 63 สำนักงาน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 75.90 ของจำนวนสำนักงานบัญชีคุณภาพในส่วนกลาง ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานครเป็นประชากรส่วนใหญ่ของสำนักงานบัญชีในส่วนกลาง ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกเป็นหน่วยตัวอย่างสำหรับสำนักงานบัญชีคุณภาพที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครเพราะเชื่อว่าน่าจะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรในการทำวิจัยในครั้งนี้ได้และอาจจะพบรูปแบบที่สามารถพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยที่สอดคล้องกับเรื่องที่ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับเรื่องแนวคิดทุนปัญญาที่ได้ศึกษามาตามที่จะกล่าวในบทที่ 2 ต่อไป เพื่อสามารถใช้ในการพัฒนาสำนักงานบริการวิชาชีพบัญชีให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการลูกค้าและผู้รับบริการซึ่งจะสามารถแข่งขันกับประเทศในกลุ่ม AEC ได้ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทย

### 2. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ทำการวิจัยในระยะเวลา 12 เดือน

นับตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2561 ถึง กันยายน พ.ศ. 2562

### 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

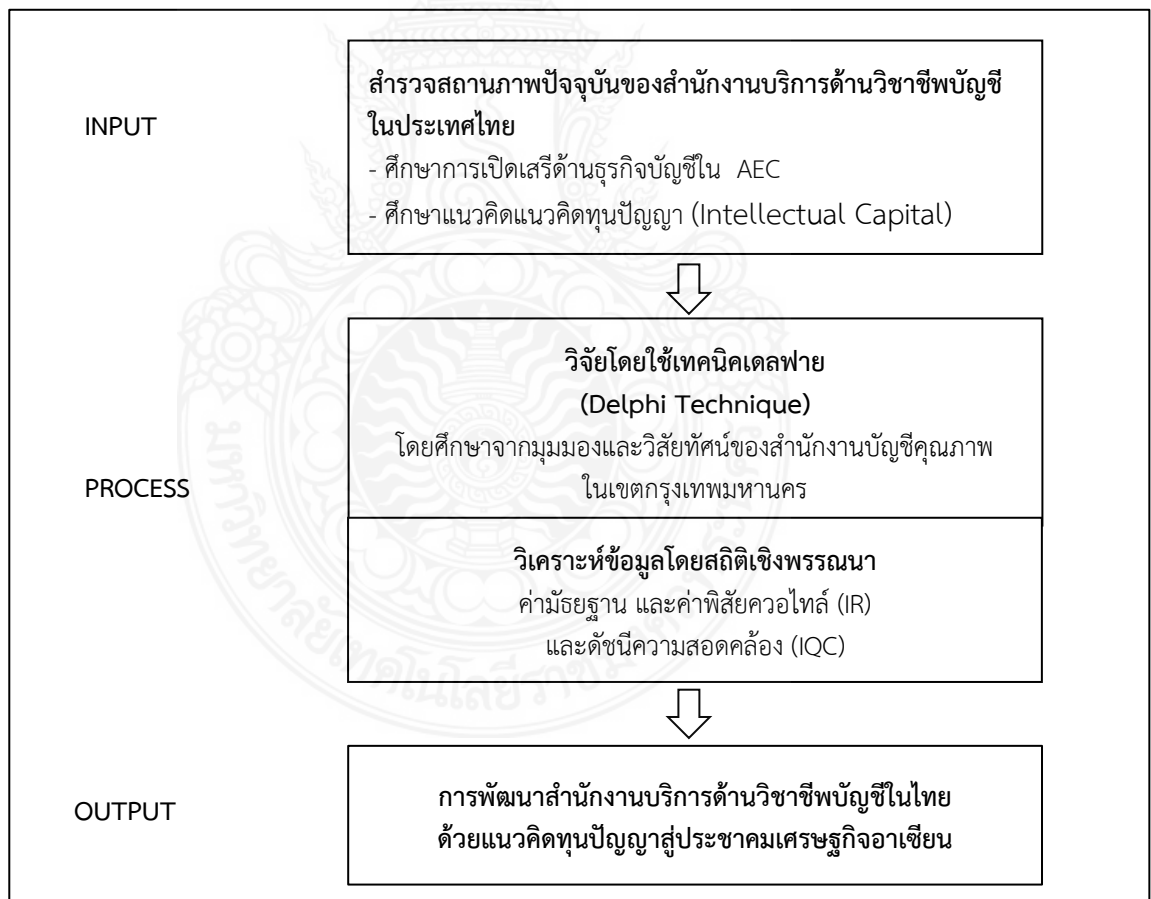
การวิจัยเรื่องนี้ศึกษาการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยเพื่อการแข่งขันสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### 4. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทย

โดยศึกษาและเก็บข้อมูลวิจัยจากสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานครจาก 29 เขต ที่ประกอบด้วยสำนักงานบัญชีคุณภาพจำนวน 63 บริษัท โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกที่ไม่มีหลักเกณฑ์ใด ๆ จากรายชื่อสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานครของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2562) ผู้วิจัยจะทำการสุ่มเลือกสำนักงานบัญชีตามรายชื่อดังกล่าวเป็นหน่วยตัวอย่างจนครบตามจำนวน 18 บริษัทตามที่ต้องการ (ศิริพงษ์ พลฤทธิ์พันธุ์, 2553)

## 1.4 กรอบแนวคิด



ภาพ 3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ด้านวิชาการ : ได้ทราบสภาพปัจจุบันของสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไทยที่จะสามารถยกระดับการประกอบวิชาชีพบัญชีของไทยให้สูงขึ้น
2. ด้านเศรษฐกิจและพาณิชย์ : ได้รูปแบบตามแนวคิดทุนปัญญาสามารถนำไปพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

## 1.6 นิยามศัพท์

1. สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี  
ตามประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. ๒๕๕๕ (ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕) (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2555)  
"สำนักงานบัญชี" หมายถึง สำนักงานที่มีการให้บริการด้านการทำบัญชี ไม่ว่าจะจัดตั้งในรูปแบบของนิติบุคคล คณะบุคคล หรือบุคคลธรรมดา  
"ข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี" หมายถึง ข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีที่แนบท้ายประกาศนี้  
"หนังสือรับรอง" หมายถึง หนังสือรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้าออกให้แก่ สำนักงานบัญชีที่ผ่านการตรวจประเมินตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี  
"กรม" หมายถึง กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์  
"อธิบดี" หมายถึง อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า
2. ทุนปัญญา (Intellectual Capital) Edvinsson & Malone (1997) ได้ให้คำจำกัดความของทุนทางปัญญาว่า เป็นผลรวมของทุนมนุษย์และทุนโครงสร้าง รวมถึงประสบการณ์ที่นำมาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขององค์กร ความสัมพันธ์กับลูกค้าและทักษะเชิงวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน
3. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) วิกานดา (2555) ได้ให้คำจำกัดความของประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ว่าเป็นเป้าหมายของการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถการแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศ ในทุกด้าน แรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนตกลงจัดตั้งประชาคมอาเซียนคือ สภาพแวดล้อมระหว่างประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ที่ทำให้อาเซียนต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่น โรคระบาด อาชญากรรมข้ามชาติ ภัยพิบัติธรรมชาติ ปัญหาสิ่งแวดล้อม ภาวะโลกร้อนและความเสี่ยงที่อาเซียนอาจจะไม่สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจกับประเทศอื่นๆ ได้โดยเฉพาะจีนและอินเดีย ซึ่งมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างก้าวกระโดด

## บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อศึกษาการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทุนปัญญา
- 2.2 องค์ประกอบของทุนทางปัญญา
- 2.3 กรอบความตกลงร่วมว่าด้วยข้อตกลงการยอมรับร่วมในสาขาบัญชีของอาเซียน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทุนปัญญา

#### ความสำคัญของทุนทางปัญญา

แนวคิดของทุนทางปัญญาตามที่ Chatzkel (2004) ได้กล่าวไว้ว่า "ความเป็นจริงองค์กรไม่มีอะไรมากไปกว่าการขยายขอบเขตความคิดของมนุษย์และการกระทำ นั่นคือ ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลที่ส่งเสริมคุณค่าและมุ่งเน้นไปยังปัจจัยดึงดูด รักษา พัฒนา บำรุงรักษา ทุนมนุษย์ที่ได้แสดงความรู้ให้ประจักษ์ ความรู้ของบุคคลจะรักษาและนำไปใช้โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ แต่สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงนั่นคือ ทุนทางสังคม ซึ่งเป็นวิถีทางที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาโดยผ่านการกระทำของบุคคลร่วมกัน Bontis & Girardi (1998) ยังกล่าวถึงทุนทางปัญญาที่ถูกเก็บไว้เป็นคลังที่มีสาระสำคัญพร้อมที่จะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ประสิทธิผลที่ดีขององค์กรขึ้นอยู่กับการนำความรู้ที่ดีซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนา จัดเก็บและแลกเปลี่ยน (การจัดการความรู้) เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ในการปฏิบัติ Daft & Weick (1984) และ Fitz-Enj (2000) กล่าวว่า "ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ที่ยังอยู่กับองค์กรเมื่อพนักงานลาออกไป ทุนมนุษย์จึงเป็นทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรถึงแม้ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะกลับบ้านไปก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหารสูงสุดหรือระดับรองลงมาที่มีความจำเป็น ต้องเล็งเห็นความสำคัญในการใช้ทุนปัญญาในการวางกลยุทธ์เพื่อนำปัญญาแปลงไปสู่แผนและนำไปสู่ความรู้ร่วมกันในองค์กร ที่จะสามารถนำทางองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนได้นั้นต้องมีความเข้าใจถึงทุนปัญญาซึ่งต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๆ ที่จะกล่าวในหัวข้อถัดไป

### 2.2 องค์ประกอบของทุนทางปัญญา

องค์ประกอบสำคัญของทุนทางปัญญา (ภิญโญ, 2555) มีอยู่ด้วยกัน 3 ประการได้แก่

1. **ทุนมนุษย์ (Human Capital)** คือ ความรู้ ความสามารถและสมรรถภาพในการพัฒนา ด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถดำเนินการในองค์กร

2. **ทุนทางสังคม (Social Capital)** คือ โครงสร้าง เครือข่ายและวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำใ้ บุคคลสามารถเข้าถึงและพัฒนาทุนทางปัญญา ซึ่งเป็นความรู้ที่ได้รับมาจากความเกี่ยวข้องกันทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

3. **ทุนขององค์กร (Organizational Capital)** คือ ความรู้ในเชิงสถาบันที่องค์กรมีการ จัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ คู่มือ แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ เป็นต้น (Youndt, 2000) มัก เรียกกันว่าเป็นทุนเชิงโครงสร้าง (Structured Capital) (Edwinson and Malone, 1997) คำว่าทุน องค์กรได้รับชื่นชอบโดยยอห์นเพราะว่าเขามีทัศนะว่ามันจะช่วยชักนำให้มีความกระจำงมากขึ้นเป็น ความรู้ที่องค์กรมีความเป็นของตนเองอย่างแท้จริง

แล้วยังพบว่าแนวคิดทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งต้องมี ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) และทุนด้านจิต วิญญาณ (Spiritual Capital) ดังนั้นการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี นอกจากมีทุนทาง ปัญญาแล้วควรมีทุนจิตวิญญาณอีกด้วย ฉะนั้นควรต้องมีทุน 4 ด้าน คือ

1. **ทุนมนุษย์ (Human Capital)** คือ บุคลากรในองค์กรที่มีทักษะและทัศนคติที่ดี มีทักษะการ ทำงานร่วมกัน

2. **ทุนทางสังคม (Social Capital)** คือ การพัฒนาองค์กร เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence : AI) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เข้ามามีบทบาท สุดท้าย องค์กรต้องมึนโยบายที่จะรักษาคน เพิ่มพูนความฝัน ความรู้ให้พนักงาน มึนโยบายและวิธีการทำงานที่ดี

3. **ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital)** คือ วิธีการที่องค์กรนำมาใช้ในการบริหารทุนมนุษย์ ได้แก่ นโยบาย แนวทางสรรหา การคัดเลือก การว่าจ้าง การดูแลรักษา การฝึกอบรมและพัฒนา

4. **ทุนด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Capital)** คือ การประยุกต์ใช้และพัฒนาความฉลาดของ บุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบนำไปสู่ความเป็นตัวตนที่แตกต่างกัน ในการดำรงชีวิต การเรียนรู้ กิจการงาน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ (Zohar & Marshall, 2004)

ทุนทั้ง 4 อาจจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี ได้แก่

1. การสร้างให้เกิดทักษะด้านวิชาชีพบัญชี โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ได้จริง วัตถุประสงค์ โดยการสอน การแนะนำ การจัดการความรู้

2. การส่งเสริมให้ผู้ที่มิทักษะด้านวิชาชีพบัญชี ที่มีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี ให้รู้จักกัน ช่วยเชื่อมโยงกันและกัน ให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายทอด เกิดเป็นกัลยาณมิตรกัน

3. การส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพ ได้ไปประยุกต์ใช้ร่วมกับศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ๆ เช่น การตลาด การแพทย์ วิศวกรรม การพัฒนาองค์กร การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ แม้กระทั่งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4. การส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์ ได้แบ่งปัน ประสบการณ์และให้ความรู้กับสังคม



## 2.3 กรอบความตกลงร่วมว่าด้วยข้อตกลงการยอมรับร่วมในสาขาบัญชีของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services : MRA Framework) (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2554)

ตามกรอบของความตกลงร่วมว่าด้วยข้อตกลงการยอมรับร่วมในสาขาบัญชีของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services : MRA 11 Framework) โดยมีหลักการสำคัญ คือ กำหนดแนวทางเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการเจรจาทำข้อตกลงยอมรับร่วม (Mutual Recognition Arrangement : MRA) ด้านบัญชีในอนาคตของอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นการเจรจาสองฝ่ายหรือหลายฝ่าย โดยวางหลักเกณฑ์พื้นฐานสำหรับการยอมรับ ซึ่งประกอบด้วย หลักเกณฑ์เรื่อง การศึกษา การสอบ ประสบการณ์ กระบวนการให้การยอมรับ ระบบข้อมูลเอกสาร ระเบียบวินัย และหลักจริยธรรม มาตรฐาน และแนวปฏิบัติสากล

หลักเกณฑ์การยอมรับในเรื่องมาตรฐาน และแนวปฏิบัติสากลนั้น แนะนำให้ประเทศสมาชิกอาเซียนนำเอามาตรฐาน และแนวปฏิบัติของสมาพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (IFAC) ไปกำหนดความสามารถด้านวิชาชีพ และคุณสมบัติต่าง ๆ สำหรับการประกอบวิชาชีพบัญชีของประเทศสมาชิกอาเซียน ภายใต้กฎระเบียบภายในของประเทศสมาชิกนั้น ๆ

แม้ว่ากรอบความตกลงร่วมว่าด้วยข้อตกลงการยอมรับร่วมในสาขาบัญชีของอาเซียน (MRA Framework) จะยังไม่ใช่ข้อตกลงยอมรับร่วมในสาขาบัญชี (MRA) แต่เป็นการวางกรอบแนวทางเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าไปทำงานในวิชาชีพนี้ในอนาคต ประเทศอาเซียนที่มีความพร้อมแล้วนั้น สามารถเข้าร่วมเจรจายอมรับคุณสมบัติของกันและกันได้โดยใช้กรอบข้อตกลงนี้ในการเจรจา ประเทศอาเซียนที่ยังไม่พร้อมสามารถศึกษากรอบข้อตกลงนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางเตรียมความพร้อมทั้งในแง่ของการส่งผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีออกไปประเทศอื่น และเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจากประเทศอื่นที่จะเข้ามาในประเทศของตน ซึ่งล่าสุดประเทศสมาชิกอาเซียน 9 ประเทศได้ลงนามใน MRA สาขาบัญชีแล้ว ยกเว้นไทย

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีหรือนักบัญชีเป็นอาชีพ 1 ใน 8 อาชีพเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งมีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements : MRAs) จากผลการประชุมอาเซียน ครั้งที่ 9 ณ ประเทศอินโดนีเซีย เกี่ยวกับคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลักในกลุ่มทั้ง 10 ประเทศ ซึ่งไทยเคยเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมระดับรัฐมนตรีครั้งแรกเมื่อปี 2537 ด้านเศรษฐกิจอาเซียนได้ลงนามจัดตั้งเขตการค้าเสรี: อาเซียน (ASEAN Free Trade Area AFTA) ในปี 2535 เพื่อลดภาษีศุลกากรระหว่างกัน เพื่อช่วยส่งเสริมการค้าภายในอาเซียนให้มีปริมาณเพิ่มขึ้น ลดต้นทุนการผลิตสินค้า และดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ ขยายความร่วมมือด้านเศรษฐกิจเพิ่มเติม เพื่อให้การรวมตัวทางเศรษฐกิจมีความสมบูรณ์แบบ และมีทิศทางที่ชัดเจนขึ้น ด้วยการจัดตั้งเขตลงทุนอาเซียน (ASEAN Investment Area : AIA) ในด้านสังคม AEC มีความร่วมมือเฉพาะด้านเพื่อให้ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และมีการพัฒนาในทุกด้าน ตามข้อตกลงการเคลื่อนย้าย นักวิชาชีพ แรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษได้อย่างเสรี ที่ได้เริ่มในปี 2558 รวมถึงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยนั้นที่ต้องแข่งขันกับกลุ่มประเทศ

อาเซียน ซึ่งต้องมีแนวทางสามารถในการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การวิจัยในครั้งนี้จะช่วยทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทย สถานศึกษาระดับต่าง ๆ ที่เปิดสอนวิชาชีพบัญชี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยจะได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวทันการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดย

1. เรียนรู้และพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกเพื่อเพิ่มความสามารถในการติดต่อสื่อสารในอนาคต
2. พัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในงานสาขาเฉพาะด้านอย่างมีมาตรฐานเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานที่สูงขึ้น
3. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกรวมทั้งกฎระเบียบและข้อบังคับของอาเซียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมบัติ (2553) ศึกษาเรื่องทุนความสร้างสรรค์มาจากคนสร้างสรรค์และสังคมที่สร้างสรรค์ ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์อันเกิดจากความผสมผสานทางความคิดของทุนทางปัญญาจนเกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์ จะเกิดขึ้นได้เร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) ของสังคมนั้น ๆ หรือองค์กรนั้น ๆ ทุนทางโครงสร้าง หรือนักวิชาการบางท่านเรียกว่า “ทุนโครงสร้างพื้นฐาน” (Infrastructure Capital) ซึ่งองค์กรแห่งนั้นใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์และทุนทางปัญญา โดยทั่วไปแล้วทุนทางโครงสร้างจะมีความกว้างครอบคลุมนับตั้งแต่ต้นนโยบายและแนวทางการสรรหา คัดเลือกเจ้าพนักงาน ฝึกอบรมและพัฒนา ระบบการบริหารสารสนเทศเพื่อการบริหาร ระบบการจัดการความรู้ รูปแบบความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร รวมถึงการบริหารจัดการและการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาเป็นต้น องค์กรที่มีทุนทางโครงสร้างที่ดี ซึ่งจะเป็นองค์กรที่เปรียบเสมือน “ชุมชนที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดี” (A Community of Relationships) ที่ซึ่งบุคลากร (ทุนมนุษย์) อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมและโครงสร้างที่เอื้อต่อการแปลงแนวความคิดทุนปัญญา (Intellectual Capital) ให้กลายเป็นผลงานที่สร้างสรรค์ สำหรับการขับเคลื่อนองค์กรในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์จะต้องประกอบด้วยทุนทั้ง 4 ประการ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนเชิงโครงสร้างและทุนความสร้างสรรค์

มาราศรีและอมรรัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องทุนทางปัญญากับการพัฒนาเด็กไทยซึ่งพบว่าทุนทางปัญญาเป็นความสามารถที่มีในตัวบุคคล สามารถเรียนรู้จากตนเองและคนอื่น นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตและปฏิบัติงานในองค์กรได้ การทำความเข้าใจกับความหมายและความสำคัญ ตลอดจนผลที่เกิดจากการพัฒนาทุนทางปัญญาที่นำเสนอในบทความผ่านนักวิชาการและนักการศึกษาในบทความฉบับนี้ จะสะท้อนให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทุนทางปัญญาให้กับผู้เรียนในสถาบันการศึกษาทุกระดับ โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนให้มีกระบวนการคิด การทำงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีม ผสมผสานกับศาสตร์สาขาวิชาและรายวิชาที่เรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเอง ตลอดจนสังคมประเทศชาติต่อไป

กระทรวงการต่างประเทศ (2555) ประชาคมอาเซียนถือกำเนิดขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อเดือนตุลาคม 2546 จากการประชุมผู้นำอาเซียน ได้ร่วมลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน ที่เรียกว่า “ข้อตกลงบาหลี 2” เพื่อเห็นชอบให้จัดตั้ง ประชาคมอาเซียนภายในปีพ.ศ. 2563 ซึ่งต่อมาผู้นำอาเซียนได้ตกลงร่นระยะเวลาจัดตั้งประชาคมอาเซียน ให้เร็วขึ้นกว่าเดิมอีก 5 ปีคือเป็นประชาคมอาเซียนโดยสมบูรณ์ในปีพ.ศ. 2558

ณัฐชาและจุฑามาน (2555) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ พบว่าในปัจจุบันโลกมีการฉีกประเทศต่างๆ เข้ารวมกันเป็นกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจ เกิดการเปิดเสรีการค้า การลงทุน เงินทุนและการเคลื่อนย้ายฝีมือแรงงาน วิชาชีพบัญชีของไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงที่จะสามารถแข่งขันกับนักวิชาชีพบัญชีของต่างประเทศทั้งในกลุ่มภูมิภาคและในระดับสากล วัตถุประสงค์ของบทความนี้เพื่อนำเสนอการพัฒนา ศักยภาพ วิชาชีพบัญชีไทยซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ดำเนินมาตรการต่างๆ เช่น 1) การกำหนดมาตรฐานการบัญชีการสอบบัญชีและมาตรฐาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 2) การเข้าร่วมเป็นกรรมการในองค์กรวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจและแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในระดับนานาชาติ 3) การจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพบัญชี โดยมุ่งเน้น การ สร้างความรู้ความเข้าใจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4) การให้คำแนะนำในการจัดทำบัญชีแก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งเป็นฐานธุรกิจที่สำคัญของไทยและ 5) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้าน วิชาชีพการบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเพื่อช่วยในการยกระดับศักยภาพบัญชีสำหรับบัณฑิตทางด้านบัญชีของไทยให้พร้อมรับมือและเพิ่มโอกาสเมื่อการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจเกิดขึ้น

สันทนา (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับต้นทุนทางจิตวิญญาณของความฉลาดทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นการนำเอาความฉลาดทางจิตวิทยา (psychological intelligence) มาประยุกต์ใช้ในพฤติกรรมอย่างเป็นระบบในการแสดงออกทางพฤติกรรมไปสู่บุคลิกภาพมนุษย์ บุคลิกภาพเป็นการแสดงออกถึงความฉลาดทางจิตวิทยาในการดำรงชีวิต การเรียนรู้ การคิด การรับรู้ การเข้าใจตนเองและผู้อื่น การแสดงออกทางอารมณ์ การวิเคราะห์ที่ตรงตรง การแก้ไขปัญหา (Rossiter, 2006) เป็นการแสดงออกทางความฉลาดทางจิตวิทยา อันประกอบด้วยความฉลาดทางปัญญา (IQ) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) และความฉลาดทางจิตวิญญาณ (SQ) ของมนุษย์ (Zohar & Marshall, 2004) ความฉลาดทางจิตวิทยาจึงเป็นต้นทุนทางจิตวิญญาณ (spiritual capital)

ฐิติธรและกนกศักดิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า 1) ความคิดเห็นด้านบุคคล สำหรับบุคลากรในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพไม่แตกต่างกัน 2) ความคิดเห็นด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บุญจวรรณและชุตินันต์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความเป็นผู้ประกอบการ องค์กร ทูนทางปัญญาและความร่วมมือของสมาชิกที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่าผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนส่วนมากจะให้ความสำคัญกับผู้ประกอบการขององค์กรเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นการมุ่งเน้นทุนทางปัญญา ความร่วมมือของสมาชิกและผลการดำเนินงาน ยังพบว่าความสัมพันธ์ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางปัญญามากที่สุด รองลงมา คือ ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความร่วมมือของสมาชิก ความร่วมมือของสมาชิกมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน ทุนทางปัญญามีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานและลำดับสุดท้ายความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน

วนิดา (2560) ศึกษาเรื่องศักยภาพทุนมนุษย์และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของศักยภาพทุนมนุษย์และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งผลของการทดสอบสมมติฐานพบว่าศักยภาพทุนมนุษย์ส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถเชิงพลวัตและส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถการแข่งขัน รวมทั้งความสามารถเชิงพลวัตส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการแข่งขัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันทำนายผลความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ได้ร้อยละ 68.4 นอกจากนี้การจัดทำแนวทางเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจซอฟต์แวร์มีข้อเสนอแนะให้สถานประกอบการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านทุนทางปัญญา ความสามารถเชิงพลวัตในด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและห่วงโซ่คุณค่าและความสามารถในการแข่งขันในด้านการสร้างความแตกต่างและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ในผลิตภัณฑ์และกระบวนการ รวมทั้งควรได้รับการสนับสนุนเพื่อยกระดับความสามารถเหนือคู่แข่งในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บุญเลิศ (2560) ได้กล่าวถึงนักบัญชีวิชาชีพอาเซียน (ASEAN CPA) ว่าเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่ถูกให้ความสำคัญในการเปิดเสรีทางวิชาชีพอาเซียน นักบัญชีของไทยจัดว่าเป็นนักบัญชีที่มีคุณภาพสูง แต่หากเทียบกับนักบัญชีของประเทศต่าง ๆ ในระดับอาเซียนยังคงต้องมีสิ่งที่นักบัญชีไทยต้องปรับปรุงคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นไป เช่น เรื่องภาษาอังกฤษ เพราะการไปทำงานต่างประเทศต้องมีความรู้ และทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ดีพอ คุณบุญเลิศ แมลชนกกุล ประธานคณะกรรมการงานด้านต่างประเทศ สภาวิชาชีพบัญชี ได้ให้สัมภาษณ์พิเศษ วารสาร CPA & Account ฉบับเดือนกรกฎาคม ปี 2560 นักบัญชีไทยมีสองกลุ่มหลัก ๆ กลุ่มแรก คือ ผู้สอบบัญชี นักบัญชีที่จะมาเป็นผู้สอบบัญชีได้ จะต้องจบปริญญาตรีด้านบัญชีและต้องผ่านการทดสอบ 6 รายวิชา มีประสบการณ์ อย่างน้อย 3 ปี 3,000 ชั่วโมง นักบัญชีกลุ่มนี้ มีคุณสมบัติครบถ้วน สามารถขึ้นทะเบียนเป็นนักบัญชีวิชาชีพอาเซียนได้ทันที กลุ่มที่สองคือผู้ทำบัญชีซึ่งเป็นนักบัญชีกลุ่มใหญ่ ในอดีตนักบัญชีกลุ่มนี้ไม่มีข้อบังคับให้ทดสอบ เพียงแต่จบปริญญาตรีด้านบัญชีและขึ้นทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์ แต่ตามหลักสากลแล้วการจบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยอาจไม่เพียงพอต่อการเข้าสู่วิชาชีพนักบัญชี นักบัญชีจึงมีความจำเป็นต้องเก็บประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี อย่างน้อย 3 ปี เพื่อเข้าสู่ความเป็นเลิศและการทดสอบเป็นนักบัญชีวิชาชีพอาเซียน จึงนับเป็น

โอกาสดีที่จะทำให้ผู้ทำบัญชีได้ยกระดับและพัฒนาความรู้อีกทางหนึ่งด้วย เนื่องจากผู้ทำบัญชีในบ้านเรา ยังไม่เคยมีการจัดสอบมาก่อน ทาง MRA จึงกำหนดให้นักบัญชีอาเซียนทำงานร่วมกับนักบัญชีท้องถิ่น โดยมีการขึ้นทะเบียนที่ประเทศปลายทางด้วย (Registered Foreign Professional Accountant : RFPA) ตามเงื่อนไขของการขึ้นทะเบียนที่ประเทศปลายทาง เนื่องจากว่านักบัญชีไทยอาจยังไม่ทราบถึง กฎหมายและภาษีที่เป็นเรื่องเฉพาะในแต่ละประเทศ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพมีความรู้และมี ประสบการณ์อีกทางหนึ่ง

Philip และ Stephen (2001) ได้ศึกษาเรื่องการบัญชี การวัดเชิงประจักษ์และทุนทางปัญญา ทำให้ทราบถึงมีการประยุกต์ใช้การวัดที่เหมาะสมกับธุรกิจโรงแรม กระแสเงินสดและชื่อเสียงขององค์กรส่วนใหญ่มาจากสินทรัพย์ทุนทางปัญญา (IC) มีการมุ่งเน้นการวัดองค์กรที่เป็นโรงแรมซึ่งเป็นงานบริการที่จับต้องไม่ได้ ในทางปฏิบัติพวกเขาจะทำเช่นเดียวกับสินทรัพย์ไม่มีตัวตนที่มีการจัดการอย่างชัดเจน ส่วน กระแสเงินสดที่จับต้องไม่ได้นั้นสามารถวัดได้จากการประมาณมูลค่าทางธุรกิจและมูลค่าผู้ถือหุ้น แสดงให้เห็นว่ามุมมองกระบวนการขององค์กรมีการแยกโครงสร้างของทุนทางปัญญา "คลาสสิก" โดยจัดเรียงรูปแบบตัวแปรเสียใหม่โดยใช้กระบวนการที่สามารถวัดได้และกำหนดขนาดให้เหมาะสม

Irina และ Elvira (2013) ได้ศึกษาเรื่องทุนทางปัญญาและมูลค่าของบริษัท พบว่าวิธีการประเมินมูลค่าของบริษัทแบบดั้งเดิมจำนวนมากสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในอดีต ในตามความเป็นจริงควรจะต้องมีการพิจารณามูลค่าที่อยู่นอกงบดุลและการเติบโตที่เป็นไปได้อีกด้วย ซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างของตลาด ขนาดของบริษัทและมูลค่าทางบัญชี ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถอธิบายได้โดยทุนทางปัญญา จุดมุ่งหมายของการศึกษาคือการตรวจสอบเชิงประจักษ์ของผลกระทบของทุนทางปัญญาต่อมูลค่าของบริษัท ผลลัพธ์เชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่าสามารถพบผลลัพธ์ที่หลากหลายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างค่าสัมประสิทธิ์มูลค่าเพิ่มทางปัญญาและมูลค่าของบริษัทอีกด้วย

David และ Michele (2013) ได้ชี้แจงแนวคิดเรื่องทุนทางจิตวิญญาณ พบว่าความคิดเรื่อง "ทุนทางจิตวิญญาณ" เป็นหัวข้อที่น่าสนใจมาก ได้อ้างอิงการทบทวนทางวิชาการ วรรณกรรม การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มที่ดำเนินการกับผู้นำและอาสาสมัครมากกว่า 15 องค์กร มีการพัฒนาองค์กรเอกชน และกลุ่มชุมชนในฮ่องกงมาเก๊าและไต้หวันมีการนำเสนอกรอบแนวคิดเบื้องต้นเพื่อความเข้าใจถึงการสร้างและการใช้ทุนทางจิตวิญญาณ แนวคิดของทุนทางจิตวิญญาณแนวคิดนี้กรอบเน้นย้ำ (1) ทุนทางจิตวิญญาณเป็นรูปแบบของค่านิยมที่ไม่เป็นอิสระเป็นเพียงส่วนหนึ่งของทุนทางสังคม วัฒนธรรมหรือศาสนา (2) ทุนทางจิตวิญญาณตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแท้จริง (3) ทุนทางจิตวิญญาณสร้างขึ้นและเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคมและวัสดุ ซึ่งจะช่วยให้ความสามารถส่วนบุคคลและกลุ่มให้บรรลุตามเป้าหมายที่แท้จริง

Rezvan และ Karim (2016) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจผลกระทบของทุนทางปัญญาในการเร่งการนำเสนอรายงานงบการเงินของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ของเตหะราน วัตถุประสงค์หลักที่ถูกกำหนดคือการรายงานทางการเงินและการจัดทำงบการเงินเพื่อการเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ถือหุ้น เจ้าหนี้ ลูกค้ายกเว้นของรัฐและประชาชนทั่วไปเพื่อใช้ในการตัดสินใจ องค์กรประกอบของทุนทางปัญญาที่มีอิทธิพลต่อการเร่งการนำเสนอรายงานทางการเงินประจำปีของบริษัท ประชากรที่ศึกษาในช่วงปี 2010-

2014 จำนวน 120 บริษัท ผลการศึกษาพบว่าโดยทั่วไปไม่สามารถอ้างได้อย่างเด็ดขาดว่าทุนทางปัญญา มีผลในเชิงบวกและสำคัญต่อการเร่งการนำเสนอรายงานทางการเงิน แต่พบว่าองค์ประกอบทุนทางปัญญา และองค์ประกอบของทุนทางโครงสร้างบ่งบอกถึงความคิดที่ว่าองค์ประกอบของทุนทางปัญญา มีเพียงทรัพยากรมนุษย์เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสำคัญกับการเร่งการนำเสนอ การรายงานทางการเงิน

สรุปเรื่องที่ศึกษาพบว่าสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานระหว่างประเทศ ซึ่งควรมีการเพิ่มเติม ความรู้เรื่องกฎหมายและภาษีที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพด้านบัญชีในประเทศนั้น ๆ ในการก้าวของ วิชาชีพบัญชีไทยสู่ AEC สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยจะต้องมีการปรับตัวและศึกษาเรื่องของ ภาษาและวัฒนธรรมซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรได้ทราบและสามารถเปิดใจยอมรับเรื่องต่าง ๆ ได้ ซึ่ง สิ่งเหล่านี้สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีต้องตระหนักถึงความสำคัญในการนำวิธีการและแนวคิดตาม ที่ได้ศึกษามาข้างต้นเพื่อช่วยในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความสามารถและใช้เป็นรูปแบบหรือ แนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น จึงเชื่อว่าแนวคิดทุนปัญญาตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นน่าจะเป็น ทางเลือกที่ดีของสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้ ประสบความสำเร็จและก้าวสู่ AEC ได้อย่างมั่นใจต่อไป



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการ

วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร” มีรายละเอียดวิธีการวิจัย ดังนี้

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ค้นพบโดยโฮลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และ นอร์แมน เดลลีย์ (Norman Delkey) นักวิจัยในรัฐแคลิฟอร์เนีย เป็นระเบียบวิธีวิจัยเชิงลึกที่ผู้วิจัยมั่นใจว่าจะใช้ในการค้นหารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างน่าเชื่อถือและนำไปใช้ประโยชน์ได้ เทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการวิจัยทางวิทยาศาสตร์เชิงบรรยาย โดยการรวบรวมความคิดของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการวินิจฉัยหรือตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยไม่มีการเผชิญหน้ากันโดยตรงของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เช่นเดียวกับกับการระดมสมอง (Brain storming) ทำให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างเต็มที่และอิสระ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังมีโอกาสถ่วงถ่วงความคิดเห็นของตนเองอย่างรอบคอบทำให้ได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือและนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ได้ (ครูบ้านนอก .คอม., 2552)

โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย มัชยฐาน ฐานนิยม และการคำนวณหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือ Interquartile Range (IR) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และใช้วิธีการทางสถิติแบบพรรณนา (Description statistics) ในการแปลผลและนำเสนอ สถานที่ทำการทดลองและเก็บข้อมูลงานวิจัย คือ สำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร จาก 29 เขต ซึ่งมีจำนวน 63 บริษัท ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึง 2 หัวข้อซึ่งประกอบด้วยดังนี้

- 3.1 เครื่องมือที่ใช้
- 3.2 วิธีการ

#### 3.1 เครื่องมือที่ใช้

การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นระเบียบวิธีวิจัยเชิงลึกซึ่งเป็นวิธีการรวบรวมความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจะพิจารณาจากมติความสอดคล้องของ ความคิดเห็นเสียงข้างมากจากผู้เชี่ยวชาญ (น้ำผึ้ง มีศิล, 2559) เพื่อค้นหาวิธีการพัฒนารูปแบบสำนักงานบัญชีในไทย ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยในครั้งนี้เพื่อต้องการทราบแนวทางในการพัฒนาสำนักงานบัญชีให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันกับประเทศอาเซียนได้ ซึ่งสามารถทำได้ 3 วิธี คือ 1) การคาดการณ์แนวโน้ม (Trend Projection) 2) การเขียนภาพอนาคต (Scenario Writing) 3) การปรึกษาผู้อื่น (Consulting Others) ซึ่งวิธีที่ 3 การปรึกษาผู้อื่น ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่

เกี่ยวข้องจะเป็นวิธีวิจัยที่ได้รับความนิยมมาก ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องจะเป็นทั้งนักวิชาการเจ้าของกิจการและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี ซึ่งจะมีการสรุปมติจากผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไทยสู่ AEC ที่จะทำให้ได้รับข้อมูลที่น่าเชื่อถือและยังนำไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ดี ผู้วิจัยจึงได้เลือกวิธีที่ 3 มาใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

เทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการวิจัยทางวิทยาศาสตร์เชิงบรรยาย โดยการรวบรวมความคิดของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี ซึ่งเป็นเทคนิคที่มีขั้นตอนที่ชัดเจน โดยการสรุปมติที่ได้ให้เป็นไปในทางเดียวกันและมีความถูกต้อง โดยไม่ต้องนัดหมายให้ผู้เชี่ยวชาญมาประชุมกันหรือเจอกัน กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามที่เตรียมไว้สองรอบหรือมากกว่า วิธีการนี้สามารถระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่ต่างสถานที่และเวลาได้อย่างไม่มีข้อจำกัด การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และอิสระ ไม่มีการชี้นำทางความคิดจากกลุ่มหรือบุคคลใด ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับจึงน่าเชื่อถือ ซึ่งมีบทความของ Rowe & Wright (1999) มีการทบทวนการศึกษาเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับประสิทธิภาพของเทคนิค Delphi พบว่ากลุ่มที่ใช้เทคนิคเดลฟายใช้ในการวิจัยจะมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ใช้ทางสถิติ

เทคนิคเดลฟายเบื้องต้น

- 1) ความตรง การตัดสินใจโดยใช้กลุ่มบุคคลจะมีความตรงมากกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียวและการตัดสินใจจะมีความตรงมากขึ้น ถ้าผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มประกอบด้วยผู้มีความรู้ความชำนาญในประเด็นนั้น ๆ
- 2) ความเที่ยง การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลจะมีความเที่ยงมากขึ้นหากไม่มีการเผชิญหน้าระหว่างสมาชิกในกลุ่มจะสามารถหลีกเลี่ยงอคติของผู้เชี่ยวชาญอื่นได้ เทคนิคเดลฟายจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องโดยให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเป็นเอกฉันท์ (Consensus) โดยไม่ต้องพบปะกัน ทำให้มีประโยชน์ในการได้มาซึ่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ห่างไกลกัน แต่มีความสนใจร่วมกันและมีความเห็นที่ต่าง

กัน ซึ่งจะมีผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงานให้กับผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถาม เมื่อรับคืนผู้วิจัยจะทำการประมวลผลส่งกลับให้ผู้เชี่ยวชาญรับทราบสถานการณ์ความคิดเห็นโดยอาจจะมีการเพิ่มเติม เมื่อได้รับคำตอบผู้วิจัยจะประเมินคำตอบอีกครั้งว่ามีการเปลี่ยนคำตอบหรือไม่ และอาจจะทำแบบนี้เป็นรอบที่ 3 และ 4 เพื่อยืนยันคำตอบ ถือว่าได้รับความเห็นเป็นเอกฉันท์จากผู้เชี่ยวชาญได้แล้ว

การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดแนวทาง วิธีการต่าง ๆ สำหรับใช้ในการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีและยังสามารถใช้ในการวางแผนอนาคตในการเตรียมสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไทยให้มีความพร้อมต่อสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนได้ดังนี้

### 3.1.1 ลักษณะของเดลฟาย (Characteristic of Delphi Technique)

1. เตรียมข้อคำถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับ

#### 1.1 ศึกษาสถานภาพปัจจุบันของสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย



1.2 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.3 ขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากประเด็นข้างต้น

2. การรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ศึกษาข้อมูลที่ได้รับจากความคิดเห็นต่าง ๆ จากความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

4. ลดปัญหาการเผชิญหน้า ไม่มีการพบปะกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้มีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ทำให้ลดปัญหาด้านเวลา การเดินทางและงบประมาณ

### 3.1.2 ปัจจัยการใช้เทคนิคเดลฟาย (Key Features of Delphi Technique)

1. ไม่เปิดเผยตน (Anonymity) เป็นวิธีการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสอบถามที่เป็นอิสระ ความคิดเห็นแต่ละคนไม่มีอิทธิพลต่อกัน ไม่เผชิญหน้ากัน ไม่ทราบความคิดเห็นของกัน และกัน

2. ทำซ้ำ (Iteration) โดยมีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามหลายรอบ

2.1 รอบแรกมักจะเป็นคำถามปลายเปิด

2.2 รอบต่อไปจะเป็นคำถามปลายปิด และ

2.3 รอบสุดท้ายเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า

3. ป้อนกลับโดยมีการควบคุม (Controlled Feedback) เพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะมีการป้อนกลับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดในข้อคำถามแต่ละข้อจากรอบที่ผ่านมาพร้อมเสนอค่าสถิติในรอบต่อไปเพื่อหาฉันทามติของกลุ่ม

4. เสนอด้วยสถิติ (Statistical Aggregation of Group Response) การป้อนข้อมูลกลับแต่ละรอบ จะทำการวิเคราะห์ด้วยหลักสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ฐานนิยม และพิจารณาความสอดคล้องด้วยการคำนวณหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือ Interquartile Range (IR) รวมทั้งค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน

### 3.1.3 ข้อดีของการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย (Advantage of Delphi Technique)

1. ผลที่ได้รับน่าเชื่อถือและนำไปใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจาก

1.1 คำตอบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

1.2 กระบวนการวิจัยหลายรอบอย่างรอบคอบ มีความน่าเชื่อถือ

1.3 ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นไม่

ตกภายใต้อิทธิพลของกลุ่ม

2. ใช้เวลาในการวิจัยไม่มาก ซึ่งจะใช้เวลาในการเก็บข้อมูลในแต่ละรอบประมาณ 1 เดือน เวลาที่ใช้ทั้งกระบวนการประมาณ 3-4 เดือน แต่สามารถได้ผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือและนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง

3. ประหยัดงบประมาณและประหยัดเวลาในการทำวิจัย สามารถเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ต่างสถานที่ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ถึงแม้จะอยู่ต่างสถานที่กันก็ตาม

4. วิเคราะห์ข้อมูลง่ายสามารถอธิบายได้โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย มัชยฐาน ฐานนิยม และการคำนวณหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือ Interquartile Range (IR)

### 3.2 วิธีการ

กระบวนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย มีขั้นตอนดังนี้

#### 1. การกำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัย

ประเด็นปัญหาของการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย ควรเป็นปัญหาที่ไม่ควรมีคำตอบที่ถูกต้องอาศัยมติจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอนาคตนำผลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจหรือวางแผนการดำเนินการ โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำหรับประเด็นปัญหาการวิจัยครั้งนี้คือ

1.1 สภาพปัจจุบันของสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทย

1.2 รูปแบบแนวทางการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

#### 2. การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย จะต้องเป็นผู้ที่รู้จริงและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพการบัญชีหรือเกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา นอกจากนี้ยังจะต้องคัดเลือกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่ยินดีเสียสละเวลาให้ สามารถตอบแบบสอบถามได้จนเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัยและสามารถติดต่อได้สะดวก จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่จะตอบแบบสอบถาม ไม่มีข้อกำหนดตายตัว แต่จากผลการประชุมประจำปีของ California Junior Colleges Association เมื่อปี พ.ศ. 2514 สรุปว่าควรมีจำนวนผู้เชี่ยวชาญ 17 คนขึ้นไป

เนื่องจากอัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะลดลงและคงที่ในช่วงจำนวนผู้เชี่ยวชาญ 17-21 คน ตามตารางที่ 3.1 ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คน เพื่อให้ค่าความคลาดเคลื่อนมีเพียง .02 เท่านั้น

**ตารางที่ 3.1** จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ (Panel size)	ช่วงของความคลาดเคลื่อน (Error Reduction)	ความคลาดเคลื่อนลดลง (Net Change)
1 – 5	1.02 – .70	.50
5 – 9	.70 – .58	.12
9 – 13	.58 – .54	.04
13 – 17	.54 – .50	.04
17 – 21	.50 – .48	.02
21 – 25	.48 – .46	.02
25 – 28	.46 – .44	.02

ที่มา : McMillan, Thomas T. (1971)

### 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายก็คือ

3.1 การสัมภาษณ์ กำหนดรูปแบบของการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และ

3.2 แบบสอบถาม กำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม โดยใช้แบบมาตรวัดความคิดเห็นตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert' Scale) ซึ่งมีระดับการประเมิน 5 ระดับ

โดยแบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 3 รอบ โดยทั่วไปจะใช้เวลาในการส่งและตอบกลับแบบสอบถามแต่ละรอบไม่เกิน 1 เดือน ดังนั้นการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายทั้งกระบวนการ จะใช้เวลาประมาณ 3-4 เดือน ในแต่ละรอบประกอบด้วยแบบสอบถามแบบต่าง ๆ ดังนี้

รอบที่ 1 : แบบสอบถามแบบปลายเปิด

แบบสอบถามรอบที่ 1 จะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Opened End) ซึ่งเป็นการถามอย่างกว้าง ๆ ให้ครอบคลุมประเด็นปัญหาของการวิจัย เพื่อต้องการเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ผู้วิจัยจะต้องรวบรวมความคิดเห็นและวิเคราะห์คำตอบโดยละเอียดแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นต่าง ๆ เพื่อกำหนดกรอบของปัญหาเพื่อทำแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป ซึ่งแบบสอบถามในรอบที่ 1 โดยนำกรอบแนวคิดในการวิจัยมาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องการศึกษา ที่จะให้การตอบคำถามบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการศึกษารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 : สภาพปัจจุบันของสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทย

เพื่อให้การตอบคำถามบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยต้องศึกษาสภาพปัจจุบันว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงวุฒิมีมุมมองเกี่ยวกับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยตามแนวคิดของทุนปัญญาอย่างไร

คำถามข้อที่ 2 : ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเห็นด้วยกับแนวคิดทุนปัญญาในการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยอย่างไร

เพื่อให้การตอบคำถามบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจำเป็นต้องสอบถามเพื่อวัดความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทุนปัญญาในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่าอยู่ในระดับใด

คำถามข้อที่ 3 : ท่านสามารถบอกเกี่ยวกับการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยอย่างไรที่จะสามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ใน AEC

เพื่อให้การตอบคำถามบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจำเป็นต้องขอความเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีมุมมองเกี่ยวกับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย

คำถามข้อที่ 4 : ท่านช่วยเสนอแนะการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยเพิ่มเติม (ถ้ามี)

รอบที่ 2 : แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า

แบบสอบถามรอบที่ 2 พัฒนาจากคำตอบของแบบสอบถามในรอบที่ 1 โดยการรวบรวมความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเข้าด้วยกันรวมทั้งตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนกันออก

การทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จะต้องมึเนื้อหาที่ตรงกับเรื่องที่ได้ทำการศึกษาวิจัยและตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยจะต้องสามารถวัดเนื้อหาที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้การศึกษาครั้งนี้ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาการบัญชีเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ปริมาณของข้อคำถามโดยประกอบไปด้วย 3 ท่าน โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) (Rovinelli & Hambleton, 1977, Miller, 2003) การหาค่าดัชนี IOC แบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

มีความสอดคล้องหรือวัดได้	มีระดับคะแนนเท่ากับ	+1
ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดได้	มีระดับคะแนนเท่ากับ	0
ไม่มีความสอดคล้องหรือไม่สามารถวัดได้	มีระดับคะแนนเท่ากับ	-1

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จส่งมอบให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาการบัญชีตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ปริมาณและประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำมาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้สูตร ดังต่อไปนี้

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

$$\frac{\sum R}{N} = \begin{array}{l} \text{ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ} \\ \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ} \end{array}$$

เมื่อได้ทำการคำนวณค่าดัชนี IOC จากสูตรเรียบร้อยแล้ว จะนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานความเที่ยงตรง (Tepprasit & Yuvanont, 2015) โดยการประเมินผลดัชนี IOC ของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จกับจุดประสงค์มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00-0.49 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ค่าเฉลี่ย 0.50-0.69 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ยอมรับ

ค่าเฉลี่ย 0.70-0.79 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ดี

ค่าเฉลี่ย 0.80-1.00 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

เมื่อได้ผลเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะตัดข้อความที่มีความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ต่ำและข้อความที่มีทำการปรับปรุงความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ยอมรับให้อยู่ในเกณฑ์ดีขึ้นไป โดยผลการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) อยู่ในเกณฑ์ดีมาก

หลังจากนั้นจึงสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมอีกครั้งซึ่งรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญออกความคิดเห็นในลักษณะของการจัดระดับความสำคัญในคำถามแต่ละข้อรวมทั้งระบุเหตุผลที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยลงในช่องว่างท้ายข้อความ นอกจากนี้ยังสามารถเขียนคำแนะนำเพิ่มเติมได้อีกด้วยสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามรอบนี้ แล้วหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม หรือพิสัยระหว่างควอไทล์หรือค่า IR (Interquartile Range) โดยผู้วิจัยได้จำแนกข้อความรอบที่ 2 ออกเป็น 5 ส่วนให้ความสอดคล้องกับข้อความปลายเปิดในแบบสอบถามรอบที่ 1 ดังนี้

แบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทุนปัญญา (Intellectual Capital) และการพัฒนา

สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทย

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยสู่

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

รอบที่ 3 : แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า

แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นการพัฒนาคำตอบจากแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ถ้าพบว่าค่า IR มีค่าน้อย แสดงว่าความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญค่อนข้างสอดคล้องกัน สามารถสรุปความได้ แต่ถ้าค่า IR มีค่ามาก แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกระจาย ไม่สามารถสรุปความใด ๆ ได้ จะต้องสร้างแบบสอบถามฉบับใหม่เป็นรอบที่ 3 โดยมีข้อความเดียวกันกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่เพิ่มตำแหน่งค่า มัธยฐาน ค่า IR และเขียนเครื่องหมายแสดงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่ได้ตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 ลงไป แล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญคนเดิมอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่การเก็บข้อมูลรอบที่ 3 จึงสำคัญมาก เพราะเป็นการยืนยันคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในประเด็นคำถามเดิม ผู้วิจัยจะต้องมีความ

รอบคอบ และไม่มีอคติในการวิเคราะห์ข้อมูล และการระบุเครื่องหมายแสดงตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 18 คนได้ตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ที่ผ่านมาแล้ว

#### 4. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

1. ผู้วิจัยติดต่อขอรับหนังสือจากคณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามรอบที่ 1 ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2562 กำหนดเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในเวลา 1 เดือน เพื่อทำการวิเคราะห์คำตอบโดยละเอียด และนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นต่างๆ เพื่อกำหนดกรอบของคำถามในรอบที่ 2
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2562 โดยกำหนดเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในเวลา 2 สัปดาห์ เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อพัฒนาเป็นข้อคำถามในรอบที่ 3
4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามรอบที่ 3 ในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2562 โดยกำหนดเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในเวลา 2 สัปดาห์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล
5. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับจากแบบสอบถามในแต่ละรอบอย่างละเอียดก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis and Interpretation of Delphi Results)

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในแต่ละรอบ ดังนี้

แบบสอบถามรอบที่ 1 : ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามในรอบที่ 1 ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิดมาประมวลผลวิเคราะห์คำตอบโดยละเอียด ตัดข้อความที่ซ้ำซ้อนกัน ออก รวบรวมความคิดเห็นในลักษณะเดียวกันเข้าด้วยกัน โดยให้คงความหมายเดิมไว้ ผนวกกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มาสังเคราะห์เพื่อสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า เพื่อให้ตอบคำถามในลักษณะของการจัดลำดับความสำคัญในข้อคำถามแต่ละข้อต่อไป โดยผู้วิจัยกำหนดค่าของระดับความเป็นไปได้ของแนวโน้มไว้ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง แนวโน้มนั้นมีความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง แนวโน้มนั้นมีความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง แนวโน้มนั้นมีความเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง แนวโน้มนั้นมีความเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง แนวโน้มนั้นมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

แบบสอบถามรอบที่ 2 : ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามในรอบที่ 2 มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ และทำการพัฒนาเป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยนำข้อมูลข้อคำถามชุดเดิมมาระบุตำแหน่งของค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือ Interquartile Range (IR) และแสดงตำแหน่งที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิได้ตอบคำถามในแบบสอบถามรอบที่ 2 เพื่อเป็นข้อมูลให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิใช้ประกอบการตัดสินใจในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 ต่อไป โดยผู้วิจัยนำข้อมูลคำตอบจากแบบสอบถาม

ในรอบที่ 2 มาจำแนกตามค่ามัธยฐาน (Median) ออกเป็น 5 ช่วงคะแนน

โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538) ดังนี้

ช่วงที่ 1	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00
ช่วงที่ 2	น้อย	ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49
ช่วงที่ 3	ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49
ช่วงที่ 4	มาก	ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49
ช่วงที่ 5	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49

แบบสอบถามรอบที่ 3 : ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามในรอบที่ 3 ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงความเห็นเพื่อหาฉันทามติของกลุ่ม เป็นการยืนยันคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นคำถามเดิมว่า มีความประสงค์ยืนยันคำตอบเดิมหรือมีความประสงค์เปลี่ยนแปลงคำตอบหรือไม่ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence : IOC) เพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) มัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลด้วยการคำนวณหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือ Interquartile Range (IR) รวมทั้ง ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยม (Mode) และมัธยฐาน (Median) ตลอดจนค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence : IOC) โดยมีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### 1. ค่าเฉลี่ย (Mean)

ผู้วิจัยคำนวณหาค่าเฉลี่ยของข้อมูลซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นทั้งหมดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของคำตอบที่ได้รับเป็นรายชื่อในชุดคำถาม แต่ละส่วน

#### 2. ค่ามัธยฐาน (Median)

ผู้วิจัยคำนวณหาค่ากลางของข้อมูล โดยพิจารณาค่าตำแหน่งของข้อมูลที่อยู่กึ่งกลางของข้อมูลทั้งหมด ซึ่งข้อมูลจะต้องทำการเรียงลำดับตามปริมาณ โดยในการคำนวณหาค่ามัธยฐานสำหรับข้อมูลที่มีการแจกแจงความถี่จะใช้สูตรคำนวณทางสถิติ ดังที่แสดงในภาคผนวก ก ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเป็นไปได้มากที่สุด

ค่ามัธยฐานระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความเป็นไปได้มาก

ค่ามัธยฐานระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความเป็นไปได้ปานกลาง

ค่ามัธยฐานระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความเป็นไปได้น้อย

ค่ามัธยฐานระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความเป็นไปได้น้อยที่สุด

#### 3. ค่าฐานนิยม (Mode)

ผู้วิจัยคำนวณหาค่าที่มีความถี่สูงสุดในจำนวนชุดของข้อมูลทั้งหมด โดยในการคำนวณหาค่าฐานนิยมสำหรับข้อมูลที่มีการแจกแจงความถี่จะใช้สูตรคำนวณทางสถิติ ดังที่แสดงในภาคผนวก ก

#### 4. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR)

ผู้วิจัยคำนวณหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้วยการคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่าง ควอไทล์บนหรือควอไทล์ที่ 3 (Q3) และควอไทล์ล่างหรือควอไทล์ที่ 1 (Q1) โดยในการคำนวณหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์สำหรับข้อมูลที่มีการแจกแจงความถี่จะใช้สูตรคำนวณทางสถิติดังที่แสดงในภาคผนวก ก ทั้งนี้หากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 ถือว่ามีความสอดคล้องกัน (Consensus)

#### 5. ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน (Mode - Median)

ผู้วิจัยคำนวณหาค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน เพื่อเป็นการสนับสนุนความสอดคล้องของความคิดเห็นที่ได้รับจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยหากค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน มีค่าไม่เกิน 1 ถือว่ามีความสอดคล้องกัน (Consensus)

#### 6. การพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูล ซึ่งรวบรวมได้จากแบบสอบถามในรอบที่ 2 ดังนี้

หากข้อคำถามใด มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และมีค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐานไม่เกิน 1.00 ให้ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกัน หากข้อคำถามใด มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และมีค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐานเกิน 1.00 ให้ถือว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกันและหากข้อคำถามใดมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เกิน 1.50 และมีค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐานไม่เกิน 1.00 ให้ถือว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกันเช่นเดียวกัน

#### 7. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence : IOC)

ผู้วิจัยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องจากการยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่ 3 โดยในการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องจะใช้สูตรคำนวณทางสถิติ ดังที่แสดงในภาคผนวก ก ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551; วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2554) ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นด้วยว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสม

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสม

ให้คะแนน -1 เมื่อไม่เห็นด้วยว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสม

หากข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์

#### 6. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้คำตอบจากผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นหลักแล้ว ผู้วิจัยก็จะสามารถสรุปคำตอบจากแบบสอบถาม เพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลและรายงานข้อที่ค้นพบภาพในอนาคตของปัญหาเพื่อนำไปใช้ได้ในอนาคตต่อไป



## 7. สิ่งที่เราคาดว่าจะได้รับจากผลการวิจัย

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามงานวิจัยจะสามารถทำให้ทราบแนวทางที่ใช้ในการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากประเด็นที่ดำเนินการวิจัย จากการวิจัยนี้คาดหวังว่าจะได้รูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

นอกจากนี้ยังเชื่อว่าจะได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำตอบในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ที่อาจจะ เป็นข้อมูลที่มีนัยสำคัญซึ่งน่าสนใจนอกเหนือจากประเด็นที่ดำเนินการวิจัยซึ่งอาจจะสามารถใช้ในการ ต่อยอดงานวิจัยจากประเด็นเหล่านี้ได้ต่อไป



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทย ด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
- 4.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน คือ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 18 แห่ง รายละเอียดดังแสดงในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ (N = 18)

รายการ	ข้อมูลวิจัย
ตำแหน่ง	รองประธานกรรมการบริหาร กรรมการผู้จัดการ กรรมการบริหารสายงานบัญชี รองกรรมการ หัวหน้าสำนักงานบัญชีคุณภาพ รองผู้จัดการฝ่ายบัญชี หัวหน้าแผนกบัญชี
การศึกษา	ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท
เพศ	ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
อายุ	ส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี
ประสบการณ์การทำงาน	ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 20 ปี แต่ไม่ถึง 30 ปี
ลูกค้าในกลุ่มประเทศอาเซียน (AEC)	ไทย กัมพูชา ลาว เมียนมาร์ สิงคโปร์ มาเลเซีย เวียดนาม และอื่น ๆ ได้แก่ จีน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ อังกฤษ อเมริกา เยอรมัน

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการพัฒนารูปแบบสำหรับงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย

1) สภาพปัจจุบันของสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทย ซึ่งได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสำนักงานบัญชีคุณภาพมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เล็งเห็นความสำคัญของระบบการควบคุมภายใน พร้อมทั้งจะรับมือกับ AEC ที่สำคัญยังพบว่าสำนักงานบัญชีคุณภาพมีการนำแนวคิดทุนปัญญามาใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยทุนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม ทุนทางโครงสร้างและทุนด้านจิตวิญญาณ

2) รูปแบบแนวทางการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่ได้ทราบจากการสัมภาษณ์และสอบถามด้วยแบบสอบถามด้วยเทคนิคเดลฟาย จากผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่รู้จริงและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพการบัญชีและที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานบัญชีคุณภาพ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญยินดีเสียสละเวลาให้กับการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าสำนักงานบัญชีคุณภาพมีการนำทุนปัญญามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำนักงานบัญชีคุณภาพประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติของคนในองค์กร มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นขั้นเป็นตอน มีการสื่อสารที่ถูกต้อง งานที่ได้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของลูกค้า และเชื่อว่าสามารถดำเนินกิจการได้อย่างยั่งยืนและสามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น พร้อมก้าวสู่ AEC ได้อย่างมั่นใจ

### 3) ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์

พบว่าสำนักงานบัญชีคุณภาพมีการจัดทำและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี ที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้ากำหนด จำนวนลูกค้าของสำนักงานบัญชีคุณภาพ มีมากกว่า 30 ราย จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีคุณภาพมีเหมาะสมกับการดำเนินกิจการ มีการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหลายทางและเป็นแบบ 2 ทาง (Two Way Communication) มีการจัดทำแผนธุรกิจและทบทวนการบริหารจัดการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

### ผลจากการสัมภาษณ์สำนักงานบัญชีคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำนวน 18 แห่ง พบว่าสำนักงานบัญชีคุณภาพมีการนำแนวคิดทุนปัญญามาใช้ในการบริหารจัดการสำนักงานบัญชีดังนี้

#### 1. ทุนมนุษย์

- 1) สำนักงานบัญชีมีพนักงานที่มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการและทักษะในการปฏิบัติงานพนักงาน
- 2) ทำงานอยู่กับสำนักงานบัญชีนานเป็น 10 ปี ซึ่งทำให้มีประสบการณ์และความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติ
- 3) พนักงานในสำนักงานบัญชีมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง ต้อง update ความรู้อยู่ตลอด

- 4) สำนักงานบัญชีจะมีการหมุนเวียนหน้าทำงานกันทำเพื่อให้ทราบงานทุกจุดและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้
- 5) มีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับจำนวนลูกค้า

## 2. ทุนสังคม

- 1) สำนักงานมีนโยบายให้พนักงานรุ่นพี่สอนรุ่นน้องและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดีต่อกัน สอนแบบ Face to Face พนักงานเอื้อเฟื้อกัน
- 2) สังคมในสำนักงานอยู่เหมือนพี่เหมือนน้อง
- 3) สอนโดยวิธีให้ลงมือปฏิบัติก่อนหากมีข้อผิดพลาดจะสอนวิธีการแก้ไข
- 4) การสื่อสารที่มีคุณภาพแบบ 2 ทาง ได้แก่ ประชุมกันเป็นประจำทุกเดือนแบบระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- 5) มีการจัดอบรมร่วมกัน

## 3. ทุนโครงสร้าง

- 1) สำนักงานบัญชีคุณภาพจะมีคู่มือ มีแนวปฏิบัติที่ดี ชัดเจนและนำมาปฏิบัติจริง
- 2) มีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถ
- 3) มีแผนการปฏิบัติงานและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตลอดเวลา
- 4) มีการทบทวนนโยบายอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น โดยการประชุมระดับบริหาร

## 4. ทุนจิตวิญญาณ

- 1) สำนักงานมีการแบ่งปันความรู้ให้กับลูกค้าและเพื่อนร่วมวิชาชีพ
- 2) สำนักงานบัญชีเองก็มีการสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป
- 3) ตั้งสมาคมสำนักงานบัญชีคุณภาพ เพื่อแลกเปลี่ยน ให้ความรู้ด้านบัญชีในกลุ่มสำนักงานบัญชี
- 4) สำนักงานบัญชีเป็นเหมือนโรงเรียนส่งเสริมให้เติบโตและประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ส่งเสริมให้ไปทำงานส่วนตัวและไปทำงานที่ดีกว่า
- 5) มีนโยบายส่งเสริมพนักงานที่มีประสบการณ์ โดยการผลักดันให้มีตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงค่าตอบแทนต่าง ๆ

### 4.4 ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม

#### รอบที่ 1 : แบบสอบถามแบบปลายเปิด

จากแบบสอบถามรอบที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Opened End) เป็นการสอบถามเพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากการเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเกี่ยวกับทูลปัญหาที่มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ทูลมนุษย์ ทูลสังคม ทูลโครงสร้าง และทูลจิตวิญญาณ พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทย เล็งเห็นความสำคัญของการควบคุมภายในและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการและยกระดับวิชาชีพบัญชีให้อยู่ในระดับสากล มีความพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ AEC

2. ผู้บริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพมีความเห็นด้วยกับการนำแนวคิดทูลปัญหาไปใช้ในการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทย โดยเฉพาะสำนักงานบัญชีที่ยังไม่ได้เข้ามาในระบบของสำนักงานบัญชีคุณภาพควรมีพัฒนาสำนักงานบัญชีของตนเองด้วยแนวคิดทูลปัญหาซึ่งจะสามารถช่วยให้มีการพัฒนาสำนักงานบัญชีให้มีคุณภาพและยังจะเพิ่มความสนใจเข้าร่วมโครงการสำนักงานบัญชีคุณภาพอีกด้วย เนื่องจากจะเล็งเห็นประโยชน์หลายประการในการเข้าร่วมเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพในการเพิ่มระบบบริหารการจัดการที่เป็นระบบ มีการควบคุมการดำเนินงานและมีการบริหารงานในสำนักงานบัญชีได้ดีขึ้น ซึ่งจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมจากข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยพบว่าจำนวนสำนักงานบัญชีคุณภาพในไทยยังมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับสำนักงานบัญชีที่มีในประเทศไทยทั้งหมด แต่หากมีการนำแนวคิดทูลปัญหาไปใช้ในสำนักงานบัญชีผู้วิจัยเชื่อว่าสำนักงานบัญชีจะเข้าใจถึงความสำคัญและเล็งเห็นประโยชน์โครงการของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าโดยมีจดทะเบียนเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้จำนวนของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทยมีจำนวนที่เพิ่มขึ้นซึ่งสิ่งนี้เป็นการยกระดับมาตรฐานคุณภาพของสำนักงานบัญชีไทยได้อีกด้วย

3. สำนักงานบัญชีคุณภาพในไทยพบว่ามีความพร้อมในการแข่งขันด้านวิชาชีพบัญชีกับประเทศต่าง ๆ ในกลุ่ม AEC ซึ่งอาจจะยังต้องมีการพัฒนาด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านภาษา ด้านกฎหมายและภาษีอากรระหว่างประเทศ ผู้บริหารของสำนักงานบัญชีคุณภาพมีความมั่นใจในคุณภาพในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นด้านลูกค้าในกลุ่มประเทศ AEC ที่จะมีเพิ่มขึ้น หรือในด้านประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานบัญชีก็มีความสามารถเพียงพอในการรับมือกับ AEC ที่เกิดขึ้นได้

4. ผู้บริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพยังเสนอแนะการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยเพิ่มเติมว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีความรู้ความสามารถในสำนักงานมีความพร้อมที่จะให้ความรู้และทักษะทางวิชาชีพบัญชี โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานบัญชีไปเป็นวิทยากรซึ่งพร้อมที่จะช่วยเหลือด้านวิชาชีพบัญชีให้กับหน่วยงานภายนอกทั้งของภาครัฐและเอกชนในช่องทางต่าง ๆ ทำให้เป็นที่รู้จักสำนักงานบัญชีของตนอีกด้วย

#### รอบที่ 2 : แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า

จากแบบสอบถามรอบที่ 2 พัฒนาจากคำตอบของแบบสอบถามในรอบที่ 1 โดยการรวบรวมความคิดเห็นที่ได้จากบริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพและสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญทางสาขาวิชาการบัญชีตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง ประกอบด้วย 3 ท่าน (ภาคผนวก ข รายชื่อและประวัติผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

คุณภาพเครื่องมือผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย) ดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญธรรม พรเจริญ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทร์ทิพา เพ็ริยวาณิชย์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพสุดา คมวงศ์วิวัฒน์

โดยผู้วิจัยได้ทำผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Testability of Item – Variable – Congruence Index) ตามระเบียบในภาคผนวก ข และได้แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ พร้อมทำตารางสรุปข้อตัวแปรพร้อมทั้งอักษรย่อในการใช้วิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 4.1 คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence : IOC) เพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องจากการยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่ 3 โดยในการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องจะใช้สูตรคำนวณทางสถิติ ดังที่แสดงในภาคผนวก ก ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551; วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2554) ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นด้วยว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสม

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสม

ให้คะแนน -1 เมื่อไม่เห็นด้วยว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสม

หากข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์

ส่งกลับไปยังผู้บริหารสำนักงานบัญชีกลุ่มเดิมอีกครั้ง ซึ่งรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อให้ผู้บริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพสามารถออกความคิดเห็นในลักษณะของการจัดระดับความสำคัญในคำถามแต่ละข้อรวมทั้งให้เหตุผลที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยลงในช่องว่างท้ายข้อคำถาม นอกจากนี้ยังสามารถเขียนคำแนะนำเพิ่มเติมได้อีกด้วยสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามรอบนี้ แล้วหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม หรือพิสัยระหว่างควอไทล์หรือค่า IR (Interquartile Range) โดยผู้วิจัยได้จำแนกข้อคำถามรอบที่ 2 ออกเป็น 3 ส่วนให้ความสอดคล้องกับข้อคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามรอบที่ 1 ดังนี้

แบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

รายละเอียดตามที่กล่าวในข้างต้นตามตาราง 4.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทุนปัญญา (Intellectual Capital) และการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทย

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

นำแบบสอบถามรอบที่ 2 มาทำการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อพัฒนาเป็นข้อคำถามในรอบที่ 3 ได้ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.2 ดังนี้

ตาราง 4.2 การวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

องค์ประกอบ	ข้อความคำถาม	ผลการวิเคราะห์	
		ค่ามัธยฐาน (Median)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)
ทุนมนุษย์ Human Capital	1. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้าน วิชาชีพบัญชี	5	1
	2. บุคลากรในองค์กรได้รับการอบรม สัมมนาด้านวิชาชีพบัญชีอย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง	5	1
	3. มีบุคลากรที่อยู่กับองค์กรอายุงาน นานเกิน 10 ปี	5	1
ทุนทางสังคม Social Capital	4. องค์กรมีการประชุมบุคลากรทุก ระดับอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง	4.5	1
	5. การประชุมใช้รูปแบบการระดม ความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการใน ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีให้มี ประสิทธิภาพ	4	1
	6. องค์กรได้มีการพิจารณาข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคลากรมา ปรับใช้ในองค์กร	4.5	1
ทุนโครงสร้าง Structural Capital	7. องค์กรมีนโยบายรักษาบุคลากร	5	1
	8. องค์กรมีการปรับปรุงนโยบาย คู่มือ และ แนวปฏิบัติอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4	1
	9. มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่ เกี่ยวข้อง ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรภายในองค์กร และมีการติดตามผลเพื่อให้ทราบว่า บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตาม ได้อย่างถูกต้อง	5	1

ตาราง 4.2 การวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความคำถาม	ผลการวิเคราะห์	
		ค่ามัธยฐาน (Median)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)
ทุนจิตวิญญาณ Spiritual Capital	10.องค์กรได้บอกต่อถึงแนวทางปฏิบัติที่ดี ต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมวิชาชีพบัญชี	4	1
	11.องค์กรมีกลุ่มเฟซบุ๊ก ไลน์ ยูทูป หรือ อื่น ๆ ในการแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดีให้แก่สังคม	4	1
การสร้างให้เกิดทักษะ Skill	12.บุคลากรในองค์กรสามารถใช้ความรู้ที่ มีสอนหรือแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน ด้านวิชาชีพบัญชีให้แก่เพื่อนร่วมงาน และลูกค้าได้	4.5	1
	13.บุคลากรในองค์กรมีทักษะเพียงพอ และสามารถแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีของตน และเพื่อนร่วมงานรวมถึงลูกค้าได้	5	1
การส่งเสริมให้ผู้ที่มี ทักษะ Promote	14.ภายในองค์กรมีการประชุมเพื่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ สำหรับบุคลากรในองค์กร	4	1
	15.องค์กรจัดให้บุคลากรทุกระดับได้รับ การอบรมสัมมนาภายนอกพร้อมกัน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	5	1
การส่งเสริมให้ผู้สนใจ Interested	16.องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษา ที่สูงขึ้นกว่าเดิมเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร	5	1
	17.องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำ วิจัยเพื่อให้ทราบแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ	4	1.25
การส่งเสริมให้สมาชิก แบ่งปันประสบการณ์ Share	18.องค์กรมีส่วนร่วมแบ่งปันแนวทาง ปฏิบัติที่ดีต่อสังคม ได้แก่ ลูกค้า เพื่อน ร่วมวิชาชีพ	5	1
	19.บุคลากรในองค์กรเป็นวิทยากรให้กับ หน่วยงานภายนอก	4	1
การพัฒนาวิชาชีพบัญชีสู่ AEC	20.องค์กรมีความพร้อมในการให้บริการด้าน วิชาชีพบัญชีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	4	1



ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 4.2 พบว่า

ค่ามัธยฐานมีค่า 4 หมายถึงผู้บริหารสำนักงานบัญชีมีความเห็นด้วย และค่ามัธยฐานมีค่า 5 หมายถึงผู้บริหารสำนักงานบัญชีมีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) มีค่าน้อย แสดงว่าความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มผู้บริหารสำนักงานบัญชีมีความเห็นค่อนข้างสอดคล้องกัน (Consensus) ซึ่งค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 สามารถสรุปความได้ผู้บริหารของสำนักงานบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดทุนปัญญาที่ควรนำมาใช้ในสำนักงานบัญชีคุณภาพสอดคล้องกัน

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดทุนปัญญาได้โดยไม่ต้องจัดทำคำถาม รอบที่ 3 : แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า เนื่องจากค่า IR มีค่าน้อย แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่กระจัดกระจาย สามารถสรุปความคิดเห็นจากผู้บริหารของสำนักงานบัญชีคุณภาพทั้ง 18 แห่งจากแบบสอบถามรอบที่ 2 นี้ได้

ผู้วิจัยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อมูลซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นทั้งหมดของกลุ่มผู้บริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของคำตอบที่ได้รับเป็นรายชื่อในชุดคำถามดังตาราง 4.3

**ตาราง 4.3** การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean)

องค์ประกอบ	ข้อความถาม	ผลการวิเคราะห์
ทุนมนุษย์ Human Capital	1. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชี	5
	2. บุคลากรในองค์กรได้รับการอบรมสัมมนาด้านวิชาชีพบัญชีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	5
	3. มีบุคลากรที่อยู่กับองค์กรยาวนานเกิน 10 ปี	4
ทุนทางสังคม Social Capital	4. องค์กรมีการประชุมบุคลากรทุกระดับอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง	4
	5. การประชุมใช้รูปแบบการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับเพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีให้มีประสิทธิภาพ	4
	6. องค์กรได้มีการพิจารณาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรมาใช้ในองค์กร	4
ทุนทางโครงสร้าง Structural Capital	7. องค์กรมีนโยบายรักษาบุคลากร	5
	8. องค์กรมีการปรับปรุงนโยบาย คู่มือและแนวปฏิบัติอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4
	9. มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้กับบุคลากรภายในองค์กรและมีการติดตามผลเพื่อให้ทราบว่าบุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง	5

ตาราง 4.3 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความถาม	ผลการวิเคราะห์
ทุนด้านจิตวิญญาณ Spiritual Capital	10.องค์กรได้บอกต่อถึงแนวทางปฏิบัติที่ดีต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมวิชาชีพบัญชี	4
	11.องค์กรมีกลุ่มเฟสบุ๊ค ไลน์ ยูทูป หรืออื่น ๆ ในการแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดีให้แก่อสังคัม	4
การสร้างให้เกิดทักษะ Skill	12.บุคลากรในองค์กรสามารถใช้ความรู้ที่มีสอนหรือแนะนำวิธีการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีให้แก่เพื่อนร่วมงานและลูกค้าได้	5
	15.องค์กรจัดให้บุคลากรทุกระดับได้รับการอบรมสัมมนาภายนอกอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	5
การส่งเสริมให้ผู้สนใจ Interested	16.องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้นกว่าเดิมเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร	5
	17.องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำวิจัยเพื่อให้ทราบแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ	4
การส่งเสริมให้สมาชิก แบ่งปันประสบการณ์ Share	18.องค์กรมีส่วนร่วมแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีต่อสังคัมได้แก่ ลูกค้า เพื่อนร่วมวิชาชีพ	5
	19.บุคลากรในองค์กรเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานภายนอก	4
การพัฒนาวิชาชีพบัญชีสู่ AEC	20.องค์กรมีความพร้อมในการให้บริการด้านวิชาชีพบัญชีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	4

จากผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ทำให้ทราบว่าผู้บริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพเห็นความสำคัญของทุกข้อความถามที่เกี่ยวกับรูปแบบที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผู้วิจัยคำนวณหาค่าฐานนิยม (Mode) ที่มีความถี่สูงที่สุดในจำนวนชุดของข้อมูลทั้งหมด โดยในการคำนวณหาค่าฐานนิยมสำหรับข้อมูลที่มีการแจกแจงความถี่ ตามตาราง 4.4

ตาราง 4.4 การวิเคราะห์หาค่าฐานนิยม (Mode)

องค์ประกอบ	ข้อความถาม	ผลการวิเคราะห์
ทุนมนุษย์ Human Capital	1. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชี	5
	2. บุคลากรในองค์กรได้รับการอบรมสัมมนาด้านวิชาชีพบัญชีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	5
	3. มีบุคลากรที่อยู่กับองค์กรอายุงานนานเกิน 10 ปี	5
	6. องค์กรได้มีการพิจารณาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรมาปรับใช้ในองค์กร	5
ทุนทางโครงสร้าง Structural Capital	7. องค์กรมีนโยบายรักษาบุคลากร	5
	8. องค์กรมีการปรับปรุงนโยบาย คู่มือและแนวปฏิบัติอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	5
	9. มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้กับบุคลากรภายในองค์กรและมีการติดตามผลเพื่อให้ทราบว่าบุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง	5
ทุนด้านจิตวิญญาณ Spiritual Capital	10. องค์กรได้บอกต่อถึงแนวทางปฏิบัติที่ดีต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมวิชาชีพบัญชี	4
	11. องค์กรมีกลุ่มเฟสบุ๊ค ไลน์ ยูทูป หรืออื่น ๆ ในการแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดีให้แก่มัคคม	5
การสร้างให้เกิดทักษะ Skill	12. บุคลากรในองค์กรสามารถใช้ความรู้ที่มีสอนหรือแนะนำวิธีการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีให้แก่เพื่อนร่วมงานและลูกค้าได้	5
	13. บุคลากรในองค์กรมีทักษะเพียงพอและสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีของตนเองและเพื่อนร่วมงานรวมถึงลูกค้าได้	5
การส่งเสริมให้ผู้ที่มีทักษะ Promote	14. ภายในองค์กรมีการประชุมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์สำหรับบุคลากรในองค์กร	4
	15. องค์กรจัดให้บุคลากรทุกระดับได้รับการอบรมสัมมนาภายนอกพร้อมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	5

ตาราง 4.4 การวิเคราะห์หาค่าฐานนิยม (Mode) (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ผลการวิเคราะห์
การส่งเสริมให้ผู้สนใจ Interested	16.องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร	5
	17.องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำวิจัยเพื่อให้ทราบ แนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ	3
การส่งเสริมให้สมาชิก แบ่งปันประสบการณ์ Share	18.องค์กรมีส่วนร่วมแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีต่อสังคม ได้แก่ ลูกค้า เพื่อนร่วมวิชาชีพ	5
	19.บุคลากรในองค์กรเป็นวิทยากรให้กับ หน่วยงานภายนอก	4
การพัฒนาวิชาชีพบัญชีสู่ AEC	20.องค์กรมีความพร้อมในการให้บริการด้าน วิชาชีพบัญชีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	5

ผลจากการวิเคราะห์หาค่าฐานนิยม (Mode) ตามตาราง 4.4 ทำให้ทราบว่าผู้บริหารสำนักงาน บัญชีคุณภาพมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางในการพัฒนาสำนักงานบริการด้าน วิชาชีพบัญชีในประเทศไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งสำนักงานบัญชีคุณภาพได้มี ปฏิบัติอยู่แล้ว

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีการคำนวณหาค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน (Mode - Median) เพื่อเป็นการสนับสนุนความสอดคล้องของความคิดเห็นที่ได้รับจากกลุ่มผู้บริหาร สำนักงานบัญชีคุณภาพ โดยหาค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน มีค่าไม่เกิน 1 ถือ ว่ามีความสอดคล้องกัน (Consensus) ตามผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.5

ตาราง 4.5 การวิเคราะห์หาค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน (Mode - Median)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ผลการวิเคราะห์
ทุนมนุษย์ Human Capital	1. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชี	0
	2. บุคลากรในองค์กรได้รับการอบรมสัมมนาด้านวิชาชีพ บัญชีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	0
	3. มีบุคลากรที่อยู่กับองค์กรอายุงานนานเกิน 10 ปี	0

ตาราง 4.5 การวิเคราะห์หาค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน (Mode - Median) (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความถาม	ผลการวิเคราะห์
ทุนทางสังคม Social Capital	4. องค์กรมีการประชุมบุคลากรทุกระดับอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง	0.5
	5. การประชุมใช้รูปแบบการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับเพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการในปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีให้มีประสิทธิภาพ	0
	6. องค์กรได้มีการพิจารณาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรมาปรับใช้ในองค์กร	0.5
ทุนทางโครงสร้าง Structural Capital	7. องค์กรมีนโยบายรักษาบุคลากร	0
	8. องค์กรมีการปรับปรุงนโยบาย คู่มือและแนวปฏิบัติอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1
	9. มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้กับบุคลากรภายในองค์กรและมีการติดตามผลเพื่อให้ทราบว่าบุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง	0
ทุนด้านจิตวิญญาณ Spiritual Capital	10. องค์กรได้บอกต่อถึงแนวทางปฏิบัติที่ดีต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมวิชาชีพบัญชี	0
	11. องค์กรมีกลุ่มเฟสบุ๊ค ไลน์ ยูทูป หรืออื่น ๆ ในการแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดีให้แก่สังคม	1
การสร้างให้เกิดทักษะ Skill	12. บุคลากรในองค์กรสามารถใช้ความรู้ที่มีสอนหรือแนะนำวิธีการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีให้แก่เพื่อนร่วมงานและลูกค้าได้	0.5
	13. บุคลากรในองค์กรมีทักษะเพียงพอและสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีของตนเองและเพื่อนร่วมงานรวมถึงลูกค้าได้	0
การส่งเสริมให้ผู้ที่มีทักษะ Promote	14. ภายในองค์กรมีการประชุมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์สำหรับบุคลากรในองค์กร	0
	15. องค์กรจัดให้บุคลากรทุกระดับได้รับการอบรมสัมมนาภายนอกพร้อมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	0

**ตาราง 4.5** การวิเคราะห์หาค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน (Mode - Median) (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความถาม	ผลการวิเคราะห์
การส่งเสริมให้ผู้สนใจ Interested	16.องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร	0
	17.องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำวิจัยเพื่อให้ทราบแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ	1
การส่งเสริมให้สมาชิก แบ่งปันประสบการณ์ Share	18.องค์กรมีส่วนร่วมแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีต่อสังคม ได้แก่ ลูกค้า เพื่อนร่วมวิชาชีพ	0
	19.บุคลากรในองค์กรเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานภายนอก	0
การพัฒนาวิชาชีพบัญชีสู่ AEC	20.องค์กรมีความพร้อมในการให้บริการด้านวิชาชีพบัญชีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	1

ผลจากการวิเคราะห์หาค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน (Mode - Median) พบว่าค่าไม่เกิน 1 ถือว่ามีความสอดคล้องกัน (Consensus) ของความคิดเห็นที่ได้รับจากกลุ่มผู้บริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพ

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าข้อมูลในแบบสอบถามมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และมีค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐานไม่เกิน 1.00 ให้ถือว่าข้อความถามนั้นมีความสอดคล้องกัน

เนื่องจากผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ พบว่าค่า IR มีค่าน้อย แสดงว่าความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มผู้บริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพมีความเห็นค่อนข้างสอดคล้องกัน ผู้วิจัยจึงยุติการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในรอบที่ 3

#### 4.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ

1) การพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่จะสามารถแข่งขันกับประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย บรูไนดารุสซาลาม เวียดนาม ลาว เมียนมาร์และกัมพูชา นั้นผู้บริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพได้ให้ข้อเสนอแนะว่าประเทศไทยมีบุคลากรด้านบัญชีเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับประเทศในเขตอาเซียน แต่บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความต้องการไปทำงานต่างประเทศ ดังนั้นในสภาพของการตั้งรับสำนักงานบัญชีต่างประเทศที่จะเข้ามาลงในประเทศไทย คือ การพัฒนาด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้าน การพัฒนาด้านเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถตอบโจทย์ลูกค้ารุ่นใหม่ได้ อีกทั้งจำเป็นต้องปรับทัศนคติให้บุคลากรด้านวิชาชีพบัญชีไทยมีความต้องการทำงานกับลูกค้าต่างชาติอีกด้วย

ความรู้ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้กฎหมายท้องถิ่น หลักข้อบังคับของภาครัฐกับมาตรฐานงานวิชาชีพในการบริการเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการจัดทำบัญชีแก่ธุรกิจของ

ประเทศใด ๆ ทักษะภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีเพื่อการทำงานที่สะดวก รวดเร็ว จะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ รวมถึงความรู้ความเข้าใจในธุรกิจของผู้รับบริการ ทำให้สามารถวางแผนการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

จากการที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ได้จัดเชื่อมโยงเครือข่ายศึกษาดูงานระหว่างประเทศ จำนวน 4 ประเทศ พอจะสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาสำนักงานบัญชี AEC ได้นั้นนอกจากทักษะด้านภาษาอังกฤษแล้วจะต้องรู้ถึงขนบธรรมเนียมประเพณี สังคม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม กฎระเบียบ ข้อบังคับและ ความรู้เกี่ยวกับองค์กรวิชาชีพ รวมทั้งหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ในประเทศลาว เอกสารทางบัญชีและเอกสารรายงานทางการเงินจะต้องจัดทำเป็นภาษาลาวและสกุลเงินกีบ ซึ่งในแต่ละประเทศจะมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป รวมถึงในปัจจุบันยังต้องนำเรื่อง Technology เข้ามาเกี่ยวข้องอีกด้วยเพื่อจะแข่งขันกับประเทศอื่นได้

ดังนั้นต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาที่เข้มแข็งเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มในประเทศอาเซียนได้ ฝึกความชำนาญด้านทักษะให้มีความรู้ ความสามารถเทียบเท่าในกลุ่มประเทศอาเซียน

2) การพัฒนาสำนักงานบัญชีเพื่อยกระดับวิชาชีพบัญชีให้สูงขึ้น ซึ่งได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพเพิ่มเติมอีกว่าสำนักงานบัญชีควรตระหนักถึงความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการและในการบริการให้แก่ลูกค้า เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจให้ดำรงอยู่ต่อไปได้ ต้องส่งเสริมให้บุคลากรด้านบัญชีมีการอบรมเสริมทักษะทางด้านภาษา มีการพัฒนาด้านบุคลากรให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ด้าน

การยึดมั่นในหลักความถูกต้องของกฎหมาย ข้อบังคับและจรรยาบรรณของวิชาชีพโดยไม่มองประโยชน์ส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญ จะทำให้การให้บริการมีความชัดเจนโปร่งใสในการถูกตรวจสอบ ซึ่งส่งผลให้สังคมธุรกิจน่าอยู่ยิ่งขึ้น การไม่หยุดพัฒนาวิธีการทำงาน ทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี แม้ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานหลายปี การที่วิชาชีพบัญชีระดับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย เปิดโอกาสให้นักบัญชีรุ่นน้องได้รับการถ่ายทอดความจากประสบการณ์ตรง การแลกเปลี่ยนมุมมอง วิธีการทำงานโดยเปิดกว้างในฐานะนักวิชาชีพ จะทำให้การยกระดับองค์กรวิชาชีพบัญชีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งวิชาชีพบัญชีรุ่นเก่าก็จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยเช่นกัน

การจะยกระดับวิชาชีพบัญชีให้สูงขึ้น ต้องสร้างมาตรฐานนักบัญชีให้มีความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ควรสร้างทัศนคติและการให้ความสำคัญในส่วนของจรรยาบรรณในวิชาชีพบัญชี ทั้งต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมวิชาชีพ รวมทั้งภาครัฐควรสนับสนุนในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และรักษาหน้าที่และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ในการให้การสนับสนุน ไม่มีพฤติกรรมในทางเสื่อมเสียโดยใช้อำนาจหน้าที่อย่างไม่ถูกต้องรวมถึงมีส่วนร่วมด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เช่น การลดใช้กระดาษในการเก็บบันทึกข้อมูล เป็นต้น

## บทที่ 5

### สรุปผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปโดยสังเขปดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย** การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

**กลุ่มที่ศึกษาในการวิจัย** ศึกษารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญา จากผู้บริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพที่ได้รับใบรับรองจากกรมพัฒนาธุรกิจ จำนวน 18 แห่ง ใช้การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

#### วิธีดำเนินการวิจัย

**ขั้นที่ 1** การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญา โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ งานวิจัย บทความ ฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญา

1.2 การสร้างรูปแบบรูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาในประเทศไทย โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 2 รอบ จากการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน

**การวิเคราะห์ข้อมูล** การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย แล้วหาค่าความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percents) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่าง คอวไทล์ (Interquartile Range)

**ผลการวิจัย** จากการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน เพียง 2 รอบ เท่านั้นสามารถทำให้สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดได้ว่ามีความสอดคล้องกัน นั้นหมายถึงเห็นด้วยกับแนวคิดทุนปัญญาที่จะนำมาเป็นรูปแบบในการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีต่อไป จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร จึงสรุปได้ว่าสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยควรนำแนวคิดทุนปัญญาไปใช้ในการบริหารจัดการในองค์กรโดยมีองค์ประกอบที่มีสาระสำคัญ 4 ทุนตามทีกล่าวมาข้างต้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดทุนปัญญา



ของภิญโญ (2555) ที่ได้ศึกษาไว้เกี่ยวกับแนวคิดทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม ทุนทางโครงสร้าง แต่ทุนเพียง 3 ประเภทอาจยังไม่เพียงพอต่อองค์กรควรมีทุนเพิ่มนั่น คือ ทุนด้านจิตวิญญาณ และคล้ายกับผลงานวิจัยของสมบัติ (2553) ที่ได้ศึกษาไว้ว่าทุนทางปัญญาจะเกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้เร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับทุนทางโครงสร้างของสังคมหรือองค์กร สามารถใช้สำหรับการขับเคลื่อนองค์กรในยุคเศรษฐกิจได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับมาราซีและอมรรัตน์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องทุนทางปัญญากับการพัฒนาเด็กไทยซึ่งพบว่าทุนทางปัญญาเป็นความสามารถที่มีในตัวบุคคลสามารถเรียนรู้จากตนเองและคนอื่น นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตและปฏิบัติงานในองค์กรได้และทุนทางปัญญาสามารถทำให้การเรียนการสอนมีกระบวนการคิด การทำงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีมได้อีกด้วย

**สรุปผลการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญา

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่าทุนปัญญาสามารถพัฒนาเพิ่มคุณภาพและยกระดับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีของไทยให้เป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพตามโครงการและนโยบายของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าให้มากขึ้นได้ นอกจากนี้ทุนปัญญาที่นำมาใช้กับสำนักงานบัญชีในไทยจะช่วยให้การพัฒนาศักยภาพเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมั่นใจอีกด้วย

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีของไทย เป็นองค์กรสำคัญองค์กรหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นเพื่อการพัฒนาสู่ความยั่งยืนในการดำเนินกิจการทั้งในประเทศไทยและในกลุ่มประเทศ AEC ควรทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวคิด (ตัวแปร) อื่น ๆ ที่จะสามารถช่วยในการพัฒนาและยกระดับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีของไทยต่อไป

2. บุคลากรในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีของไทยซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นเดียวกันทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในสำนักงานบัญชีให้เพิ่มศักยภาพด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ประกอบการทั้งในประเทศไทยและกลุ่มประเทศอาเซียน

## บรรณานุกรม

- กระทรวงการต่างประเทศ กรมอาเซียน กลุ่มงานนโยบาย. (2555). ความหมายและความสำคัญของประชาคมอาเซียน เข้าถึงเมื่อ 23 ส.ค.2562. เข้าถึงได้จาก <http://www.mfa.go.th/internet/information/21823.pdf>
- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2554). กรอบความตกลงร่วมว่าด้วยข้อตกลงการยอมรับร่วมในสาขาบัญชีของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services : MRA Framework).
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2555). ประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. ๒๕๕๕. เข้าถึงเมื่อ 23 ส.ค.2562. เข้าถึงได้จาก [https://www.dbd.go.th/ewt\\_news.php?nid=1102](https://www.dbd.go.th/ewt_news.php?nid=1102)
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562). รายชื่อสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงเมื่อ 23 ส.ค.2562. เข้าถึงได้จาก [https://www.dbd.go.th/more\\_news.php?cid=441](https://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=441)
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562). สถิติของผู้ทำบัญชี. เข้าถึงเมื่อ 28 ส.ค.2562. เข้าถึงได้จาก [https://www.dbd.go.th/more\\_news.php?cid=433](https://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=433)
- ครูบ้านนอก .คอม. (2552). เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique). เข้าถึงเมื่อ 23 ส.ค.2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannok.com/23452>
- ฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินีหิธ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC).
- ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามาน สิทธิผลวนิชกุล. (2555). การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทย เมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ. วารสารนักบริหาร. 32, 3 (ก.ค.-ก.ย. 2555) 16 – 25.
- น้ำผึ้ง มีศิล. (2559). การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย : การหลีกเลี่ยงมโนทัศน์ที่ไม่ถูกต้อง. Veridain E-Journal, Silpakorn University, 9 (ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน 2559), 1256-1265.
- บุญเลิศ กมลชนกกุล. (2560). นักบัญชีวิชาชีพอาเซียน. วารสาร CPD & Account, 14(163), 15-18.
- บุญฑารรณ วิงวอน และชุตินันต์ สะสอง (2559). อิทธิพลของความเป็นผู้ประกอบการองค์กร ทูทางปัญญาและความร่วมมือของสมาชิกที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในภาคเหนือตอนบน 1 ของประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 10 (4), (น145-160).
- ภิญโญ รัตนพันธ์. (2555). สร้างความได้เปรียบ เพื่อไม่เอาเปรียบ. Appreciative \ Inquiry. GotoKnow. เข้าถึงเมื่อ 1 มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/510317>
- มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, (2557). การจัดการการเรียนรู้ “การเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”. เข้าถึงเมื่อ 30 ธันวาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://km.bus.ubu.ac.th/?p=318>.

- มาราศี มีโชค และอมรรรัตน์ วัฒนาธร. (2554). ทูทางปัญญากับการพัฒนาเด็กไทย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 13 (2), 139-148.
- วนิดา สุวรรณนิพนธ์. (2560). ศักยภาพทุนมนุษย์และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. 2554. เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิกานดา วรณวิเศษ. (2555). การเตรียมความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษาไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. วารสารสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 2(06), (น.2).
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย. ข่าวสารวิจัยทางการศึกษา, 18 (3), หน้า 8 -11.
- ศิริพงศ์ พงษ์พิพันธุ์. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ฮาชั้นพรีนติ้ง.
- สันทนา วิจิตรเนาวรัตน์. (2557). ต้นทุนทางจิตวิญญาณของความฉลาดทางจิตวิทยา.
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2553). ศึกษาเรื่องทุนความสร้างสรรค์มาจากคนสร้างสรรค์และสังคมที่สร้างสรรค์. for Quality, 16 (149), 1.1-104.
- สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม. วันที่ค้นข้อมูล 19 กรกฎาคม 2562, จาก [www.mcu.ac.th/](http://www.mcu.ac.th/)
- Bontis, N. & Girardi, J. (1998). Teaching Knowledge Management and Intellectual Capital Lessons : an Empirical Examination of the Tange Simulation. 3rd World Congress on Intellectual Capital, McMaster University, Canada.
- Chatzkel, J. (2004). Greater Phoenix as a knowledge capital. Journal of Knowledge Management, 8(5), 61–72.
- Daft, R. L. & K. E. Weick. (1984). Toward a Model of Organizations as Interpretation Systems. Academy of Management Review, 9, 2, 284-295.
- David, A. & Michele, W. (2013). Clarifying the Concept of Spiritual Capital. The Chinese University of Hong Kong, 10-13 July 2013.
- Edvinsson, L. & Malone, M. S. (1997). Intellectual Capital. London: Piatkus.
- Fitz-Enj, J. (2000). The ROI of human capital. American management Association, New York: pp. 20 – 22.
- Irina Berzkalnea, I. & Elvira Zelgalvea, E. (2013). Intellectual capital and company value. Procedia - Social and Behavioral Sciences 110 ( 2014 ) 887 – 896.
- McMillan, Thomas T. (1971). The Delphi Technique. paper presented at annual meeting of California Junior .College Association Commission on Research and Development (3 May 1971 Monterrey California .

- Miller, D. 2003 The Virtual Moment. *Journal of the Royal Anthropological Institute* 14: 57-75.
- Philip, K. , & Stephen, P. (2001). Accounting, empirical measurement and intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*,Vol. 2 No. 3, pp. 246-260.
- Rezvan, Z. & Karim, R. (2016) The survey of the effect of intellectual capital on the financial statement reporting acceleration in the companies accepted in Tehran's securities exchange market. *International Journal of Humanities and International Cultural Studies*, ISSN 2356-5926 (p.2082-2089).
- Rossiter, A. (2006). *Developing spiritual intelligence*. New York: O Books.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Rowe, G., & Wright, G. (1999). The Delphi technique as a forecasting tool: issues and analysis. *International Journal of Forecasting*, 15, 353–375. Retrieved Jun 08, 2016, from <http://forecastingprinciples.com/files/delphi%20technique%20Rowe%20Wright.pdf>
- Teprasit, P. , & Yuvanont, P. (2015) . The Impact of Logistics Management on Reverse Logistics in Thailand's Electronics Industry. *International Journal of Business and Information*. 10(2).
- Youndt, M. (2000). Human Resource configurations and value creation: The mediating role of intellectual capital. Paper presented at the 2000 Academy of Management Conference, Toronto, Ontario, Canada.
- Zarezadeh, R. & Karim Rezvani Raz,K.R. (2016). The survey of the effect of intellectual capital on the financial statement reporting acceleration in the companies accepted in Tehran's securities exchange market.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2004). *Spiritual Capital*. Berrett-Koehler Publishers, Inc., California.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี





**ประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี**  
**พ.ศ. ๒๕๕๕**

เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบธุรกิจสำนักงานบัญชีมีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐาน ISO : ๙๐๐๑ : ๒๐๐๘ และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของ สภาวิชาชีพบัญชี เพื่อให้เป็นที่น่าเชื่อถือ กรมพัฒนาธุรกิจการค้าจึงได้ปรับปรุงข้อกำหนดการรับรอง คุณภาพสำนักงานบัญชี และออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรอง คุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๐

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“สำนักงานบัญชี” หมายถึง สำนักงานที่มีการให้บริการด้านการทำบัญชี ไม่ว่าจะจัดตั้งใน รูปของ นิติบุคคล คณะบุคคล หรือบุคคลธรรมดา

“ผู้ทำบัญชี” หมายถึง ผู้ทำบัญชีตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. ๒๕๔๓ ที่สังกัดใน สำนักงานบัญชี

“ผู้ช่วยผู้ทำบัญชี” หมายถึง ผู้ช่วยของผู้ทำบัญชีที่สังกัดในสำนักงานบัญชี

“ข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี” หมายถึง ข้อกำหนดการรับรองคุณภาพ สำนักงานบัญชีที่แนบท้ายประกาศนี้

“หนังสือรับรอง” หมายถึง หนังสือรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ออกให้แก่สำนักงานบัญชีที่ผ่านการตรวจประเมินตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี

“กรม” หมายถึง กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

“อธิบดี” หมายถึง อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

ข้อ ๓ สำนักงานบัญชีที่จะยื่นคำขอรับหนังสือรับรองต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) รับทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี ตามมาตรา ๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ การบัญชี พ.ศ. ๒๕๔๓ ไม่น้อยกว่า ๓๐ ราย

(๒) หัวหน้าสำนักงานต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบัญชี ปฏิบัติงานเต็มเวลา มีประสบการณ์ด้านการทำบัญชีมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และต้องแจ้งการเป็นผู้ทำบัญชีต่อกรมไว้แล้ว

(ก) มีผู้ช่วยผู้ทำบัญชีที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบัญชีและปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างน้อย ๑ คน

(ข) มีเลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร

(ค) ประกอบธุรกิจสำนักงานบัญชีมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(ง) ไม่เคยถูกเพิกถอนหนังสือรับรองแล้วแต่พ้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(จ) ไม่เคยฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดใน ขอ ก (ข) และ (ค) เว้นแต่พ้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(ฉ) หัวหน้าสำนักงานต้องไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(ช) ในกรณีที่สำนักงานบัญชีจัดตั้งในรูปคณะบุคคล หรือนิติบุคคล ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการแล้วแต่กรณีซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการให้บริการรับทำบัญชีต้องมีคุณสมบัติตาม (ก) และ (ข) ด้วย

ข้อ ๔ การยื่นคำขอรับหนังสือรับรองให้ใช้แบบ ร.สบ.๑ ที่แนบท้ายประกาศฉบับนี้พร้อมทั้งแนบเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในแบบ ร.สบ.๑ และยื่นต่อสำนักบัญชีธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

ข้อ ๕ ในกรณีสำนักงานบัญชีมีสำนักงานหลายแห่งแยกต่างหากจากกันให้แยกคำขอของแต่ละสำนักงานที่ประสงค์จะขอหนังสือรับรอง โดยสำนักงานแต่ละแห่งที่ยื่นคำขอจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดใน ข้อ ๓ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) และ (๘)

ข้อ ๖ สำนักงานบัญชีที่ยื่นคำขอรับหนังสือรับรองต้องรับการตรวจประเมินคุณภาพจากหน่วยงานที่กรมกำหนด ดังนี้ (๑) สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) หรือ (๒) สถาบันหรือหน่วยงานอื่นที่อธิบดีให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้สำนักงานบัญชีเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการตรวจประเมินทุกครั้งตามอัตราที่หน่วยงานผู้ตรวจประเมินเรียกเก็บ

ข้อ ๗ สำนักงานบัญชีที่ผ่านการตรวจประเมินตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีแล้วจะได้รับหนังสือรับรอง และกรมจะเผยแพร่ชื่อและที่ตั้งของสำนักงานบัญชีดังกล่าวให้สาธารณชนทราบ

ข้อ ๘ หนังสือรับรองมีกำหนดอายุ ๓ ปีนับแต่วันที่ออกหนังสือรับรอง สำนักงานบัญชีที่จะขอต่ออายุหนังสือรับรองต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดใน ข้อ ๓ (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) และ (๙) การยื่นคำขอต่ออายุหนังสือรับรองให้ใช้แบบ ร.สบ.๒ ที่แนบท้ายประกาศฉบับนี้พร้อมทั้งแนบเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในแบบ ร.สบ.๒ และยื่นต่อสำนักบัญชีธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ภายใน ๙๐ วัน ก่อนวันที่หนังสือรับรองสิ้นอายุ

ข้อ ๙ สำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรองมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีตลอดระยะเวลาที่ได้รับ การรับรอง ซึ่งรวมถึงในกรณีที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในภายหลังด้วย

(๒) ต้องรับการตรวจประเมินคุณภาพพลละ ๑ ครั้ง ซึ่งอาจเป็นการตรวจประเมินใหม่ทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนตามความเหมาะสม

(๓) ต้องไม่นำหนังสือรับรองไปใช้ในทางที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อกรม หรือนำไปใช้อ้างอิงต่อบุคคลอื่นในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด



(๔) ให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจประเมินทุกครั้ง และยินยอมให้หน่วยงานอื่นที่กรมเห็นสมควร ให้เข้าร่วมสังเกตการณ์การตรวจประเมินได้รวมทั้งต้องส่งมอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรองคุณภาพที่เป็นปัจจุบันให้แกกรมและผู้ตรวจประเมินเมื่อได้รับการร้องขอ

(๕) ในกรณีที่ประสงค์จะยกเลิกการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีหรือเลิกประกอบกิจการ ด้านการทำบัญชีต้องแจ้งเป็นหนังสือให้กรมทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน โดยใช้แบบ ร.สบ.๓ ที่แนบท้ายประกาศ ฉบับนี้พร้อมทั้งแนบเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในแบบ ร.สบ.๓

(๖) ในกรณีที่ถูกเพิกถอนหนังสือรับรองหรือมีการแจ้งขอยกเลิกการรับรอง หรือเลิกประกอบกิจการด้านการทำบัญชีจะต้องส่งคืนหนังสือรับรองให้แกกรมภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งหรือวันยกเลิกการรับรอง หรือวันเลิกประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี

(๗) ในกรณีที่ถูกพักใช้ หรือเพิกถอนหนังสือรับรอง หรือมีการแจ้งขอยกเลิกการรับรองหรือเลิกประกอบกิจการด้านการทำบัญชีต้องยุติการใช้สิ่งพิมพ์ สื่อโฆษณา ที่มีการอ้างอิงถึงการได้รับการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี

(๘) ต้องจัดทำ และเก็บรักษารายการบันทึกข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีรวมทั้งผลการดำเนินการกับข้อร้องเรียนทั้งหมด และต้องส่งมอบเอกสารดังกล่าวให้แกกรมหรือผู้ตรวจประเมินเมื่อได้รับการร้องขอ

ขอ ๑๐ ในกรณีที่มีการย้ายที่ตั้งสำนักงานหรือมีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานที่เป็นสาระสำคัญ เช่น การ โอนกิจการ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น สำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรอง จะต้องแจ้งการย้าย หรือการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต่อกรมภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ย้าย หรือวันที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วแต่กรณี โดยใช้แบบ ร.สบ.๓ ที่แนบท้ายประกาศฉบับนี้พร้อมทั้งแนบเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในแบบ ร.สบ.๓ และในกรณีดังกล่าวสำนักงานบัญชีจะต้องรับการตรวจประเมินคุณภาพใหม่ซึ่งอาจตรวจประเมินเพียงบางส่วนตามความเหมาะสมซึ่งเมื่อผ่านการตรวจประเมินแล้ว กรมจะออกหนังสือรับรองฉบับใหม่ให้โดยหนังสือรับรองฉบับใหม่มีอายุเท่ากับหนังสือรับรองฉบับเดิม

ขอ ๑๑ กรมอาจกำหนดให้มีการตรวจประเมินเพิ่มเติมหรือตรวจประเมินใหม่ทั้งหมด โดยไม่แจ้งให้สำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรองทราบล่วงหน้าได้เมื่อมีเหตุดังต่อไปนี้ (๑) มีเหตุที่น่าเชื่อว่าคุณภาพของสำนักงานบัญชีลดลง ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี (๒) มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานที่เป็นสาระสำคัญและมีผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรอง (๓) มีการร้องเรียนว่าสำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรองปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดการรับรอง คุณภาพสำนักงานบัญชี และกรมพิจารณาเห็นว่าขอร้องเรียนนั้นมีมูล

ขอ ๑๒ กรมอาจมีคำสั่งให้พักใช้หรือเพิกถอนหนังสือรับรองได้ในกรณีดังต่อไปนี้ (๑) หัวหน้าสำนักงาน หรือผู้เป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการ แล้วแต่กรณีเป็นบุคคลล้มละลายถูกห้ามประกอบวิชาชีพบัญชีหรือถูกเพิกถอนสมาชิกภาพจากสภาวิชาชีพบัญชี (๒) ไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติผิดเงื่อนไขที่กำหนดใน ขอ ๙ (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๘) - ๔ - (๓) กรณีอื่น ๆ ที่กรมพิจารณาแล้วเห็นว่าสำนักงานบัญชีอาจกระทำให้เกิดความเสียหายหรือมีผลกระทบต่อกรรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี

ขอ ๑๓ การพักใช้หนังสือรับรองครั้งหนึ่งให้มีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน และไม่เกิน ๑๘๐ วัน

ขอ ๑๔ สำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรองรายได้ถูกสั่งพักใช้หนังสือรับรองแล้ว หากมีเหตุที่กรม อาจสั่งพักหรือเพิกถอนหนังสือรับรองตามข้อ ๑๒ ซ้ำอีก ภายในกำหนดระยะเวลา ๓ ปี นับแต่วันถูกสั่งพักใช้หนังสือรับรองครั้งแรก กรมจะเพิกถอนหนังสือรับรอง

ขอ ๑๕ ในกรณีที่หนังสือรับรองชำรุด หรือสูญหาย หรือมีการเปลี่ยนชื่อสำนักงานบัญชี สำนักงานบัญชีอาจยื่นคำขอไต่ถามออกใบแทนหนังสือรับรองให้ได

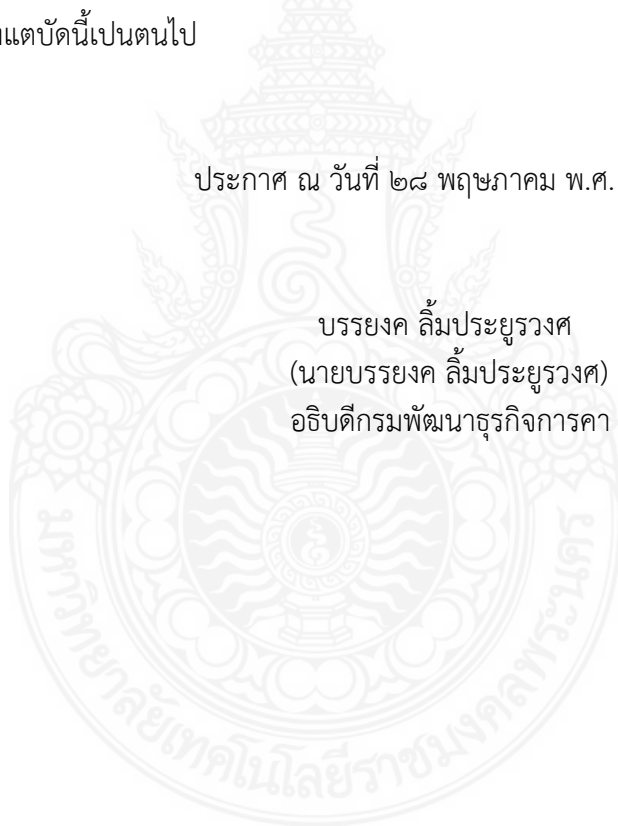
ขอ ๑๖ บรรดาสำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรองอยู่ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ถือว่าเปนสำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรองตามประกาศฉบับนี้

ขอ ๑๗ สำนักงานบัญชีใดที่ได้ยื่นคำขอรับหนังสือรับรองตามแบบ ร.สบ.๑ หรือได้ยื่นคำขอต่ออายุหนังสือรับรองตามแบบ ร.สบ.๒ หรือได้ยื่นคำขอทั่วไปตามแบบ ร.สบ.๓ ไว้ก่อนประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับให้ถือว่าได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้วแต่กรณี ตามประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นตนไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

บรรยงค ลิ้มประยูรวงศ์  
(นายบรรยงค ลิ้มประยูรวงศ์)  
อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า






ภาคผนวก ข

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม
2. หนังสือขออนุญาตออกเก็บข้อมูลงานวิจัย
3. หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์บุคลากรในหน่วยงาน
4. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม**  
(ผู้บริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพ)

- |  |               |
|--|---------------|
| 1. บริษัท รุ่งเรืองการบัญชีและทนายความ จำกัด                 | เขตคลองสาน    |
| 2. บริษัท เน็ทเวิร์ค แอ็ดไวเซอร์ ทิม จำกัด (สำนักงานกรุงเทพ) | เขตจตุจักร    |
| 3. บริษัท สำนักงานจรรยาภาการบัญชี จำกัด                      | เขตจตุจักร    |
| 4. บริษัท พี.เอ็ม.การบัญชีและที่ปรึกษา จำกัด                 | เขตดุสิต      |
| 5. บริษัท สำนักงานบัญชี พี เอส จำกัด                         | เขตดุสิต      |
| 6. บริษัท ยงยุทธการบัญชีและบุตร จำกัด                        | เขตบางกอกน้อย |
| 7. บริษัท รัชพร การบัญชีภาษีอากรและกฎหมาย จำกัด              | เขตบางเขน     |
| 8. บริษัท เอส ที เอส แอ็คเคาน์ติ้ง จำกัด                     | เขตบางเขน     |
| 9. บริษัท ธรรมนิติการบัญชีและภาษีอากร จำกัด                  | เขตบางซื่อ    |
| 10. บริษัท วี แอคเคานท์ จำกัด                                | เขตบางซื่อ    |
| 11. บริษัท ไพโรจน์พัฒนาการบัญชี จำกัด                        | เขตบางพลัด    |
| 12. บริษัท โปรเฟสชั่นแนล บิสซิเนส ซิสเต็มส์ จำกัด            | เขตบางรัก     |
| 13. บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด                         | เขตปทุมวัน    |
| 14. บริษัท คอลลินส์ แอนด์ คอนเนอส์ จำกัด                     | เขตพญาไท      |
| 15. บริษัท ดี ดับเบิลยู คอนซัลแทนท์ แอนด์ เมเนจเม้นท์ จำกัด  | เขตลาดพร้าว   |
| 16. บริษัท วี.เอ.ที.ทนายความและการบัญชี จำกัด                | เขตห้วยขวาง   |
| 17. บริษัท สำนักงานอรอนงค์การบัญชี จำกัด                     | เขตห้วยขวาง   |
| 18. บริษัท เอ็มพาที้ คอนซัลติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด             | เขตห้วยขวาง   |

หน่วยวิจัยและพัฒนา	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล
เลขที่รับ ๐3๔.1	วันที่รับ ๑๔
วันที่ 1.ก.พ.62	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒



## บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
 ที่ ..... วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตออกเก็บข้อมูลงานวิจัยและขออนุมัติเบิกค่าพาหนะเดินทางออกเก็บข้อมูลงานวิจัย ประจำปี ๒๕๖๒

เรียน คณบดี ผ่านรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย ผ่านหัวหน้างานวิจัยและพัฒนา

ข้าพเจ้า นางสมศรี เว็นทอง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี ได้รับทุนเพื่อทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบสำหรับงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร" สำหรับงบประมาณเงินรายได้ ประจำปี ๒๕๖๒ เป็นจำนวนเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท จึงขออนุญาตออกเก็บข้อมูลและขออนุมัติใช้งบประมาณดังกล่าวสำหรับค่าพาหนะเดินทางออกเก็บข้อมูลงานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและอนุมัติ



(นางสมศรี เว็นทอง)  
หัวหน้าโครงการวิจัย

เรียน คณบดี ผ่านรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย  
 เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตขออนุมัติเบิกค่าพาหนะเดินทางออกเก็บข้อมูลงานวิจัย ประจำปี ๒๕๖๒  
 1/ก.พ.62

1/ก.พ.62

1/ก.พ.62

1/2/62

ที่ อว ๐๖๕๒.๐๕/๐๗๓๓



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตประชาสัมพันธ์บุคลากรในหน่วยงาน

เรียน

ด้วย นางสาวสมศรี เวินทอง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี และนักวิจัยประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับทุนสนับสนุนโครงการวิจัยงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ชื่อโครงการ “การพัฒนารูปแบบสำหรับงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร”

ในการนี้ นักวิจัยมีความประสงค์ขอประชาสัมพันธ์บุคลากรในหน่วยงานท่าน เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ประมวลผลการวิจัยในโครงการวิจัยดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวรัตนาวลี ไม้สัก)  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาการบัญชี  
โทร ๐๒ - ๖๖๕๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๔๔

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญธรรม พรเจริญ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทรทิพา เพ็ริ้วพาณิชย์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพสุดา คมวงศ์วิวัฒน์





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ ต่อ ๒๓๔๔

ที่(๑๐๖๕๖.๐๔/๖๕๕๔

วันที่ ๕๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

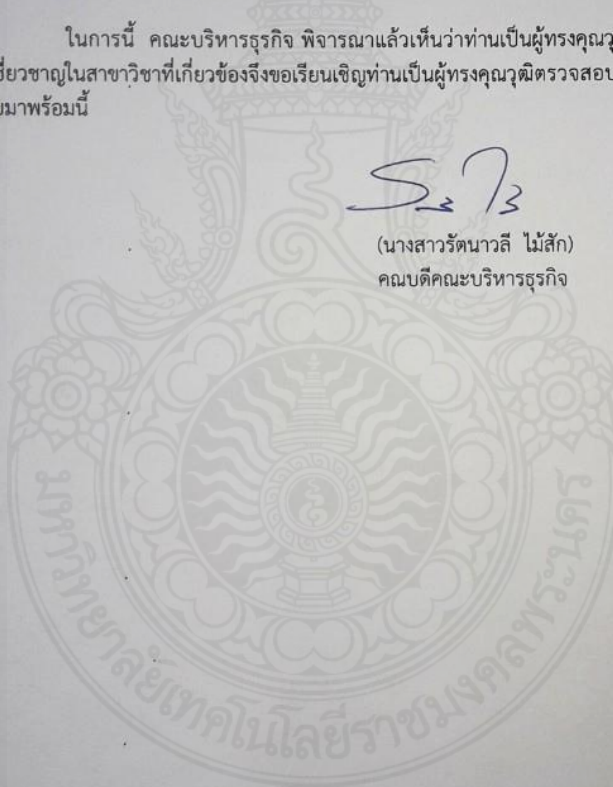
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญธรรม พรเจริญ

ด้วย นางสมศรี เว็นทอง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบสำหรับงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษา สำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร” งบประมาณที่ได้รับสนับสนุน ๓๐,๐๐๐ บาท (สามหมื่นบาทถ้วน) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นั้น

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ประสบการณ์ และเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวรัตนาวลี ไม้สัก)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ





ที่ อว ๐๖๒๕.๐๕/



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิชณูโลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทรทิพา เพ็ริยพานิชย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรี เวินทอง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เรื่อง "การพัฒนาารูปแบบสำหรับงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร" วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริหารด้านวิชาชีพบัญชีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นั้น

ในกรณีนี้ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ประสบการณ์ และเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวรัตนาวลี ไม้สัก)  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ

โทร. ๐๒ - ๖๖๕๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๔๔

โทรสาร ๐๒ - ๒๘๑๑๘๘๓

ที่ อว ๐๖๒๕.๐๕/



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิบูลย์โลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพสุดา คมวงศ์วิวัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวสมศรี เวินทอง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบสำหรับงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร” วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริหารด้านวิชาชีพบัญชีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นั้น

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ประสบการณ์ และเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวรัตนาวลี ไม้สัก)  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

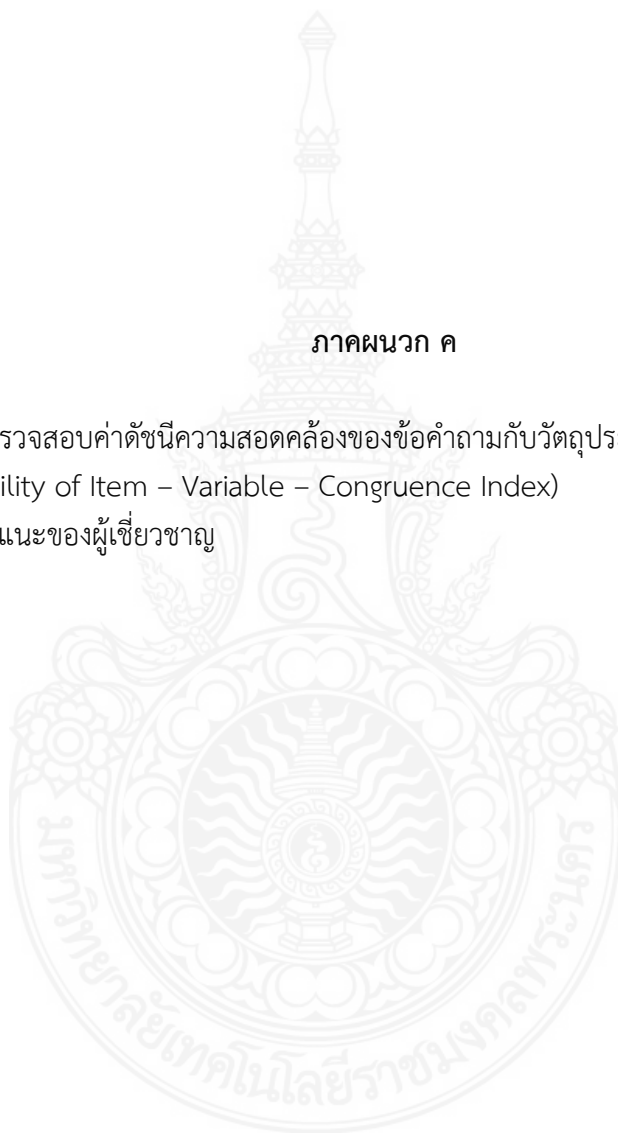
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ

โทร. ๐๒ - ๖๖๕๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๔๔

โทรสาร ๐๒ - ๒๘๑๑๘๘๓

### ภาคผนวก ค

1. ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย  
(Testability of Item – Variable – Congruence Index)
2. ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ



ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย  
(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3		
ทุนมนุษย์ Human Capital	ชีวิตบุคลากรในองค์กรมี ความรู้ ทักษะและ ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	1	บุคลากรในองค์กรมี ความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		2	บุคลากรในองค์กรได้รับการ อบรมสัมมนาอย่างน้อย น้อยปีละ 1 ครั้ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		3	บุคลากรในองค์กรมี ทักษะเพียงพอในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		4	บุคลากรในองค์กรมีอายุ การทำงานโดยเฉลี่ยเกิน 2 ปี	+1	0	+1	0.67	ตัดทิ้ง
		5	มีบุคลากรที่อยู่กับองค์กร อายุงานนานเกิน 10 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ทุนทางสังคม Social Capital	ชีวิตการพัฒนางานของ บุคลากร	6	องค์กรมีการประชุม บุคลากรทุกระดับอย่าง น้อยปีละ 4 ครั้ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		7	การประชุมใช้รูปแบบ การระดมความคิดเห็น จากบุคลากรทุกระดับ เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		8	องค์กรได้มีการพิจารณา ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของ บุคลากรมาปรับใช้ใน องค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย  
(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3		
ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital)	ชีวิตองค์กรมีนโยบาย คู่มือ แนวทางปฏิบัติที่ดี	9	องค์กรมีนโยบายรักษาคน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		10	องค์กรมีการปรับปรุง นโยบาย คู่มือและแนว ปฏิบัติอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		11	มีการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้กับบุคลากรภายใน องค์กรมากกว่าปีละ 2 ครั้ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ทุนด้านจิตวิญญาณ Spiritual Capital	ชีวิตการประยุกต์ใช้ โดยสร้างความแตกต่าง ที่ดีต่อองค์กรและมีการ แบ่งปันสู่สังคม	12	องค์กรได้บอกต่อถึง แนวทางปฏิบัติที่ดีต่อ ลูกค้าและเพื่อนร่วม วิชาชีพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		13	องค์กรมีกลุ่มเฟซบุ๊ก ไลน์ หรืออื่น ๆ ในการแบ่งปัน ประสบการณ์ความรู้ให้แก่ สังคม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การสร้างให้เกิดทักษะ Skill	ชีวิตพนักงานในองค์กร มีความรู้และทักษะใช้ ให้เกิดประโยชน์ได้จริง	14	บุคลากรในองค์กร สามารถใช้ความรู้ที่มีสอน หรือแนะนำวิธีการ ปฏิบัติงานให้แก่เพื่อน ร่วมงานและลูกค้าได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		15	บุคลากรในองค์กรมีทักษะ ในการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานของตนและ เพื่อนร่วมงานรวมถึงลูกค้า ได้	+1	0	+1	0.67	ตัดทิ้ง

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย  
(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3		
การส่งเสริมให้ผู้ที่มี ทักษะ Promote	ชีวิตองค์กรได้ก่อให้เกิด การเรียนรู้ มีการ ถ่ายทอด เกิดกัลยาณมิตร	16	ภายในองค์กรมีการประชุม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์สำหรับ บุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		17	องค์กรจัดให้บุคลากรทุก ระดับได้รับการอบรม สัมมนาภายนอกพร้อมกัน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
0การส่งเสริมให้ผู้สนใจ Interested	ชีวิตองค์กรได้องค์ ความรู้ใหม่	18	องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมี การศึกษาที่สูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		19	องค์กรส่งเสริมให้บุคลากร มีการทำวิจัยเพื่อให้ทราบ แนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การส่งเสริมให้สมาชิก แบ่งปันประสบการณ์ Share	ชีวิตองค์กรได้มีการ แบ่งปันความรู้สู่สังคม	20	องค์กรมีส่วนร่วมแบ่งปัน แนวทางปฏิบัติที่ดีต่อสังคม ได้แก่ ลูกค้า เพื่อนร่วม วิชาชีพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		21	บุคลากรในองค์กรเป็น วิทยากรให้กับหน่วยงาน ภายนอก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		22	องค์กรมีช่องทางในการ สื่อสารเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ ดีต่อสังคมผ่านโซเชียลมีเดีย ต่าง ๆ เช่น ยูทูป ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น	+1	0	+1	0.67	ตัดทิ้ง

## ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

### ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญธรรม พรเจริญ

ข้อเสนอแนะให้ปรับข้อความดังต่อไปนี้

- ข้อ 1. จาก “บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน”  
เป็น “บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้าน

วิชาชีพ”

ข้อ 7. จาก “การประชุมใช้รูปแบบการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับเพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ”

เป็น “การประชุมใช้รูปแบบการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับเพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ”

- ข้อ 9. จาก “องค์กรมีนโยบายรักษาคน”

เป็น “องค์กรมีนโยบายรักษาบุคลากร”

- ข้อ 21. จาก “บุคลากรในองค์กรเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานภายนอก”

เป็น “บุคลากรในองค์กรเป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านวิชาชีพบัญชีแก่หน่วยงาน

ภายนอก

### ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทรทิพา เปรี้ยวพาณิชย์

ข้อเสนอแนะ

1. ทุมนมนุษย์ (Human Capital) คำถามมากเกินไปและมีคำถามซ้ำควรตัดข้อ 3 และ 4 ออก
2. ปรับข้อความที่ 11

จาก “มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรภายในองค์กรมากกว่าปีละ 2 ครั้ง

เป็น “มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้กับบุคลากรภายในองค์กรและมีการติดตามผลเพื่อให้ทราบว่าบุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง”

3. ตัดคำถามข้อ 22. ออก เพราะมีความคล้ายกับข้อ 13.

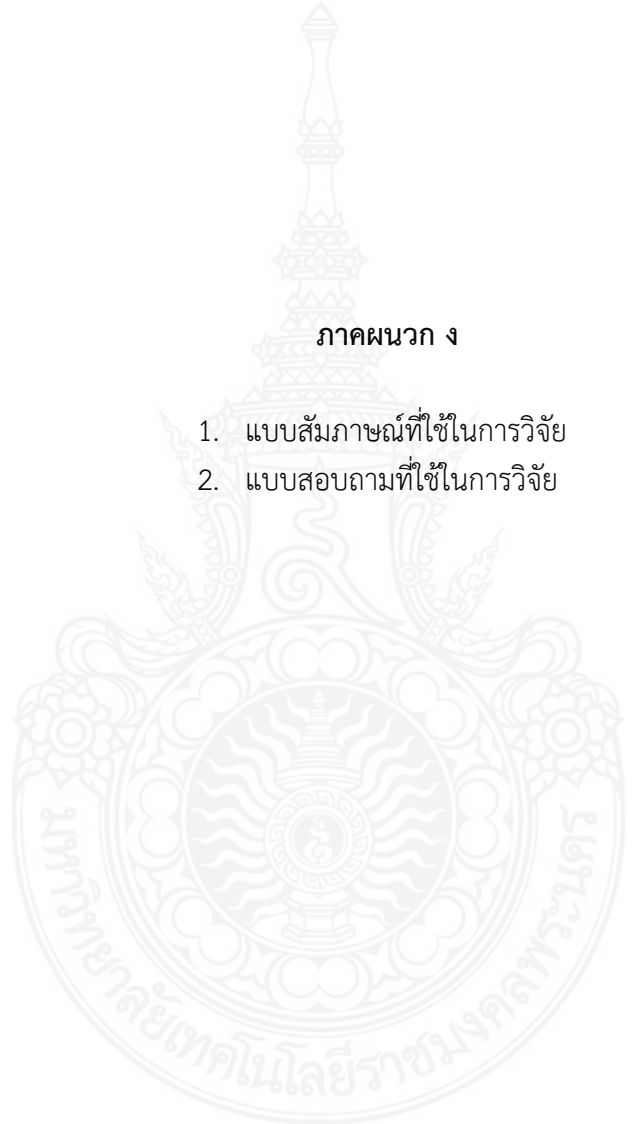
### ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพสุดา คมวงศ์วิวัฒน์

ข้อเสนอแนะให้เพิ่มข้อความการพัฒนาวิชาชีพบัญชีสู่ AEC

“องค์กรมีความพร้อมในการให้บริการด้านวิชาชีพบัญชีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”

หมายเหตุ

ผู้วิจัยได้ตัดข้อความข้อที่ 3 ออก และได้นำไปปรับปรุงกับข้อความที่ 13 ให้มีความเหมาะสมมากขึ้นและได้ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง



ภาคผนวก ง

1. แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
2. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



สัมภาษณ์บริษัท.....ครั้งที่.....

ตำแหน่ง.....

วันที่สัมภาษณ์.....

**ข้อคำถาม**

**1. สถานภาพปัจจุบันของสำนักงานบัญชี**

1.1 เปิดทำการ.....ปี ได้หนังสือรับรอง.....ปี

1.2 จำนวนบุคลากร.....คน

- ผู้ช่วยผู้ทำบัญชี.....คน  เพียงพอ  ไม่เพียงพอ  
 - หากไม่เพียงพอมีวิธีบริหารจัดการอย่างไร

1.3 ลูกค้า.....ราย

1.4 มีการสื่อสารเกี่ยวกับสำนักงานบัญชีคุณภาพในองค์กร  มี  ไม่มี  
 มีอย่างไร.....

1.5 การทำจัดแผนธุรกิจ  มี  ไม่มี

1.6 การทบทวนการบริหารจัดการ  มี  ไม่มี  
 - มีอย่างไร.....

**2. พบแนวความคิดปัญญาในการพัฒนาสำนักงาน**

- ทุนมนุษย์ - ความรู้ความสามารถของคนในองค์กร มีทัศนคติที่ดี มีการทำงานร่วมกัน  
 - สร้างให้เกิดทักษะโดยการ สอน แนะนำ การจัดการความรู้
- ทุนทางสังคม - มี KM ,นโยบายรักษาคน,เพิ่มความรู้ให้กับพนักงาน วิธีการทำงานที่ดี  
 - มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ถ่ายทอด เกิดกัลยาณมิตรกัน
- ทุนทางโครงสร้าง - มีวิธีการนำมาใช้ในการบริหารคน เช่น นโยบาย การว่าจ้าง การ  
 คัดเลือก การดูแล การฝึกอบรมและพัฒนา มีคู่มือ  
 - ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิจัย)
- ทุนด้านจิตวิญญาณ - การประยุกต์ใช้และพัฒนาความฉลาดของคนในองค์กรเพื่อ  
 นำไปสู่ความแตกต่างในการทำงานที่ส่งผลดีต่อองค์กร  
 - ส่งเสริมให้พนักงานที่มีประสบการณ์แบ่งปันความรู้ให้กับสังคม

**3. ท่านสามารถบอกเกี่ยวกับการพัฒนาสำนักงานบัญชีสู่ AEC**

.....  
 .....

**4. ช่วยเสนอแนะการพัฒนาสำนักงานบัญชีเพิ่มเติม (ถ้ามี)**

.....  
 .....

## แบบสอบถาม

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบสำหรับงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยด้วยแนวคิดทุนปัญญาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

**คำแนะนำ** แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทุนปัญญา (Intellectual Capital) และการพัฒนาสำนักงานบริการ

ด้านวิชาชีพบัญชีในไทย

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ในการตอบแบบสอบถามใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อและพิจารณาตอบตามความเป็นจริงให้มากที่สุด ทั้งนี้ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์สูงสุดในการนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทย สำหรับข้อมูลรายละเอียดที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและการนำเสนอจะประมวลผลออกมาในภาพรวมเท่านั้น ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน

ผู้วิจัย

นางสมศรี เว็นทอง

## ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

1. ชื่อ และนามสกุล.....
2. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
3. ชื่อ(สำนักงานบัญชีคุณภาพ) บริษัท.....
4. วุฒิการศึกษา.....
  - ปริญญาตรี สาขา.....
  - ปริญญาโท สาขา.....
  - ปริญญาเอก สาขา.....
5. เพศ
  - ชาย
  - หญิง
6. อายุ
  - ต่ำกว่า 40 ปี
  - 41 - 50 ปี
  - 51 - 60 ปี
  - มากกว่า 61 ปี
5. ประสบการณ์ทำงาน
  - 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี
  - 10 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 20 ปี
  - 20 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 30 ปี
  - 30 ปีขึ้นไป
6. ลูกค้าที่อยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียน (AEC)
  - ไทย
  - อินโดนีเซีย
  - มาเลเซีย
  - ฟิลิปปินส์
  - สิงคโปร์
  - บรูไนดารุสซาลาม
  - เวียดนาม
  - ลาว
  - เมียนมาร์
  - กัมพูชา
  - อื่น ๆ ระบุ.....

## ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทุนปัญญา (Intellectual Capital) และการพัฒนาสำนักงานบริการ ด้านวิชาชีพบัญชีในไทย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับคำถาม กรุณาใส่เครื่องหมายถูกลงในช่องว่างทางขวามือที่กำหนดให้เพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

องค์ประกอบ	คำถาม	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ทุนมนุษย์ Human Capital	1. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชี						
	2. บุคลากรในองค์กรได้รับการอบรมสัมมนา ด้านวิชาชีพบัญชีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						
	3. มีบุคลากรที่อยู่กับองค์กรอายุงานนานเกิน 10 ปี						
ทุนทางสังคม Social Capital	4. องค์กรมีการประชุมบุคลากรทุกระดับ อย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง						
	5. การประชุมใช้รูปแบบการระดมความคิดเห็น จากบุคลากรทุกระดับเพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการ ในปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีให้มีประสิทธิภาพ						
	6. องค์กรได้มีการพิจารณาข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของบุคลากรมาปรับใช้ในองค์กร						
ทุนทางโครงสร้าง Structural Capital	7. องค์กรมีนโยบายรักษาบุคลากร						
	8. องค์กรมีการปรับปรุงนโยบาย คู่มือและแนวปฏิบัติ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						
	9. มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้กับบุคลากรภายในองค์กรและมีการติดตามผล เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง						
ทุนด้านจิตวิญญาณ Spiritual Capital	10. องค์กรได้บอกถึงแนวทางปฏิบัติที่ดีต่อลูกค้า และเพื่อนร่วมวิชาชีพบัญชี						
	11. องค์กรมีกลุ่มเฟสบุ๊ค ไลน์ ยูทูป หรืออื่น ๆ ในการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ แนวปฏิบัติ ที่ดีให้แก่สังคม						
การสร้างให้เกิดทักษะ Skill	12. บุคลากรในองค์กรสามารถใช้ความรู้ที่มี สอนหรือแนะนำวิธีการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ บัญชีให้แก่เพื่อนร่วมงานและลูกค้าได้						
	13. บุคลากรในองค์กรมีทักษะเพียงพอและสามารถ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชี ของตนและเพื่อนร่วมงานรวมถึงลูกค้าได้						

องค์กรประกอบ	คำถาม	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
การส่งเสริมให้ผู้ที่มิพักษะ Promote	14.ภายในองค์กรมีการประชุมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์สำหรับบุคลากรในองค์กร						
	15.องค์กรจัดให้บุคลากรทุกระดับได้รับการอบรมสัมมนาภายนอกพร้อมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						
การส่งเสริมให้ ผู้สนใจ Interested	16.องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้นกว่าเดิมเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร						
	17.องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำวิจัยเพื่อให้ทราบแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ						
การส่งเสริมให้ สมาชิกแบ่งปัน ประสบการณ์ Share	18.องค์กรมีส่วนร่วมแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีต่อสังคม ได้แก่ ลูกค้า เพื่อนร่วมวิชาชีพ						
	19.บุคลากรในองค์กรเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานภายนอก						
การพัฒนาวิชาชีพ บัญชีสู่ AEC	20.องค์กรมีความพร้อมในการให้บริการด้านวิชาชีพบัญชีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน						

### ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3.1 ท่านสามารถบอกเกี่ยวกับการพัฒนาสำนักงานบัญชีสู่ AEC ที่จะสามารถแข่งขันกับประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย บรูไนดารุสซาลาม เวียดนาม ลาว เมียนมาร์และกัมพูชา

---



---

3.2 ช่วยเสนอแนะการพัฒนาสำนักงานบัญชี เพื่อยกระดับวิชาชีพบัญชีให้สูงขึ้น

---



---

## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล สมศรี เว็นทอง  
 วัน เดือน ปีเกิด 6 พฤษภาคม 2509  
 ภูมิลำเนา กรุงเทพมหานคร  
 ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2531
ปริญญาโท	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	2541
ปริญญาเอก	กำลังศึกษา มทร.พระนคร	2557 – ปัจจุบัน

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

### ผลงานวิจัยและบทความ

#### งานวิจัย

ปี 2555 เรื่อง การวิเคราะห์โครงสร้างหน่วยงานสหกิจศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

#### บทความ

ปี 2562 บทความวิชาการ เรื่อง เขวามัจฉิตัจฉริยะ : แนวคิดการสร้างคุณสมบัติผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

