

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศที่พัฒนาแล้วมีการให้ความสำคัญกับการกำหนดสมรรถนะของบุคคลในแต่ละอาชีพเป็นเวลานานแล้ว สำหรับประเทศไทยภาคเอกชนเพิ่งเริ่มให้ความสำคัญกับแนวคิดเรื่องสมรรถนะหลังจากประสบวิกฤติเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 โดยให้ความสำคัญกับการค้นหาสมรรถนะหลักขององค์กร และการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะของบุคคลมาประยุกต์กับการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ส่วนภาครัฐเริ่มให้ความสำคัญกับแนวคิดสมรรถนะปี พ.ศ. 2548 โดยจ้างบริษัทที่ปรึกษาเสียค่าบริการจัดทำแบบจำลองสมรรถนะของระบบราชการไทย เพื่อใช้ในการจัดการการประเมินผลงาน และการพัฒนาข้าราชการในระยะยาว โดยมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับความเหมือนและความแตกต่างของการนำกรอบสมรรถนะเข้ามาใช้ในภาครัฐ และภาคเอกชน ซึ่งตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือองค์การภาครัฐ 150 ตัวอย่าง และองค์การภาคเอกชน 150 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายควบคู่กับการสุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มของผู้วิจัย พบว่า ภาคราชการมีการนำกรอบสมรรถนะเข้ามาใช้ในองค์กร 81.7% และมีวัตถุประสงค์ของการนำมาใช้สูงสุดเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน 40.3% ส่วนภาคเอกชนมีการนำกรอบสมรรถนะเข้ามาใช้ในองค์กร 74.7% และมีวัตถุประสงค์ของการนำมาใช้สูงสุดเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน 42.6% ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ส่วนราชการ และธุรกิจส่วนใหญ่ในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดสมรรถนะของพนักงานเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน (นิสดารักษ์ เวชยานนท์, 2550:111-151)

นอกจากนี้ ยังมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถคืนกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้นได้ภายใน 3 ปี ของบริษัทที่มีผลประกอบการยอดเยี่ยม พบว่า บริษัทที่ไม่มีสมรรถนะของบุคคลเชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กรทำกำไรได้เพียง 10% ในขณะที่บริษัทที่มีสมรรถนะของบุคคลเชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กรสร้างกำไรได้มากกว่าคือ 14% และบริษัทที่มีสมรรถนะของบุคคลเชื่อมโยงในทิศทางเดียวกับการพัฒนาบุคคล (Human Capital Programs) คืนกำไรได้สูงสุดถึง 30% ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดสมรรถนะของบุคคลต้องเชื่อมโยงกับการจัดการทรัพยากรบุคคล (จิระประภา อัครบวร และนันทวุฒิ ลือมรสิริ, 2551)

แนวคิดดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาครัฐ และภาคเอกชนในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการกำหนด และการประเมินสมรรถนะของบุคคลในแต่ละอาชีพเพื่อเชื่อมโยงกับ

การจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น (1) การคัดเลือกบุคคลที่เป็นบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อการสรรหา และการจ้างผู้สมัครงาน หรือเป็นบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการมอบหมายงาน และสนับสนุนงาน (2) การบริหารค่าตอบแทน และการลงโทษ (3) การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ (4) การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การสอนงาน (Coaching) และการให้คำแนะนำ (Mentoring) เป็นต้น (ศิริรัตน์ พิริยชนาลัย และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2553:94-119; สำนักงาน ก.พ., 2548:15-16; อัจฉรา หล่อตระกูล, 2557:241; Spencer & Spencer, 1993, pp. 237-275) เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร ซึ่งสามารถสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามหาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) การจัดการทรัพยากรบุคคลโดยใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based Human Resource Management) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency-Based Human Resource Management) เป็นต้น ซึ่งการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐานเป็นวิธีที่ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลกำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด เพราะการนำสมรรถนะของบุคคลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคลช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีสมรรถนะในการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2558)

การประเมินสมรรถนะของบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อหาช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ระหว่างสมรรถนะที่แท้จริงของบุคคลและสมรรถนะมาตรฐานของบุคคลที่องค์กรต้องการ ซึ่งสามารถใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาบุคคล (ศิริรัตน์ พิริยชนาลัย และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2553:94-96; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548:15-16; อภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2548:82-84; Spencer & Spencer, 1993, pp.237-238) โดยสารสนเทศที่ได้จากการประเมินสมรรถนะของบุคคลสามารถนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและแบ่งกระบวนการออกแบบหลักสูตรออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ กันตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน เช่น แนวคิดของทาบา (Taba) แบ่งกระบวนการออกแบบหลักสูตรออกเป็น 7 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การเลือกเนื้อหาหลักความรู้ที่จะนำมาใช้ในการเรียน การจัดลำดับเนื้อหาความรู้ การคัดเลือกประสบการณ์การเรียน การจัดลำดับประสบการณ์การเรียนตามลำดับก่อนหลัง และการตัดสินใจสิ่งที่จะประเมิน และแนวคิดของ (นิรมล ศตวุฒิ, 2551: 17; วารุณี อัสวโกกิน, 2554:14-15; สมพร หลิมเจริญ, 2552:92-93)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะของผู้วางแผน ภาษีธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตร โดยตระหนักว่าการพัฒนาบุคคลต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล เพราะสมรรถนะของบุคคลสามารถใช้เป็นเกณฑ์สำคัญในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยครั้งนี้ จะได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรเพื่อการพัฒนาหรือการปรับปรุงสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การเสียภาษีของธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เป็นไปอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และประหยัดเงินภาษี โดยไม่ใช้การหลีกเลี่ยง หรือการหนีภาษี

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีคำถามการวิจัยสำคัญ คือ

1. ผู้วางแผนภาษีในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด
2. ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมิน โดยผู้วางแผนภาษีกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

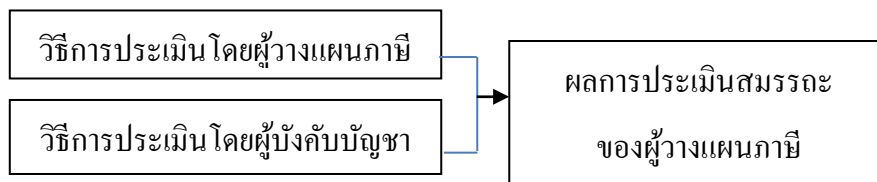
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา ได้แก่

1. เพื่อประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินโดยผู้วางแผนภาษีกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคคล และการประเมินสมรรถนะของบุคคล สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะโดยรวมของผู้วางแผนภาษีจากการประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านหลักของผู้วางแผนภาษีจากการประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการของผู้วางแผนภาษีจากการประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านเทคนิคของผู้วางแผนภาษีจากการประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตในการทำวิจัยที่สำคัญ ได้แก่

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ ผู้วางแผนภาษี จำนวน 56 คน และผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นของผู้วางแผนภาษี จำนวน 56 คน ของบริษัทจดทะเบียนในหมวดธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 56 บริษัท

ตัวอย่างกำหนดจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดตัวอย่างบริษัทจำนวน 52 บริษัท โดยแต่ละบริษัทประกอบด้วยผู้วางแผนภาษีจำนวน 1 คน และผู้บังคับบัญชาขึ้นต้น

จำนวน 1 คน คิดเป็นขนาดตัวอย่างผู้วางแผนภายในจำนวน 52 คน และขนาดตัวอย่างผู้บังคับบัญชา
ขั้นต้นจำนวน 52 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระคือ วิธีการประเมิน โดยผู้วางแผนภายใน และวิธีการประเมิน โดย
ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

2.2 ตัวแปรตามคือ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้วางแผนภายใน

3. ระยะเวลาของการวิจัย 12 เดือน ตั้งแต่มีนาคม พ.ศ. 2559 ถึงกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังต่อไปนี้

ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ หมายถึง บริษัทจดทะเบียนในหมวดธุรกิจพัฒนา
อสังหาริมทรัพย์ กลุ่มอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้าง ของตลาดหลักทรัพย์แห่ง
ประเทศไทย

ผู้วางแผนภายใน หมายถึง หัวหน้างานบัญชี หรือ เทียบเท่า ซึ่งมีหน้าที่วางแผนภายในของธุรกิจ
พัฒนาอสังหาริมทรัพย์

ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น หมายถึง หัวหน้าฝ่ายบัญชี หรือเทียบเท่า ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมการ
ปฏิบัติงานของผู้วางแผนภายใน

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ในการปฏิบัติงานอย่างมี
คุณภาพ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านหลัก สมรรถนะด้านการจัดการ
และสมรรถนะด้านเทคนิค

สมรรถนะด้านหลัก (Core Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วน
บุคคลที่มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์ มาตรฐาน
ในการปฏิบัติงาน การรักษาความลับ ความรับผิดชอบต่อธุรกิจ ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น หรือผู้
เป็นหุ้นส่วน ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณทั่วไป

ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ หมายถึง การปฏิบัติงานโดยยึดถือตามกฎ ระเบียบ และ
มาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ มีความสุขุม ระมัดระวัง และ
รอบคอบ และยินยอมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพิจารณาความถูกต้องในงานที่ตนปฏิบัติ

ความเป็นอิสระ หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองโดยอยู่ภายใต้กรอบ
วิชาชีพ ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์ หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่ต้อง
อยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลอื่น

ความเที่ยงธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และซื่อตรงต่อวิชาชีพ โดยไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนประกอบวิชาชีพ ด้วยหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติ และลำเอียง และด้วยวินัย และการรักษาระเบียบ

ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง ไม่อ้างอิง หรือยินยอมให้บุคคลอื่นอ้างอิงว่าได้ปฏิบัติงานที่ตนเองไม่ได้ปฏิบัติงานจริง และไม่ละเว้นหรือปิดบังซ่อนเร้นข้อมูลหรือหลักฐานเท็จ หรือหลอกลวง

มาตรฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ และความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพ วิธีปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ใช้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มุ่งมั่น และขยันหมั่นเพียร ศึกษาหาความรู้ และความชำนาญทางวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และมีความระมัดระวังรอบคอบในการปฏิบัติงาน

การรักษาความลับ หมายถึง การปฏิบัติงานโดยไม่นำข้อมูลที่ปกปิดของธุรกิจไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบโดยมิชอบ และไม่นำข้อมูลที่ปกปิดของธุรกิจไปใช้เพื่อประโยชน์ของตน หรือแข่งขันกับธุรกิจที่ตนเองเป็นผู้วางแผนภาษี

ความรับผิดชอบต่อธุรกิจ หมายถึง การปฏิบัติงาน โดยยินยอมชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดจากการกระทำผิดกรอบวิชาชีพต่อธุรกิจ และการปฏิบัติงานตามกรอบวิชาชีพเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และมีประโยชน์ต่อธุรกิจ

ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น หรือผู้เป็นหุ้นส่วน หมายถึง การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ โดยมีความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตน ทุ่เมต และดูแลทรัพย์สินของธุรกิจ ใช้เวลา และทรัพย์สินให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจ เปิดเผยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ไม่กระทำการใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง และการดำเนินงานของธุรกิจ และใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ และมีเหตุผลเพื่อประโยชน์สูงสุดของธุรกิจ

ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงาน โดยไม่แย่งงานวิชาชีพจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านเดียวกันรายอื่น และไม่โอ้อวด หรือเปรียบเทียบกับผู้ประกอบวิชาชีพด้านเดียวกันรายอื่น

จรรยาบรรณทั่วไป หมายถึง การปฏิบัติงาน โดยไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานของตนเกินความเป็นจริง การปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร และสำนึกในหน้าที่ โดยไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ และการมีความรับผิดชอบต่อสังคม และส่วนรวม

สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการบริหารกระบวนการวางแผนภาษี ได้แก่ การจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการประเมินผล และตัดสินใจ

ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการจัดการข้อมูล หมายถึง ความชำนาญในการจัดการเกี่ยวกับการค้นหาข้อมูล และเรียนรู้ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องด้านบัญชี และด้านภาษีของธุรกิจ ความชำนาญในการระบุถึง โอกาส และปัญหาเกี่ยวกับภาษีของธุรกิจ การจำแนกชนิดของสินทรัพย์ภาษี และหนี้ภาษี การจำแนกหนี้ภาษีออกเป็นหนี้ปัจจุบันผ่อนชำระ และอนาคต การกำหนดประเด็นภาษีที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และการระบุถึงความมุ่งกระทำของธุรกิจต่อการเสียภาษี

ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง ความชำนาญในการนำข้อมูลปัญหาภาษีมาวิเคราะห์ และแยกเป็นแต่ละประเด็นปัญหา การตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทางภาษี การวิเคราะห์กลยุทธ์ และโครงสร้างภาษีที่เป็นไปได้ การประเมินกลยุทธ์ และโครงสร้างภาษีที่ใช้อยู่ และการประเมินผลกระทบทางการเงินของทางเลือกการวางแผนภาษี

ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการสังเคราะห์ข้อมูล หมายถึง ความชำนาญในการพัฒนากลยุทธ์ของการวางแผนภาษีให้ทันสมัย และเหมาะสมอยู่เสมอ การประเมินข้อดี และข้อเสียของแต่ละกลยุทธ์ของการวางแผนภาษี การกำหนดกลยุทธ์ที่ดีที่สุดของการวางแผนภาษี การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนภาษี และการติดตามผลของการนำแผนภาษีไปปฏิบัติว่าเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่

ความรู้และความสามารถในการประเมินผล และตัดสินใจ หมายถึง ความชำนาญในการบริหารเกี่ยวกับการประเมินผลความคุ้มค่าของต้นทุน และผลตอบแทนในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และแม่นยำ และการตัดสินใจเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานได้อย่างชาญฉลาดทันเวลา และทันเหตุการณ์

สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการรับรู้ผลกระทบทางภาษีเงินได้ การรับรู้ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงาน การรับรู้รายได้ที่เกิดจากการขายที่ดิน และอาคาร การรับรู้อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน การคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้ การหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย และการเสียภาษีธุรกิจเฉพาะ

ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ผลกระทบทางภาษีเงินได้ หมายถึง ความชำนาญในการรับรู้สินทรัพย์ภาษีเงินได้ และหนี้สินภาษีเงินได้งวดปัจจุบัน การรับรู้สินทรัพย์ภาษีเงินได้ และหนี้สินภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี และการคำนวณผลแตกต่างชั่วคราวระหว่างฐานภาษีของสินทรัพย์ หรือหนี้สินกับมูลค่าตามบัญชีของสินทรัพย์ภาษีเงินได้ และหนี้สินภาษีเงินได้ตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง

ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงาน หมายถึง ความชำนาญในการรับรู้ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เป็นสินทรัพย์ การรับรู้ต้นทุนเริ่มแรก ของที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ การรับรู้ต้นทุนที่เกิดขึ้นภายหลังของที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ การ คำนวณค่าเสื่อมราคาสำหรับส่วนประกอบของอาคาร และอุปกรณ์ และการรับรู้ผลขาดทุนจากการ ค่อยค่าของอาคาร และอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง

ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้รายได้ที่เกิดจากการขายที่ดิน และอาคาร หมายถึง ความชำนาญในการรับรู้รายได้ และการคำนวณมูลค่ายุติธรรมของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ หรือค้ำรับที่เกิดจากการขายที่ดิน และอาคารตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง

ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน หมายถึง ความ ขำนาญในการรับรู้อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุนเป็นสินทรัพย์ การคำนวณ ต้นทุนของ อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุนเป็นสินทรัพย์ การรับรู้รายได้จากอสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน และ การคำนวณมูลค่ายุติธรรมของอสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุนตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง

ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้ หมายถึง ความ ขำนาญในการคำนวณรายได้จากกิจการ หรือเนื่องจากกิจการ การคำนวณรายจ่าย และการตีราคา สินทรัพย์ และหนี้สินตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการพิจารณาสิทธิ ประโยชน์ทางภาษีที่เกี่ยวข้องกับภาษีเงินได้เพื่อประโยชน์สูงสุดของธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย หมายถึง ความชำนาญในการ คำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหัก ณ ที่จ่าย และการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคลหัก ณ ที่จ่ายให้ เป็นไปตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการเสียภาษีธุรกิจเฉพาะ หมายถึง ความชำนาญในการ คำนวณรายรับ และการคำนวณภาษีจากฐานภาษีในเดือนภาษีของผู้มีหน้าที่เสียภาษีธุรกิจเฉพาะตาม อัตราภาษีให้ เป็นไปตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการพิจารณาสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่ เกี่ยวข้องกับภาษีธุรกิจเฉพาะเพื่อประโยชน์สูงสุดของธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้เมื่อทำเสร็จสมบูรณ์แล้วคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

1.1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมผู้วางแผนภาษีสามารถนำผลการประเมินระดับ สมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นสารสนเทศเพื่อการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะของผู้วางแผนภาษี

1.2 ผู้วางแผนภาษีของธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์สามารถนำผลการประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเอง

2. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

2.1 ผู้สนใจสามารถทำวิจัยต่อยอดจากการกำหนดเนื้อหาความรู้หรือวิชาในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้หลักสูตรฉบับสมบูรณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้วางแผนภาษี

2.2 ผู้สนใจสามารถนำกระบวนการวิจัยของการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยเรื่องที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกันได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การประเมินสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกเป็น 6 หัวข้อ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้วางแผนภาษี
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคล
4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะของบุคคล
5. แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การศึกษาในหัวข้อนี้ แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อย่อยคือ แนวคิดเกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มอุตสาหกรรม และหมวดธุรกิจในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นแหล่งระดมทุนระยะยาว เพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียน หรือขยายธุรกิจให้มีโครงสร้างทางการเงินที่เหมาะสมต่อการดำเนินกิจการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยบริษัทที่จะเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต้องเป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่มีผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีทุนชำระแล้ว หลังการเสนอขายหุ้นให้ประชาชนทั่วไปเป็นครั้งแรก (Initial Public Offering: IPO) ตั้งแต่ 300 ล้านบาทขึ้นไป ซึ่งการนำบริษัทเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เพิ่มพลังให้ธุรกิจ และตอบสนองโอกาสทางการเงิน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558ก)

1. ประโยชน์ต่อบริษัท ได้แก่

1.1 แหล่งระดมเงินทุนระยะยาว บริษัทสามารถระดมทุนจากประชาชนเพื่อนำไปใช้ เป็นเงินทุนหมุนเวียนหรือขยายธุรกิจได้โดยง่ายและรวดเร็ว ซึ่งก่อให้เกิดความได้เปรียบในด้านการแข่งขัน รวมทั้งช่วยให้มีโครงสร้างทางการเงินที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน นอกจากนี้ ยังเป็นการเปิดโอกาสในการเลือกระดมทุนผ่านการออกหลักทรัพย์ประเภทอื่นๆ ได้ง่ายขึ้นภายหลังการเข้าจดทะเบียน เช่น หุ้นกู้ และหุ้นกู้แปลงสภาพ เป็นต้น

1.2 ภาพลักษณ์ การเข้าเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในฐานะที่บริษัทได้ผ่านการพิจารณาจากสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด. และคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ ซึ่งถือได้ว่าเป็นบริษัทที่มีผลการดำเนินงานที่ดี และมีฐานะมั่นคงในระดับหนึ่ง รวมทั้งมีการเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใส ภาพลักษณ์ที่ดีนี้จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท เช่น ความน่าเชื่อถือ อำนาจในการต่อรอง และสร้างความตระหนักตลอดจนความนิยมในผลิตภัณฑ์หรือบริการของกิจการโดยทางอ้อม นอกจากนี้การเผยแพร่ข่าวสารและความเคลื่อนไหวของบริษัทผ่านสื่อต่าง ๆ ของตลาดหลักทรัพย์ฯ ล้วนเป็นสิ่งที่สามารถเกื้อกูลต่อกิจการของบริษัทให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของสาธารณชนมากยิ่งขึ้น คุณประโยชน์นี้หากสามารถตีค่าเป็นตัวเงินแล้วย่อม หมายถึง ค่าใช้จ่ายมูลค่ามหาศาลสำหรับคู่แข่งที่มีได้อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่จะต้องใช้ในการโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของสาธารณชน

1.3 จุดเริ่มต้นในการเชื่อมโยงหรือขยายธุรกิจกับธุรกิจต่างประเทศในยุคโลกาภิวัตน์การประกอบธุรกิจระหว่างประเทศได้ทวีความสำคัญมากขึ้น การมีแนวร่วมโดยเฉพาะแนวร่วมจากกิจการในต่างประเทศที่สามารถเกื้อกูลระหว่างกันทั้งในด้านการตลาด การผลิตเทคโนโลยี การเงิน และบุคลากรย่อมส่งผลให้เกิดความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน การเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ย่อมเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี และเป็นแรงจูงใจให้เกิดความสนใจในการเข้าร่วมลงทุนจากธุรกิจต่างชาติซึ่งจะเกื้อหนุนให้เกิดการขยายตัวทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องและสามารถเพิ่มความแข็งแกร่งให้แก่บริษัทมากยิ่งขึ้น

1.4 การสร้างความรับผิดชอบ และการบริหารแบบมีอาชีพ การเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีส่วนช่วยกระตุ้นให้บริษัทบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรัดกุมมากขึ้นเนื่องจากบริษัทจะอยู่ในความสนใจของผู้ลงทุน โดยมีราคาหุ้นของบริษัทเป็นตัวสะท้อนความเชื่อมั่นของสาธารณชนที่มีต่อกิจการในระดับหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันการเข้าจดทะเบียนก็จะเป็นเครื่องมือ ในการกำกับดูแลการบริหารกิจการให้ไปในทิศทางที่ควรจะเป็น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพตลอดจนเพิ่มพูนประสิทธิผลในการประกอบธุรกิจอันจะเป็นผลประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัทโดยรวม

1.5 ความภาคภูมิใจของบุคลากรของบริษัท คุณประโยชน์ที่สำคัญประการหนึ่งที่มีมักจะถูกมองข้ามจากการที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ คือ ความภาคภูมิใจของพนักงานของบริษัท โดยหากบริษัทนั้นมีผลประกอบการและภาพลักษณ์ที่ดีมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ และรู้จักกันอย่างแพร่หลายย่อมทำให้บุคลากรของบริษัทเกิดความรู้สึกที่ดีต่อบริษัท หากผู้บริหารรู้จักใช้สิ่งนี้ให้เป็นประโยชน์โดยการสร้างความยึดมั่นหรือค่านิยมร่วม (Shared Value) ให้เกิดขึ้นในลักษณะของการกระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ตระหนัก และมีส่วนร่วมต่อการสร้างชื่อเสียงและเกียรติคุณของบริษัท คุณประโยชน์อันมหาศาลย่อมจะเกิดขึ้นกับบริษัทในระยะยาว

1.6 สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินปันผล บริษัทจดทะเบียนจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในกรณีที่บริษัทจดทะเบียนไปถือหุ้นของบริษัทอื่นที่จัดตั้งตามกฎหมายไทยหรือกองทุนรวม เงินปันผลที่ได้รับจากบริษัทอื่นดังกล่าวจะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ แต่เงินที่ได้รับดังกล่าวต้องเป็นเงินที่ได้รับจากหุ้นหรือหน่วยลงทุนที่ถือไว้ไม่น้อยกว่า 3 เดือนก่อน และหลังวันที่ได้รับเงินได้

2. ประโยชน์ต่อผู้ถือหุ้นดังต่อไปนี้

2.1 เสริมสร้างสภาพคล่อง การเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ช่วยเสริมสร้างสภาพคล่องให้กับผู้ถือหุ้นของบริษัท เนื่องจากผู้ถือหุ้นสามารถซื้อขายเปลี่ยนมือหรือเปลี่ยนเป็นเงินสดได้สะดวก และง่ายในเวลาที่ต้องการตลอดจนทราบมูลค่าที่แท้จริงของหุ้นตามความต้องการของตลาด และใช้เป็นหลักประกันในการกู้ยืมได้

2.2 ความคุ้มครองในการลงทุน ผู้ถือหุ้นจะได้รับความคุ้มครองในการลงทุน เนื่องจากตลาดหลักทรัพย์ฯ มีกฎระเบียบในการกำกับการซื้อขายหลักทรัพย์ และการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น ตลอดจนให้ผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนได้รับข้อมูลที่ถูกต้องพอเพียงทันเวลา และเท่าเทียมกัน

2.3 สิทธิประโยชน์ทางภาษี บุคคลธรรมดาที่เป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจดทะเบียนจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี ดังนี้

2.3.1 เงินได้จากการขายหลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้รับยกเว้นไม่ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษี

2.3.2 ผู้มีเงินได้ซึ่งได้รับเงินปันผลจากบริษัทจดทะเบียนจะถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย 10% โดยผู้มีเงินได้ซึ่งอยู่ในประเทศไทย มีสิทธิที่จะเลือกดำเนินการดังนี้

2.3.2.1 ไม่นำเงินปันผลดังกล่าวมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้เฉพาะผู้มีเงินได้ที่ไม่ขอรับเงินภาษีที่ถูกหักไว้คืนหรือไม่ขอเครดิตภาษีที่ถูกหักไว้ นั้นไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน หรือ

2.3.2.2 นำเงินปันผลดังกล่าวมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ โดยจะได้รับการเครดิตภาษีคืนในภายหลัง

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นแหล่งระดมทุนระยะยาวของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยผู้ที่ได้ประโยชน์จากการนำบริษัทเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คือ บริษัท และผู้ถือหุ้น

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มอุตสาหกรรม และหมวดธุรกิจในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้จัดบริษัทที่ประกอบธุรกิจใกล้เคียงกันไว้ในหมวดเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ลงทุนสามารถเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างบริษัทจดทะเบียน และนำไปประกอบการตัดสินใจลงทุนได้อย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางดังนี้ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558ข)

1. หลักการโดยรวม ได้แก่

1.1 สามารถสะท้อนถึงประเภทธุรกิจของบริษัทจดทะเบียนได้ชัดเจน และสามารถเปรียบเทียบได้กับการจัดกลุ่มอุตสาหกรรม และหมวดธุรกิจในต่างประเทศ

1.2 นิยาม และความหมายของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม หรือหมวดธุรกิจ สามารถครอบคลุม และรองรับประเภทธุรกิจของบริษัท จดทะเบียนที่ดำเนินธุรกิจประเภทใหม่ ๆ และคาดว่าจะเข้ามาจดทะเบียนในอนาคตได้

1.3 จัดเฉพาะหลักทรัพย์ประเภท หุ้นสามัญ หน่วยลงทุนของกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ หน่วยลงทุนของกองทุนรวม โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure Fund: IF) และกองทรัสต์เพื่อการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ (Real Estate Investment Trust: REIT) โดยตราสารทางการเงินอื่นยังคงแยกไว้ต่างหาก และไม่รวมอยู่ในการจัดกลุ่มอุตสาหกรรม และหมวดธุรกิจนี้

1.4 ไม่รวมบริษัทที่อยู่ในหมวดบริษัทจดทะเบียนที่แก้ไขการดำเนินงานไม่ได้ตามกำหนด (Non-Performing Group: NPG) และหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนที่เข้าข่ายอาจถูกเพิกถอน (Non Compliance: NC)

1.5 เป็นการรวมกลุ่มของหมวดธุรกิจที่มีลักษณะธุรกิจใกล้เคียงกัน หรือธุรกิจที่มีแนวโน้มเคลื่อนไหวในแนวทางเดียวกัน

2. หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มอุตสาหกรรม และหมวดธุรกิจ ได้แก่

2.1 พิจารณาจัดบริษัทจดทะเบียน ตามประเภทธุรกิจที่สร้างรายได้ให้บริษัทจดทะเบียนเกินร้อยละ 50 เป็นสำคัญ

2.2 หากไม่มีธุรกิจใดที่สร้างรายได้ให้บริษัทจดทะเบียนเกินร้อยละ 50 จะพิจารณาใช้เกณฑ์ด้านกำไรเป็นเกณฑ์รอง อย่างไรก็ตามตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอาจพิจารณาใช้หลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบตามที่เห็นสมควร

2.3 กรณีที่บริษัทจดทะเบียนดำเนินธุรกิจโดยผ่านการถือหุ้นในบริษัทย่อยหลายแห่ง (holding company) บริษัทจดทะเบียนจะถูกจัดตามประเภทธุรกิจของบริษัทย่อยที่สร้างรายได้หลักให้แก่บริษัทจดทะเบียน

3. การพิจารณาบททวนการจัดกลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ

เนื่องจากบริษัทจดทะเบียนอาจมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของการดำเนินธุรกิจ จึงจำเป็นต้องมีการติดตาม และบททวนการจัดกลุ่มอุตสาหกรรม และหมวดธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ โดยสามารถกระทำได้ใน 3 กรณี ได้แก่

3.1 กรณีการพิจารณาประจำปี ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จะบททวนความเหมาะสมของบริษัทจดทะเบียนในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม และหมวดธุรกิจเป็นประจำทุกปี โดยใช้ข้อมูลจากแบบ 56-1 เป็นหลัก ทั้งนี้ ในการดำเนินการหากมีการเปลี่ยนแปลง ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจะมีหนังสือแจ้งไปยังบริษัทจดทะเบียนนั้น ๆ ล่วงหน้า

3.2 กรณีเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของบริษัทจดทะเบียนอย่างชัดเจน ในกรณีที่บริษัทจดทะเบียนมีการปรับเปลี่ยนจนทำให้โครงสร้างของรายได้หลักเปลี่ยนแปลงไป เช่น เกิดการควบกิจการ หรือเปลี่ยนประเภทการประกอบธุรกิจ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจะพิจารณาบททวนการจัดกลุ่มอุตสาหกรรม และหมวดธุรกิจของบริษัทจดทะเบียน โดยไม่ต้องรอรอบการพิจารณาประจำปี และการปรับย้ายจะกระทำเมื่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างต่าง ๆ มีผลแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจะส่งหนังสือแจ้งไปยังบริษัทจดทะเบียนให้ทราบล่วงหน้า

3.3 กรณีมีการร้องขอ บริษัทจดทะเบียน สามารถร้องขอให้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยบททวน หรือทำการปรับเปลี่ยนการจัดกลุ่มอุตสาหกรรม และหมวดธุรกิจได้ หากเห็นว่าไม่เหมาะสม โดยให้ทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งแนบข้อมูลต่าง ๆ มาที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้งนี้ ในการพิจารณานั้นให้ถือเป็นสิทธิ์ และดุลพินิจของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นสำคัญในแต่ละกรณี

ดังนั้น จากแนวทางการจัดกลุ่มอุตสาหกรรม และหมวดธุรกิจดังกล่าวข้างต้น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จึงมีการแบ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรม 8 กลุ่ม และหมวดธุรกิจ 28 หมวด แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โครงสร้างกลุ่มอุตสาหกรรม และหมวดธุรกิจของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ชื่อกลุ่มอุตสาหกรรม (industry group name)	ชื่อหมวดธุรกิจ (sector name)	ชื่อย่อดัชนี (sector index)
เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร (agro & food industry: AGRO)	ธุรกิจการเกษตร (agribusiness)	AGRI *
	อาหารและเครื่องดื่ม (food & beverage)	FOOD *
สินค้าอุปโภคบริโภค (consumer products: CONSUMP)	แฟชั่น (fashion)	FASHION
	ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน (home & office products)	HOME
	ของใช้ส่วนตัวและเวชภัณฑ์ (personal products & pharmaceuticals)	PERSON
	ธุรกิจการเงิน (financials: FINCIAL)	ธนาคาร (banking)
สินค้าอุตสาหกรรม (industrials: INDUS)	เงินทุนและหลักทรัพย์ (finance & securities)	FIN
	ประกันภัยและประกันชีวิต (insurance)	INSUR
	ยานยนต์ (automotive)	AUTO
	วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร (industrial materials & machinery)	IMM
	บรรจุภัณฑ์ (packaging)	PKG
	กระดาษ และวัสดุการพิมพ์ (paper & printing materials)	PAPER
	ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ (petrochemicals & chemicals)	PETRO
	เหล็ก (steel)	STEEL
อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง (property & Construction: PROPCON)	วัสดุก่อสร้าง (construction materials)	CONMAT
	บริการรับเหมาก่อสร้าง (construction services)	CONS
	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ (property development)	PROP

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อกลุ่มอุตสาหกรรม (industry group name)	ชื่อหมวดธุรกิจ (sector name)	ชื่อย่อดัชนี (sector index)
	กองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์และ กองทรัสต์เพื่อการลงทุนใน อสังหาริมทรัพย์ (property fund & REITs)	PF&REIT
ทรัพยากร (resources: RESOURC)	พลังงานและสาธารณูปโภค (energy & utilities)	ENERG
	เหมืองแร่ (mining)	MINE
บริการ (services: SERVICE)	พาณิชย์ (commerce)	COMM
	การแพทย์ (health care services)	HEALTH
	สื่อ และสิ่งพิมพ์ (media & publishing)	MEDIA
	บริการเฉพาะกิจ (professional services)	PROF
	การท่องเที่ยวและสันทนาการ (tourism & leisure)	TOURISM
	ขนส่งและโลจิสติกส์ (transportation & logistics)	TRANS
เทคโนโลยี (technology: TECH)	ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (electronic components)	ETRON
	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (information & communication technology)	ICT

หมายเหตุ * คือหมวดธุรกิจที่มีการปรับปรุงล่าสุด โดยเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างประกอบด้วย 4 หมวดธุรกิจคือ วัสดุก่อสร้าง บริการรับเหมาก่อสร้าง พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์และกองทรัสต์เพื่อการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับหมวดธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

แนวคิดเกี่ยวกับผู้วางแผนภาษี

หัวข้อนี้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 หัวข้อย่อยคือ ความหมายของผู้วางแผนภาษี และหน้าที่ของผู้วางแผนภาษี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของผู้วางแผนภาษี

คณะกรรมการมาตรฐานการวางแผนการเงิน (Financial Planning Standards Board: FPSB) ได้แบ่งผู้วางแผนการเงินออกเป็น 6 ประเภท (Financial Planning Standards Board, 2010) คือ (1) ผู้วางแผนเพื่อจัดการการเงิน (2) ผู้วางแผนเพื่อจัดการสินทรัพย์ (3) ผู้วางแผนเพื่อจัดการความเสี่ยง (4) ผู้วางแผนภาษี (5) ผู้วางแผนเพื่อวัยเกษียณ และ (6) ผู้วางแผนเพื่อจัดการอสังหาริมทรัพย์ แต่การวิจัยครั้งนี้ เน้นศึกษาเฉพาะผู้วางแผนภาษี ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามเกี่ยวกับผู้วางแผนภาษีไว้สอดคล้องกัน เช่น กิติพงษ์ อรุณีพัฒน์พงศ์ (2538:62) และรัตนา เลิศภิรมย์ลักษณ์ (2548:5) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้วางแผนภาษี อาจหมายถึง นักบัญชีของฝ่ายบัญชีของธุรกิจ หรือสำนักงานบัญชี ผู้วางระบบบัญชีและภาษีอากร นักกฎหมายของธุรกิจเอง หรือของบุคคลภายนอก ผู้บริหาร ผู้ประกอบการ หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายภาษีอากรในเกณฑ์ที่ดี สำหรับนักบัญชีของฝ่ายบัญชีของธุรกิจ เป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินกระบวนการวางแผนภาษีให้บรรลุเป้าหมาย เพราะนักบัญชีของฝ่ายบัญชีของธุรกิจ เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับธุรกิจที่จะวางแผนภาษี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของธุรกิจที่จะวางแผนภาษี เพราะมีข้อมูลทางการเงินของธุรกิจในรูปของงบแสดงฐานะการเงิน และงบกำไรขาดทุน และทราบการเปลี่ยนแปลงทางภาษีที่ตนมีหน้าที่ต้องติดตามตลอดเวลา ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์แนวโน้มการประกอบกิจการของธุรกิจ เพื่อใช้ในการตัดสินใจวางแผนภาษีของธุรกิจ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, 2549:276) นอกจากนี้ ผู้วางแผนภาษี อาจเป็นผู้บริหารระดับแผนปฏิบัติการ หรือระดับต้น และผู้บริหารระดับแผนกลยุทธ์ หรือระดับกลาง และระดับสูง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความยุ่งยากหรือสลับซับซ้อนของสภาพหรือข้อเท็จจริงทางธุรกิจ และบทบัญญัติทางกฎหมายภาษีอากร ตลอดจนแนวทางปฏิบัติของทางราชการ คำวินิจฉัย และคำพิพากษาของศาล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, 2545ก:17) สำหรับผู้วางแผนภาษีระดับต้น ต้องมีความสามารถในข้อกฎหมายภาษีอากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องไม่ยุ่งยาก หรือสลับซับซ้อนมากนัก เช่น กำหนดเวลาในการยื่นแบบแสดงรายการ และการเสียภาษี การจัดเตรียมแบบแสดงรายการภาษี และการจัดการเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับภาษีอากร เป็นต้น ส่วนผู้วางแผนภาษีระดับกลางและสูง ต้องมีความสามารถในข้อกฎหมายภาษีอากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่อาจยุ่งยาก หรือสลับซับซ้อนมากขึ้น เช่น การเลือกรูปแบบธุรกิจเพื่อเริ่ม

กิจการ การใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร การปฏิบัติเกี่ยวกับด้านรายได้ ง่าย สิ้นทรัพย์ และหนี้สิน และหน้าที่ทางภาษีอากร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, 2545 ข:66)

แนวคิดดังกล่าวแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้วางแผนภาษี อาจเป็นนักบัญชีของฝ่ายบัญชีของธุรกิจ หรือสำนักงานบริการรับทำบัญชี ผู้วางระบบบัญชีและภาษีอากร นักกฎหมาย ผู้ประกอบการ ผู้บริหารระดับสูง และระดับกลางในการออกแบบทำแผนภาษีระดับกลยุทธ์ หรือผู้บริหารระดับต้นในการออกแบบทำแผนภาษีระดับปฏิบัติการ หรือบุคลากรทางภาษีอื่น ๆ ที่มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ การบัญชีภาษีอากร กฎหมายภาษีอากรที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และมีความสามารถในการออกแบบแผนภาษีที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาภาษีอากรของธุรกิจเพื่อให้การเสียภาษีของธุรกิจเป็นไปโดยถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ภายในกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนด และเสียภาษีเป็นจำนวนน้อยที่สุดโดยไม่อาศัยการทุจริต หรือการหลีกเลี่ยงภาษีอากร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วางแผนภาษี หมายถึง หัวหน้าแผนกบัญชี หรือเทียบเท่าของธุรกิจ พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจ และสภาพแวดล้อมของธุรกิจที่จะวางแผนภาษี และผู้บังคับบัญชาของผู้วางแผนภาษี หมายถึง หัวหน้าฝ่ายบัญชีและการเงิน หรือเทียบเท่าของธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบควบคุมการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกบัญชี

หน้าที่ของผู้วางแผนภาษี

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีผู้กำหนดหน้าที่ของผู้วางแผนภาษีไว้ต่าง ๆ เช่น Financial Planning Standards Board (2009) ได้กล่าวไว้ว่า หน้าที่ของผู้วางแผนการเงิน โดยรวมถึงผู้วางแผนภาษี ได้แก่ (1) กำหนดข้อตกลงระหว่างผู้รับบริการ และผู้วางแผนการเงิน (2) บริหารเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และวัตถุประสงค์ที่ต้องการของธุรกิจ (3) วิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ทางการเงินของธุรกิจ (4) พัฒนา และเสนอแนะการวางแผนการเงิน หรือทางเลือกของปัญหา (5) เสนอแนะวิธีการทำให้การวางแผนการเงินสำเร็จ และ (6) เสนอแนะการติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับการวางแผนการเงิน ส่วนสมาคมนักภาษีอากรไทย (2547) ได้สรุปหน้าที่ของนักบัญชีภาษีอากร ซึ่งรวมถึงผู้วางแผนภาษี ดังนี้ (1) หน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนภาษี เช่น การวางแผนภาษีให้แก่ธุรกิจใหม่ว่าจะควรประกอบธุรกิจในลักษณะใด ได้แก่ บุคคลธรรมดา ห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือบริษัทจำกัด และการวางแผนภาษีเพื่อแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนภาษีที่มีอยู่ โดยธุรกิจต้องมีการจัดทำนโยบาย และวิธีการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามกฎหมาย (2) หน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการอื่น ๆ เช่น การให้บริการตอบปัญหาและข้อหารือแก่

ธุรกิจเกี่ยวกับการเสียภาษีอากรทุกประเภทแก่ธุรกิจ การให้บริการเป็นที่ปรึกษาแก่ธุรกิจเกี่ยวกับการให้คำแนะนำ และกำหนดนโยบาย แนวทาง และวิธีการปฏิบัติทั้งในด้านภาษีอากร และการบัญชีภาษีอากร การเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการเสียภาษีอากรต่อหน่วยงานจัดเก็บภาษีอากรหรือรัฐบาล เพื่อประโยชน์ และความเป็นธรรมของทั้งภาครัฐและเอกชน และการให้ความช่วยเหลือเมื่อมีข้อพิพาทระหว่างเจ้าหน้าที่จัดเก็บภาษีอากร และเอกชนเกี่ยวกับการประเมินภาษีอากรเพื่อหาข้อยุติ และระงับข้อพิพาทตามความถูกต้อง และหนักเบาของโทษให้เกิดความยุติธรรมทางภาษีอากร

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้วางแผนการเงินมีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน ซึ่งรวมถึงการวางแผนภาษี และการให้บริการอื่น ๆ ส่วนนักบัญชีภาษีอากรมีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนภาษี และการให้บริการอื่น ๆ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เน้นให้ความสำคัญกับหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนภาษี เพื่อให้การเสียภาษีของธุรกิจเป็นไปอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และประหยัดเงินภาษี โดยไม่หนีภาษี หรือหลีกเลี่ยงภาษี ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้วางแผนภาษี

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคล

การศึกษาในหัวข้อนี้แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ นิยามสมรรถนะของบุคคล และประโยชน์ของสมรรถนะของบุคคล โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

นิยามสมรรถนะของบุคคล

คำว่า “สมรรถนะของบุคคล” เป็นคำที่มีความสับสน และความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในความหมาย (นิสดารค์ เวชยานนท์, 2549:33) เพราะมีความหมายได้มากมาย บางความหมายมีความสัมพันธ์กับงาน เช่น บทบาทของตำแหน่งงาน (Job Roles) ผลการปฏิบัติงาน และผลกระทบ บางความหมายมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของบุคคลที่ทำงาน เช่น ความรู้ ทักษะ และเจตคติ นอกจากนี้ บางความหมายเป็นการผสมระหว่างความหมายทั้งสองดังกล่าวข้างต้น (McLagan, 1997) ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม สามารถแบ่งความหมายของสมรรถนะของบุคคลออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่

1. **สมรรถนะของบุคคล** หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) เช่น McClelland (1973,p.9) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ บทบาททางสังคม ภาพลักษณ์ของตน ลักษณะนิสัย และแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (1982,

p.21-23) ได้ให้คำนิยามของสมรรถนะของตำแหน่งงาน หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ทักษะ ภาพลักษณ์ของตนหรือบทบาททางสังคม หรือ ความรู้ที่บุคคลนำมาใช้ ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับตัวผลงานที่มีประสิทธิภาพ หรือโดดเด่นกว่า บุคคลอื่น นอกจากนี้ ได้อธิบายว่า ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆของบุคคล ที่ทำให้บุคคลมีตัว ผลงานที่มีประสิทธิภาพ หรือโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น เรียกว่า Competencies ส่วนคุณลักษณะของ บุคคล ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ แต่ไม่ได้หมายความว่าทำให้บุคคลมีตัวผลงานที่มีประสิทธิภาพ หรือโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น เรียกว่า Threshold Competency รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer and Spencer (1993, pp.9-11) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะของบุคคลอย่างกว้าง ๆ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ หรือ ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าบุคคลอื่นในงานที่รับผิดชอบหรือสถานการณ์นั้น โดยคุณลักษณะซึ่งอยู่ ภายในตัวบุคคลมีบางส่วนเป็นบุคลิกภาพ (Person's Personality) ทางจิตที่ติดตัวของบุคคล และสามารถพยากรณ์หรือคาดคะเนได้ถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์ หรือในแต่ละงาน กล่าวคือ พฤติกรรมที่ปราศจากคุณลักษณะของบุคคล (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆของบุคคล) ไม่ สามารถกำหนดสมรรถนะได้ โดยจำแนกสมรรถนะของบุคคลออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) สมรรถนะที่ สังเกตเห็นได้ อยู่เหนือน้ำ หรืออยู่ส่วนนอก ได้แก่ ความรู้ และทักษะ ซึ่งเป็นส่วนที่บุคคลสามารถ พัฒนาให้มีขึ้นได้ง่าย (2) สมรรถนะที่สังเกตไม่เห็น อยู่ใต้น้ำ หรืออยู่ส่วนใน ประกอบด้วย (2.1) ส่วนที่อยู่แกนกลาง ได้แก่ แรงจูงใจ และลักษณะนิสัย ซึ่งเป็นส่วนที่ยากมากในการพัฒนาบุคคลให้ มีขึ้น และ (2.2) ส่วนที่อยู่ถัดออกไป ได้แก่ เจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ของตน ซึ่งเป็นส่วนที่ แม้สามารถพัฒนาได้ก็ตาม แต่พัฒนาได้ยากและต้องใช้เวลาาน โดยสามารถพัฒนาได้ด้วยการ ฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยา และการใช้ประสบการณ์ในการพัฒนา

นอกจากนี้ แนวคิดดังกล่าวข้างต้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการอื่น ๆ อีกหลาย ท่าน เช่น เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค (2552), จิรประภา อัครบวร (2551), นิศารักษ์ เวชยานนท์ (2549:39), บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (2550), มาตรฐาน ISO9000:2000 (อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษา และวิชาชีพ, 2548:1-3), สิริชัย กาญจนวาที (2546:14), สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549:17), Green (1999, p.5), Hornby and Thomas (อ้างถึงใน Boam & Sparrow, 1992, p.16), Klomp (อ้างถึงใน Boyatzis, 1982, p.21) และ Parry (อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549:16) ได้ให้นิยามไว้ว่า สมรรถนะของบุคคล หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะอื่น ๆ (ลักษณะนิสัยในการทำงาน และเจตคติ) จำเป็นต่อความพึงพอใจ และความสำเร็จ ของการปฏิบัติงาน หรือการดำรงตำแหน่ง ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลการปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพหรือดีกว่าบุคคลอื่น หรือมีความโดดเด่นกว่าคนอื่นๆในเชิงพฤติกรรมโดยคุณลักษณะดังกล่าวนั้นแสดงผ่านพฤติกรรม ที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของผลงานของตำแหน่งงานนั้น และสามารถนำไปวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และสามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนา

2. สมรรถนะของบุคคล หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของสมรรถนะของบุคคลไว้สอดคล้องกัน เช่น สำนักงาน ก.พ. (2548:4-6), The American Compensation Associations (อ้างถึงใน Bhardwaj, 2006), The Canadian Institute of Chartered Accountants (2007), Certified General Accountants Association of Canada (อ้างถึงใน Harrison, McPeak, & Greenberg, 2004), International Federation of Accountants (2009, p.23), Klein (อ้างถึงใน Camuffo & Gerli, 2005, p.8), Krampen (อ้างถึงใน Boam & Sparrow, 1992, p.17) และ Whiddett and Hollyforde (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548:59) ได้ให้นิยามของสมรรถนะบุคคลไว้ว่า สมรรถนะของบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ดำรงตำแหน่งงานแสดงออกในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมหรือบริบทของขององค์การ เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ หรือ โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การ หรือสูงกว่าผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย โดยพฤติกรรมนั้นสามารถกำหนด แสดง สังเกต และวัดได้ และเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล

3. สมรรถนะของบุคคล หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน หรือผลงาน (ผลการปฏิบัติงาน) โดย Shermon (2004, pp.11-13) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะของบุคคลสามารถให้นิยามได้ 2 ประการ ดังนี้

3.1 สมรรถนะของบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมรรถนะของบุคคลตามคำนิยามแรกดังกล่าวข้างต้น ศิริชัย กาญจนวาสี (2546:14) เรียกว่า คุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ หรือความสำเร็จตามที่คาดหวัง

3.2 สมรรถนะของบุคคล หมายถึง ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ได้ตามมาตรฐานที่องค์การต้องการ โดยสมรรถนะของบุคคลตามคำนิยามที่สองนั้น ศิริชัย กาญจนวาสี (2546:14) เรียกว่า คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ หรือความสำเร็จตามที่คาดหวัง

แนวคิดดังกล่าวข้างต้นของ Shermon สอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (อ้างถึงใน นิตสารกั เวชยานนท์, 2549ก:35) และ Woodruff (อ้างถึงใน Camuffo & Gerli, 2005, p.8) ซึ่งได้แบ่ง

คำนิยามสมรรถนะของบุคคลออกเป็น 2 ความหมาย คือ (1) สมรรถนะของบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่พึงประสงค์ และ (2) สมรรถนะของบุคคล หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่พึงประสงค์

4. **สมรรถนะของบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะ รวมถึงพฤติกรรมของบุคคล เช่น วิสริต รักษ์ นภาพงศ์ (2551), อรัญ โสคติพันธ์ และคณะ(2548) และ Mirable (อ้างถึงใน Camuffo & Gerli, 2005, p.8) ได้ให้นิยามไว้ว่า สมรรถนะของบุคคล หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอื่น ๆ รวมทั้ง พฤติกรรม ที่จำเป็นต้องมีหรือพึงประสงค์สำหรับการปฏิบัติงาน ได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ

นอกจากความหมายของสมรรถนะของบุคคลดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีผู้ให้ความหมายของ สมรรถนะของบุคคลในลักษณะอื่น ๆ อีก เช่น จากการศึกษาของ Boritz and Camaghan (2003, pp. 9-10) เรื่อง การศึกษา และการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี: การวิจารณ์ วรรณกรรม โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทบทวนวรรณกรรม และสังเคราะห์วรรณกรรมต่าง ๆ ที่มีผู้ เสนอไว้ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า สามารถแบ่งคำนิยามสมรรถนะของบุคคลออกเป็น 12 ความหมาย คือ (1) ทักษะ (2) ทักษะและบุคลิกลักษณะ (3) ผลงาน (4) ผลงานและความรู้ (5) กิจกรรมหรือทักษะ (6) ผลของกิจกรรมหรือทักษะ (7) ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (8) ผลงานที่ดีกว่า บุคคลอื่น (9) สมรรถนะโดยรวม (10) สมรรถนะเดี่ยว (11) สมรรถนะที่มองเห็น และ (12) สมรรถนะที่มองไม่เห็น

สรุปจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นได้ว่า ความหมายของสมรรถนะของบุคคลมีผู้ให้ไว้ต่าง ๆ กัน เช่น (1) ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล (2) ทักษะ (3) ทักษะ และบุคลิกลักษณะ (4) พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (5) พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (6) ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอื่น ๆ รวมทั้งพฤติกรรม (7) ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ได้ตามมาตรฐาน (8) ผลงาน และความรู้ (9) กิจกรรมหรือทักษะ (10) ผลของกิจกรรมหรือทักษะ (11) ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (12) ผลงานที่ดีกว่าบุคคลอื่น (13) สมรรถนะโดยรวม (14) สมรรถนะเดี่ยว (15) สมรรถนะที่มองเห็น และ (16) สมรรถนะที่มองไม่เห็น เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ความหมายของสมรรถนะของผู้วางแผนภาษี หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของสมรรถนะของบุคคล

ขจรศักดิ์ สิริมัย (2554) ได้เสนอแนวคิดการประยุกต์ใช้สมรรถนะของบุคคลไว้ 2 ประการ ได้แก่

1. การนำสมรรถนะของบุคคลไปใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล โดยองค์กรต้องมีการกำหนดสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร

1.2 การตีค่างาน และการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน โดยองค์กรต้องให้คะแนนปัจจัยหรือตัวแปรในสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง

1.3 การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลเพื่อการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมกับงานตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง โดยนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของตำแหน่งงานนั้นมาสร้างแบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์

1.4 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะเต็มขีดสูงสุด โดยดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของตำแหน่งงานนั้น

1.5 การวางแผนสายอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่ง สำหรับการวางแผนอาชีพ องค์กรจะต้องวางแผนแต่ละเส้นทางอาชีพเพื่อให้บุคลากรแต่ละเส้นทางอาชีพจะก้าวเดินตาม ส่วนการสืบทอดตำแหน่ง องค์กรจะต้องประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่จะสืบทอดตำแหน่งเพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อไป

1.6 การโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง โดยองค์กรสามารถพิจารณาจากสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งที่มีการกำหนดไว้แล้ว

1.7 การจัดการผลการปฏิบัติงานตามวงจรวงจรคุณภาพ PDCA

2. การนำสมรรถนะของบุคคลไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 แต่งตั้งผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรในรูปของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อควบคุมและติดตาม

2.2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดสมรรถนะของบุคคล และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร เพื่อระดมสมองร่วมกับองค์กรในการวิเคราะห์งานของตำแหน่งนั้น ๆ

2.3 นำเทคนิคการวิเคราะห์ปัญหามาใช้ โดยการระบุนโยบายของการปฏิบัติงานมาสรุปเป็นหน้าทำงาน

2.4 กำหนดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่นขององค์กร โดยผู้บริหารระดับสูง

2.5 ออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดไว้ หลังจากนั้นทำการวิพากษ์หลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ

2.6 กำหนดแนวทางการสอน

2.7 ใช้หลักสูตร และประเมินผลการใช้หลักสูตร

แนวคิดดังกล่าวข้างต้นของจอร์จ คีร์คค็อก (2554) สอดคล้องกับแนวคิดของ Chong, Ho, Tan, and NG (2000) ได้เขียนบทความเรื่อง แบบจำลองเชิงปฏิบัติสำหรับการกำหนดและการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยให้ความหมายของสมรรถนะคือ ทักษะ ความรู้ และเจตคติในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับสมรรถนะภายใต้บริบทของการปฏิบัติงานในมุมมองของผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร แบบจำลองสมรรถนะซึ่งพัฒนาจากการวิเคราะห์งานเป็นประโยชน์ต่อผู้ฝึกอบรมบุคลากร และผู้วางนโยบายกำลังบุคลากร เพื่อนำไปใช้ในการวัดระดับสมรรถนะของบุคลากร และเปรียบเทียบกับสมรรถนะมาตรฐาน ทำให้เห็นช่องว่าง ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการกำหนดทักษะและความรู้สำหรับการฝึกอบรม การกำหนดหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรม และการพิจารณาเพื่อเปลี่ยนอาชีพและโยกย้ายงาน

ส่วนแนวคิดการนำสมรรถนะของบุคคลไปใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคลของจอร์จ คีร์คค็อก (2554) ดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดของศิริรัตน์ พิริยชนาลัย และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2553:94-119; สำนักงาน ก.พ., 2548:15-16; อารมณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2548:82-84; Spencer & Spencer, 1993, pp.237-275) สรุปได้ว่า สมรรถนะของบุคคลสามารถนำไปใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารค่าตอบแทน การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การลงโทษ การฝึกอบรมและพัฒนา และการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

นอกจากนี้ แนวคิดการนำสมรรถนะของบุคคลไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรของจอร์จ คีร์คค็อก (2554) ดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดของดุสิต ขาวเหลือง (2554) ในบทความเรื่อง การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายแนวทางการนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาและจัดทำหลักสูตรที่ใช้แนวคิดสมรรถนะเพื่อลดช่องว่างสมรรถนะและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีระดับที่องค์กรคาดหวัง ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจว่าสมรรถนะใดที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนา
2. การเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
3. การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม
4. การฝึกอบรมวิทยากรซึ่งเป็นบุคลากรภายในองค์กรที่มีผลงานดีเลิศ
5. การฝึกอบรมบุคลากร
6. การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม

สรุปจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การประยุกต์ใช้สมรรถนะของบุคคล ประกอบด้วย 2 ประการคือ การประยุกต์ใช้สมรรถนะของบุคคลเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล และการประยุกต์ใช้สมรรถนะของบุคคลเพื่อการพัฒนาหลักสูตร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการประยุกต์ใช้สมรรถนะของบุคคลเพื่อการพัฒนา
หลักสูตร

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะของบุคคล

ในหัวข้อนี้แบ่งการศึกษาออกเป็นหัวข้อย่อย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของการประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) หมายถึง การประเมินพฤติกรรมของบุคคล โดยต้องดำเนินการกำหนดระดับสมรรถนะ (Competency Level) หรือเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งกำหนดตามนโยบายของแต่ละองค์กร เช่น กำหนดเป็น 5 ระดับ คือ 1 หมายถึง น้อยที่สุด 2 หมายถึง น้อย 3 หมายถึง ปานกลาง 4 หมายถึง มาก และ 5 หมายถึง มากที่สุด และการกำหนดระดับความคาดหวัง (Expected Level) หมายถึง ระดับคะแนนที่คาดหวังของแต่ละระดับความสามารถ ซึ่งกำหนดตามนโยบายของแต่ละองค์กร เช่น ระดับความคาดหวังของตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ เท่ากับ 3 หลังจากนั้นจึงทำการประเมินสมรรถนะเพื่อหาค่าคาดหวัง (Expected Value) ซึ่งหมายถึง ระดับคะแนนที่ได้จากการประเมินสมรรถนะโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการประเมินตนเอง และหาช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ซึ่งหมายถึง ผลต่างระหว่างระดับพฤติกรรมปัจจุบันของบุคคลกับระดับความคาดหวัง (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2548 :74-80; สำนักงาน ก.พ., 2548:45-46; อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2548:27-68) แนวคิดดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของสุพิศ กิตติรัชดา (2558) กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะไม่ใช่การวัดความรู้ความสามารถ แต่เป็นการวัดว่าบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะหรือไม่ และมีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ความรู้ คือ ข้อมูลหรือสิ่งที่ส่งสมมาจากการศึกษาอบรม สัมมนา คูงาน หรือการสนทนาแลกเปลี่ยน และทักษะ คือ สิ่งที่ได้พัฒนาและฝึกฝนจนชำนาญ บวกกับคุณลักษณะส่วนบุคคลช่วยขับเคลื่อนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้ได้ผลงานตามความคาดหวังขององค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558) ได้ให้นิยามของการประเมินสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้น เปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้น ๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

สรุป การประเมินสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการในการวัดระดับสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลตามสภาพที่เป็นจริง และเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่

คาดหวังเพื่อหาช่องว่างระดับสมรรถนะซึ่งเป็นผลต่างระหว่างระดับสมรรถนะตามสภาพที่เป็นจริงกับที่คาดหวัง โดยผลที่ได้จากการประเมินสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีระดับสมรรถนะในแต่ละด้านตามสภาพที่เป็นจริงสูงหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และสมรรถนะด้านใดควรได้รับการพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลตามนโยบายขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553:1) สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558:1) กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงระดับสมรรถนะของบุคคลว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคคลตามที่องค์กรคาดหวัง สอดคล้องกับสุพิศ กิตติรัชดา (2558:2) ได้แสดงให้เห็นว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะของบุคคลเพื่อหาช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่มีอยู่จริงของบุคคลนั้นกับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง แล้วนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคคลให้มีสมรรถนะตามที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ม.ป.ป.) เสนอว่า การประเมินสมรรถนะของบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความเหมาะสมระหว่างสมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะของตำแหน่งงานนั้นต้องการ รวมทั้งยังสอดคล้องกับ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป.) มีความเห็นว่าการประเมินสมรรถนะของบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อตีค่าคุณภาพของความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบกับมาตรฐานสมรรถนะที่องค์กรต้องการ ซึ่งทำให้สามารถพัฒนาบุคคลได้ตรงตามนโยบายขององค์กร รวมทั้ง Sarkar (2013) กล่าวว่า การฝึกอบรมเกิดจากองค์กรต้องการให้พนักงานมีการเรียนรู้เพิ่มเติม โดยการกำหนดสมรรถนะตามความต้องการขององค์กร และดำเนินการประเมินสมรรถนะของพนักงานตามความเป็นจริงเพื่อหาช่องว่างสำหรับการใช้ในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม และ Jenny and Ros (อ้างถึงใน ชีรพงษ์ วิริยานนท์, 2549:33-34) ได้อธิบายไว้ว่า การประเมินความก้าวหน้าของบุคคล เพื่อหาแนวทางปรับเปลี่ยนและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะของบุคคลเพื่อหาระดับสมรรถนะของบุคคล ซึ่งใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลตามที่องค์กรต้องการสำหรับการออกแบบหลักสูตร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลตามที่องค์กรต้องการสำหรับการออกแบบหลักสูตร

หลักการประเมินสมรรถนะ

The South African Qualification Authority (อ้างถึงใน คุณวุฒิวิชาชีพไทย, 2552; ชีรพงษ์ วิริยานนท์, 2549:32-33) ได้เสนอว่า หลักการประเมินที่ดีประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความเป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นธรรมต่อผู้รับการประเมินต้องถูกควบคุมไว้
 - 1.2 การประเมินต้องกระทำโดยชัดเจน โปร่งใส และเท่าเทียมกันแก่ผู้รับการประเมินทุก ๆ

คน

- 1.3 ผู้รับการประเมินสามารถร้องขอให้ทบทวนการประเมินได้
2. มีความเที่ยงตรง หมายถึง การประเมินต้องสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด
3. มีความเชื่อถือได้ หมายถึง ผลการประเมินต้องไม่บิดเบือนเนื่องจากอิทธิพลใด ๆ
4. สามารถปฏิบัติได้ หมายถึง การประเมินต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ และเวลา

แนวคิดดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558) แสดงให้เห็นว่า การประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นการประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic)
2. มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective)
3. เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable)
4. เครื่องมือที่ใช้ประเมินมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)

ประเภทของการประเมิน

Jenny and Ros (อ้างถึงใน อ้างถึงใน คุณวุฒิวิชาชีพไทย, 2552; ชีรพงษ์ วิริยานนท์, 2549:33-34) แบ่งประเภทของการประเมินบุคลากรออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. การประเมินอิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Assessment) เป็นการประเมินที่ต้องนำผลลัพธ์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละสาขาอาชีพนั้นว่าผลลัพธ์ที่ได้มีสมรรถนะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องตามเกณฑ์

2. การประเมินอิงกลุ่ม (Non-Referenced Assessment) เป็นการประเมินที่ต้องนำผลลัพธ์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับคนอื่นในกลุ่มนั้น ซึ่งสามารถบอกถึงความเด่นหรือความด้อยของบุคลากรในกลุ่มนั้น

3. การประเมินความก้าวหน้า (Formative Assessment) เป็นการประเมินเพื่อชี้แนวทางให้ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิธีการประเมินสมรรถนะ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (ม.ป.ป.) ได้เสนอวิธีการประเมินสมรรถนะไว้ 4 วิธี ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป

2. การประเมินตนเอง

3. การประเมินแบบ 180 องศา เป็นการประเมินสองช่องทางโดยผู้บังคับบัญชา และตัวของพนักงานเอง

4. การประเมินแบบ 360 องศา เป็นการประเมินโดยผู้ประเมินหลายด้านรอบทิศทาง เช่น ผู้บังคับบัญชา ตัวของพนักงานเอง ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และคู่ค้า เป็นต้น

แนวคิดของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (ม.ป.ป.) ดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดของสุพิศ กิตติรัชดา (2558) ได้แบ่งวิธีการประเมินสมรรถนะออกเป็น 4 ส่วน คือ (1) การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (2) การประเมินโดยตนเอง (3) การประเมินโดยผู้ร่วมงานในหน่วยงาน หรือต่างหน่วยงานที่ได้สัมผัสการทำงาน และ (4) การประเมินโดยผู้รับผลงานภายใน หรือภายนอก โดยการประเมินเฉพาะส่วนที่ 1 หมายถึง การประเมิน 90 องศา การประเมินส่วนที่ 1+2 หมายถึง การประเมิน 180 องศา การประเมินส่วนที่ 1+2+3 หมายถึง การประเมิน 270 องศา และการประเมินส่วนที่ 1+2+3+4 หมายถึง การประเมิน 360 องศา ซึ่งการจะตัดสินใจเลือกวิธีใดขึ้นอยู่กับข้อตกลงและความพร้อมขององค์กรนั้น นอกจากนี้ ยังได้กล่าวว่า การประเมินในมิติเดียวจะเกิดความลำเอียงสูง แต่การประเมินหลายมิติจะมีความยุ่งยาก และใช้เวลา มากขึ้น

ส่วนแนวคิดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558) แสดงไว้ว่า ผู้ประเมินสมรรถนะอาจเป็นตนเอง ผู้บังคับบัญชาระดับต้น เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และคณะกรรมการ ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความพร้อม และวัฒนธรรมขององค์กร โดยวิธีการประเมินสมรรถนะมีหลายวิธี ได้แก่

1. การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และต้องรับผิดชอบการ

ทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา แต่มีข้อจำกัดคือ ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดเพียงฝ่ายเดียวอาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และอาจมีความ เอนเอียงหรืออคติกับผู้ได้บังคับบัญชาบางคนได้

2. การประเมินโดยตนเอง และผู้บังคับบัญชา เป็นวิธีการประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน โดยมีการพูดคุยปรึกษาหารือ และตกลงร่วมกัน ข้อดีของวิธีนี้ คือ ทำได้ง่าย ประหยัดค่าใช้จ่าย แต่อาจมีข้อจำกัดคือ บางครั้งผลการประเมินสมรรถนะที่ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชาประเมินอาจไม่ตรงกัน เพราะผู้ได้บังคับบัญชามักประเมินสมรรถนะของตนเองสูงกว่าความเป็นจริง แต่ผู้บังคับบัญชามักประเมินสมรรถนะของผู้ได้บังคับบัญชาต่ำกว่าความเป็นจริง ถ้าทั้งสองฝ่ายตกลงกันไม่ได้จะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ ซึ่งมีแนว ทางแก้ไขคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกพฤติกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ได้บังคับบัญชาในช่วงที่ประเมินไว้เป็นหลักฐาน ขณะเดียวกัน ผู้ได้บังคับบัญชาก็ต้องบันทึกพฤติกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะของตนในช่วงที่ประเมินไว้เป็นหลักฐานเช่นเดียวกัน เพื่อนำมาใช้ยืนยันในช่วงปรึกษาหารือ และสรุปสมรรถนะร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีทักษะในการให้คำปรึกษาที่ดีแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา

3. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ เป็นวิธีวัดความรู้ หรือทักษะตามสมรรถนะที่กำหนด เช่น แบบทดสอบที่เป็นแบบปรนัยเลือกตอบ และแบบอัตนัยให้เขียนอธิบายคำตอบ เป็นต้น ซึ่งแบบทดสอบทั้งสองประเภทนี้ ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคลภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ เช่น แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป แบบทดสอบวัดความสามารถเฉพาะ เช่น ความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบวัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย เป็นต้น

4. การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมหลัก ๆ จากเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่คาดหวังว่า สูง หรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง

5. การเขียนเรียงความเป็นวิธีการประเมินที่ง่ายที่สุด โดยให้ผู้ถูกประเมินเขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมามาว่า ตนใช้ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมอะไรบ้าง หลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมจากเรียงความว่า ผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะแต่ละตัวอยู่ในระดับใด

6. ประเมิน โดยการสัมภาษณ์ เป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ทำการประเมิน โดยการสัมภาษณ์ผู้ได้บังคับบัญชาตามสมรรถนะที่กำหนดว่าผู้ได้บังคับบัญชามีสมรรถนะอยู่ในระดับใด

วิธีนี้มีข้อจำกัดคือ ต้องใช้เวลามาก ในกรณีที่ผู้ได้บังคับบัญชามากต้องเสียเวลามาก วิธีการนี้เหมาะสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน เป็นต้น

7. การประเมินโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า สร้างได้หลายแบบ แต่ที่นิยมกันแพร่หลายคือ แบบประเมินที่ใช้ความถี่ หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale)

8. การประเมินจากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลักที่คาดหวังในสมรรถนะตัวนั้น ๆ โดยแบ่งช่วงการให้คะแนนของแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกระหว่าง 1-9 ช่วงตามแนวตั้งลงมา สำหรับผู้ประเมินอาจเป็นได้ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หรือร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย

9. การประเมินแบบ 360 องศา เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า หรือแบบประเมินจากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า เป็นต้น และเมื่อทุกคนประเมินเสร็จแล้วก็หาข้อสรุปว่า ผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ข้อดีของการประเมินแบบนี้ก็คือ การประเมินโดยบุคคลหลายคนหลายระดับทำให้มีหลายมุมมอง ลดอคติจากการประเมินโดยบุคคลคนเดียว ส่วนข้อจำกัด เช่น มีภาระเอกสารจำนวนมาก และบางครั้งผู้ประเมินมีความเกรงใจทำให้ประเมินสูงกว่าความเป็นจริง หรือเกิดพฤติกรรมอึดอึ้งกันและกัน เป็นต้น

10. การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ เป็นเทคนิคการประเมินที่ใช้เทคนิคหลาย ๆ วิธีร่วมกัน และใช้บุคคลหลายคนร่วมกันประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบวัดทางจิตวิทยา ทัศนศึกษา เป็นต้น ข้อดีของการประเมินแบบนี้ คือ ผลการประเมินมีความเที่ยง และความเชื่อถือได้สูง เพราะใช้เทคนิคหลายวิธีร่วมกัน ใช้คนหลายคนช่วยกันประเมิน ส่วนข้อจำกัด เช่น ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง และใช้เวลามาก เป็นต้น

สรุปวิธีการประเมินสมรรถนะมีหลายวิธี เช่น การประเมินโดยตัวของพนักงานเอง ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า คู่ค้า และคณะกรรมการ เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการประเมินสมรรถนะ โดยตนเองคือผู้วางแผนภาษี และผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้วางแผนภาษี ซึ่งเป็นการประเมินแบบ 180 องศา เพราะบุคคลทั้ง 2 คนเป็นผู้ประเมินที่มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการวางแผนภาษีของธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์โดยตรง

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีนักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะ ดังนี้

Jenny and Ros (อ้างถึงใน ชีรพงษ์ วิริยานนท์, 2549:36-41) กล่าวถึงการเก็บข้อมูลในการประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย 2 วิธี ได้แก่

1. การสังเกตการณ์ประเมินสมรรถนะขณะปฏิบัติงาน โดยการเข้าสังเกตการณ์ผู้รับการประเมินขณะปฏิบัติงาน หรือการตรวจสอบงานสำเร็จ

2. การใช้คำถามประเมินความรู้และความเข้าใจ โดยการพูดคุยสัมภาษณ์ หรือการตอบแบบสอบถามส่วนพิชิต ฤทธิจรรยา (2559:14-15) อธิบายว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวัดประเมินผลการเรียนมีหลายวิธีดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวัดประเมินด้วยวิธีการสื่อสารส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เช่น ประเด็นหรือแนวที่ใช้ในการถามตอบในชั้นเรียน การอภิปรายในชั้นเรียน การสอบถาม พูดคุย และสนทนา เป็นต้น

2. การวัดประเมินด้วยข้อสอบ นิยมใช้ข้อสอบแบบเขียนตอบ และแบบเลือกตอบ

3. การวัดประเมินจากการปฏิบัติจริง เป็นการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงาน และผลงาน เครื่องมือวัดประเมิน เช่น แบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราประมาณค่า เป็นต้น

4. การประเมินตามสภาพจริง เป็นการประเมินการแสดงออกของบุคคลจากผลของกิจกรรมที่คิดทำโดยตรง เครื่องมือวัดประเมิน เช่น แบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราประมาณค่า เป็นต้น

นอกจากนี้ สมชาย รัตนทองคำ (2554) ได้สรุปว่า เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1. แบบทดสอบ เป็นชุดคำถามให้เขียนตอบ แสดงพฤติกรรม หรือพูดออกทางวาจา ซึ่งสามารถวัดหรือสังเกตได้ และแปลความหมายได้

2. แบบสอบถาม เป็นชุดคำถามที่สร้างขึ้นเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อ และความสนใจต่างๆ

3. แบบสำรวจรายการ เป็นชุดคำถามที่สร้างให้มีตัวเลือกเพียง 2 ตัวเลือกคือ มี หรือไม่มี ใช่ หรือไม่ใช่ เคย หรือไม่เคย เป็นต้น

4. แบบวัดเชิงสถานการณ์ เป็นการสอบถามถึงแนวคิด และความรู้สึกเมื่ออยู่ในเหตุการณ์สมมตินั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นการนำเสนอเหตุการณ์ด้วยข้อความ รูปภาพ หรือสื่ออื่น ๆ

5. แบบสังเกต เป็นการใช้ประสาทสัมผัสของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของการประเมินสมรรถนะมีหลายประเภท เช่น แบบสอบถาม แบบสำรวจรายการ แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบวัดเชิงสถานการณ์ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราประมาณค่า และแบบสัมภาษณ์ เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของการประเมินสมรรถนะคือแบบประเมินสมรรถนะ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม

แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร

การศึกษาในหัวข้อนี้เพื่อให้ทราบถึงความหมายของการออกแบบหลักสูตร และกระบวนการออกหลักสูตร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของการออกแบบหลักสูตร

การออกแบบหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร ทั้งสองคำนี้มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน (วารุณี อัสวโกทิน, 2554:12) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้คำว่า การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) หมายถึง การกำหนดลักษณะของกระบวนการเลือกองค์ประกอบ และเทคนิคสำหรับการจัดทำหลักสูตร รวมทั้งการจัดรูปแบบเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับแผนงานการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้หลักสูตรเป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ โดยเริ่มจากการรวบรวมข้อมูลที่มีผลต่อการจัดหลักสูตร จัดหารูปแบบการจัด หลักสูตรหลาย ๆ รูปแบบ ทดสอบว่ารูปแบบใดเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางแผนไว้ ในการออกแบบหลักสูตร (นิรมล ศตวุฒิ, 2551:5-6; วารุณี อัสวโกทิน, 2554:12)

กระบวนการออกแบบหลักสูตร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการออกแบบหลักสูตรไว้ เช่น แนวคิดของไทเลอร์ (Tyler) เริ่มจากการหาคำตอบของคำถามพื้นฐาน 4 ข้อ คือ (1) จุดมุ่งหมายของการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อบรรลุเป้าหมายคืออะไร (2) ประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาหรือฝึกอบรมที่ควรจัดให้มีขึ้นคืออะไร (3) ประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาหรือฝึกอบรมเหล่านั้นดังกล่าวข้างต้นควรจัดให้มีประสิทธิภาพอย่างไร และ (4) ตัดสินใจได้อย่างไรว่าบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาหรือฝึกอบรมแล้ว โดยประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ การศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้เรียน สังคมหรือชุมชน และข้อเสนอแนะเนื้อหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราวของหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้มา รวมทั้งศึกษาปรัชญาการศึกษาจิตวิทยาการเรียนรู้ และปรัชญาสังคม แล้วกลับมาพิจารณาจุดมุ่งหมายชั่วคราวของหลักสูตรข้างต้นว่ายอมรับ

ได้หรือไม่ โดยพิจารณาจากคุณค่าทางการศึกษา และเป้าหมายขององค์กร (นิรมล ศตวุฒิ, 2551:14-15; วารุณี อัสวโกทิน, 2554:13) แนวคิดของไจล์ส และคณะ อิงกับคำถามพื้นฐาน 4 ข้อของไทเลอร์ แต่คำถามเหล่านั้นไม่มีขั้นตอนตามแนวคิดหรือแนวคิด โดยเสนอให้คำถามทั้ง 4 ข้อมีความสัมพันธ์กัน (นิรมล ศตวุฒิ, 2551:14-15; วารุณี อัสวโกทิน, 2554:13) แนวคิดของทาบ (Taba) เสนอว่า การออกแบบหลักสูตรควรกระทำโดยผู้สอนมากกว่าผู้บริหารระดับสูง โดยแบ่งกระบวนการออกแบบหลักสูตรเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ความต้องการเป็นการศึกษาปัญหาภูมิหลังพัฒนาการ และความต้องการของผู้เรียนว่าควรออกแบบหลักสูตรอะไรให้กับผู้เรียน (2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 (3) การเลือกเนื้อหาหลักสูตรที่จะนำมาใช้ในการเรียน ประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ เนื้อหาวิชาหรือเนื้อหาความรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (4) การจัดลำดับเนื้อหาวิชา ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมก่อนหลังของผู้เรียน ความยากง่าย ความกว้างแคบ และความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน (5) การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ โดยต้องศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้ และวิธีการสอน (6) การจัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ตามลำดับก่อนหลัง และ (7) การตัดสินใจสิ่งที่จะประเมิน และวิธีการประเมิน เป็นการชี้ให้เห็นว่าการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงไร มีปัญหาอุปสรรคในขั้นตอนใดเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป (นิรมล ศตวุฒิ, 2551:17; วารุณี อัสวโกทิน, 2554:14-15; สมพร หลิมเจริญ, 2552:92-93)

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการออกแบบหลักสูตรมีการแบ่งออกเป็นขั้นตอนต่างๆ กันตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ความต้องการ (2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (3) การกำหนดเนื้อหาความรู้หรือวิชา (4) การจัดลำดับเนื้อหาความรู้หรือวิชา และ (5) การประเมินหลักสูตร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นศึกษาเกี่ยวกับการประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาษี เพื่อนำไปใช้การออกแบบหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของผู้วางแผนภาษี ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการ โดยการประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาษี การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และการเลือกเนื้อหาวิชาหรือเนื้อหาความรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะของบุคคล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เพ็ญธิดา พงษ์ธานี (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในกรุงเทพมหานคร เก็บตัวอย่างจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรตามประกาศกรมสรรพากรโดยแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพที่ดีจะเพิ่มสมรรถนะในการประกอบอาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

การศึกษาของเกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (2555) เรื่อง สมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย และเพื่อศึกษาองค์ประกอบทางด้านสมรรถนะที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ของประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยมีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยต้องมีความสามารถแต่ละองค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมี Technical Skill และ Focus on Customer องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมี Communication และ Teamwork และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมี Innovation, Leader Ship, Flexibility, Motivation และ Building Relationship

ธนัชฐา ชิวพัฒน์พันธุ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีตามทัศนะของหัวหน้างานบัญชี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่คาดหวังและที่เป็นจริง กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่ม ตัวอย่าง 68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.85 สถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test แบบ paired t-test พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่คาดหวัง ด้านทัศนคติดีในการประกอบวิชาชีพอยู่ในระดับดีมาก รองลงมาอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรู้ทางวิชาการ และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ส่วนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่เป็นจริงทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับดี โดยอันดับแรก คือ สมรรถนะด้านทัศนคติดีในการประกอบวิชาชีพ รองลงมา คือ สมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาการ

ตามลำดับ การเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 ด้าน คือด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติที่ดีในการประกอบวิชาชีพ พบว่า สมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่าสมรรถนะที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

งานวิจัยของประมา ศาสตรระรุจิ (2550) เรื่อง การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสร้างเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (2) เพื่อสร้างคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน และ (3) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเกณฑ์สมรรถนะและคู่มือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยเกณฑ์สมรรถนะที่ใช้ในการสร้างคู่มือคือแบบจำลองสมรรถนะสำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย 8 สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คุณธรรมและจริยธรรม (Integrity) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการสร้างคู่มือการประเมินบุคคล โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยส่วนประกอบคือ วัตถุประสงค์ในการใช้คู่มือ คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ขั้นตอนและกระบวนการในการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน การให้ข้อมูลป้อนกลับ ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมิน และจากส่วนประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำไปกำหนดรายละเอียดและจัดทำเป็นคู่มือ (2) ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ พบว่า คู่มือการประเมินบุคคล โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้งหมดมีความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า โครงสร้างคู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนวัตถุประสงค์เนื้อหา การประเมินผล และประสิทธิภาพการใช้คู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับมาก และ (3) จาก 8 สมรรถนะดังกล่าวข้างต้น พบว่า สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุดในการประเมินบุคคล โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานคือ จริยธรรม รองลงมาคือการบริหารการเปลี่ยนแปลง และลำดับที่สามคือการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจ และความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

ปาริฉัตร อุทัยพันธ์, บุญศรี พรหมมาพันธุ์, ศรีศักดิ์ สุนทรไชย และคมสร วงษ์รักษา (2554:883-898) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาเทคนิคเกษตรกรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาเทคนิคเกษตรกรรม และ (2) เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 2 ระยะคือ (1) การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน โดยตัวอย่างประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คน และผู้เกี่ยวข้องจำนวน 443 คน เครื่องมือที่ใช้การเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) การพัฒนารูปแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ ตัวอย่างคือ หัวหน้าหลักสูตรเทคนิคเกษตรกรรมจำนวน 7 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะที่พึงประสงค์มีจำนวน 4 ตัว ตัวชี้วัดมีจำนวน 20 ตัว และเกณฑ์การประเมินคือร้อยละ 70 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน และ (2) รูปแบบการประเมินประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ (2.1) เป้าหมายของการประเมินประกอบด้วย การใช้ผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา และการจัดทำสารสนเทศผลการประเมินสมรรถนะของนักศึกษา (2.2) สิ่งที่มีมุ่งประเมินประกอบด้วย สมรรถนะหลักคือสมรรถนะด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม และสมรรถนะประจำงานคือสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาชีพ และสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ (2.3) ตัวชี้วัด 20 ตัว และเกณฑ์การประเมินร้อยละ 70 ขึ้นไป (2.4) วิธีการประเมินประกอบด้วย ผู้ประเมินจำนวน 3 กลุ่มคือ อาจารย์เกษตรประจำวิทยาลัย อาจารย์พี่เลี้ยงประจำแหล่งฝึกงาน และเพื่อนนักศึกษา กิจกรรมการประเมินคือการวางแผนการประเมิน การดำเนินการประเมิน การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน และการนำผลการประเมินมาพัฒนามาพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา ระยะเวลาการประเมินคือประจำภาคการศึกษา และก่อนสำเร็จการศึกษา (2.5) การใช้ข้อมูลย้อนกลับประกอบด้วย การรายงานผลการประเมินให้นักศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ และการจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการประเมินสมรรถนะ

ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตัวอย่างที่ใช้ในขั้นการสังเคราะห์สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานคือผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา

ศึกษานิเทศก์ ครู และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดจำนวน 30 คน และตัวอย่างที่ใช้ในขั้นการประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 96 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ประเภท จำนวน 8 ด้านคือ (1.1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และ (1.2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การสังเคราะห์และการวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ และ (2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

Michaud, Savard, Leblanc, and Paquette (2010) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินและพัฒนาสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประยุกต์ใช้แบบจำลองสมรรถนะของ Michaud et al. (2007) กับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2) เพื่อวัดระดับทักษะตามการรับรู้ของผู้มีสมรรถภาพเกี่ยวกับการประเมินและพัฒนาทักษะ การกักกันงาน และความภาคภูมิใจในตนเอง และ (3) เพื่อกำหนดมาตรการที่มีประสิทธิผลในการประเมินและพัฒนาทักษะ โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ผลการวิจัย พบว่า (1) การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินทักษะของ Michaud et al. (2007) ในการวิจัยนี้ ซึ่งมีการเรียกชื่อใหม่ว่าการประเมินและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การตรวจสอบทักษะ การกำหนดกิจกรรมหรือแผน การลาและการฝึกอบรม (2) ผลการวัดระดับทักษะเชิงปริมาณตามการรับรู้ของผู้มีสมรรถภาพ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการกำหนดและรับรู้ทักษะของตนเอง และความสามารถในการระดมผู้ดำเนินการวางแผนปฏิบัติการหรือโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ พบว่า ตัวแปรที่มีระดับมากที่สุดคือ ความสามารถในการระดมผู้ดำเนินการวางแผนปฏิบัติการหรือโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ และ (3) ผลการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการประเมินและพัฒนาสมรรถนะแบบสามเส้า สามารถกำหนดขั้นตอนการประเมินและพัฒนาทักษะ ประกอบด้วย การสำรวจอาชีพและประวัติบุคคลในอดีตเพื่อกำหนดทักษะที่มีอยู่ การตรวจสอบการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ การเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับทักษะ การค้นหาและเข้าใจข้อมูลที่สามารถใช้ในการพัฒนาบุคคล การเข้าใจความ

จริงจังในการพัฒนาทักษะ การกำหนดอธิบาย และตรวจสอบแผนการพัฒนาทักษะ และการเตรียมแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะ

Curran, Casimiro, Banfield, Hall, Jackie, Simmons, Tremblay, Wagner, and Oandasan (2009) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินสมรรถนะระหว่างอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อพัฒนารายการสมรรถนะร่วมระหว่างอาชีพ โดยใช้เกณฑ์การกระทำ และตัวบ่งชี้พฤติกรรม (2) เพื่อพัฒนาการประเมินข้อควรประพฤติสำหรับนำไปใช้ในการประเมินสมรรถนะร่วมระหว่างอาชีพ และ (3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้ ความเที่ยง และความตรงของเครื่องมือการประเมินข้อควรประพฤติสำหรับนำไปใช้ในการประเมินสมรรถนะร่วมระหว่างอาชีพ ผลการวิจัย พบว่า (1) รายการสมรรถนะร่วมระหว่างอาชีพ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรม (2) หลักการสำคัญของการพัฒนาข้อควรประพฤติ ประกอบด้วย การกำหนดรูปแบบและจุดมุ่งหมายของข้อควรประพฤติโดยพิจารณาว่าต้องประเมินอะไร การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน การกำหนดระดับของการประเมิน คือ การกำหนดลำดับและคะแนน การกำหนดระดับความคาดหวัง ต้องชัดเจน การพัฒนาและการใช้ข้อควรประพฤติ และการทดสอบข้อควรประพฤติก่อนเรียน และ (3) เครื่องมือการประเมินข้อควรประพฤติมีความเที่ยง และความตรง โดยสามารถนำไปใช้วัดสมรรถนะร่วมระหว่างอาชีพ

Lawson, Blocher, Brewer, Cokins, Sorensen, Stout, Sundem, Wolcott, and Wouters (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง หลักสูตรด้านการบัญชีสำหรับงานอาชีพในระยะยาวของนักศึกษา : การแนะนำกรอบแนวคิดการศึกษาด้านการบัญชีแบบบูรณาการ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านการบัญชีกับแผนที่สมรรถนะ และ (2) เพื่อสร้างรูปแบบหลักสูตรสำหรับอนาคต ผลการวิจัย พบว่า (1) มีข้อเสนอแนะ 4 ประการคือ การศึกษาด้านการบัญชีควรมุ่งเน้นความต้องการงานอาชีพในระยะยาว การศึกษาด้านการบัญชีควรมุ่งเน้นการจัดตั้งองค์กรด้านการบัญชีและการสอบบัญชีภาครัฐ การกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษาควรสะท้อนคุณค่าของนักบัญชีและองค์กร และการกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะแบบบูรณาการ และ (2) จากข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่กรอบแนวคิดการศึกษามัธยมศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้ในการกำหนดเส้นทางอาชีพ

Sarkar (2013, pp. 253-263) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมที่อิงกับสมรรถนะของบริษัทในประเทศอินเดีย โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อทดสอบความสามารถของตัวบ่งชี้ของแบบจำลองแผนที่เส้นทางสมรรถนะในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมของพนักงาน และ (2) เพื่อทดสอบการเปลี่ยนแปลงของค่าเฉลี่ยระดับช่องว่างสมรรถนะก่อนและหลังการฝึกอบรมของตัวบ่งชี้ของแบบจำลองแผนที่เส้นทางสมรรถนะ โดยเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ

และทฤษฎี ตัวอย่างคือพนักงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 111 คน ใช้สถิติ F-test ผลการวิจัย พบว่า (1) จากการวิเคราะห์ช่องว่างเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรที่ต่างกัน มีตัวบ่งชี้ของแบบจำลองแผนที่เส้นทางสมรรถนะจำนวน 9 ตัว สามารถใช้กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมของพนักงาน ได้แก่ ความคิดริเริ่ม การจัดการความเครียด การจัดการความขัดแย้ง การจัดการการเปลี่ยนแปลง ความคิดเชิงรุก ความสามารถในการเรียนรู้ ความตระหนักรู้ที่มีคุณภาพ การกำหนดทิศทางทรัพยากร และความคิดเชิงบวก และมีตัวบ่งชี้ของแบบจำลองแผนที่เส้นทางสมรรถนะอีกจำนวน 7 ตัว ไม่สามารถใช้กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมของพนักงาน ได้แก่ นวัตกรรม การสื่อสารที่มีประสิทธิผล การตัดสินใจ การวางแผนที่มีประสิทธิผล ความสามารถในการสร้างสรรค์ การจัดการตนเอง และการสร้างทีมงาน และ (2) ค่าเฉลี่ยระดับช่องว่างสมรรถนะหลังการฝึกอบรมของตัวบ่งชี้ของแบบจำลองแผนที่เส้นทางสมรรถนะจำนวน 13 ตัว มีค่าลดลง ได้แก่ ความคิดริเริ่ม การจัดการความเครียด การจัดการการเปลี่ยนแปลง ความคิดเชิงรุก ความสามารถในการเรียนรู้ ความตระหนักรู้ที่มีคุณภาพ การกำหนดทิศทางทรัพยากร นวัตกรรม การสื่อสารที่มีประสิทธิผล การตัดสินใจ การวางแผนที่มีประสิทธิผล การจัดการตนเอง และการสร้างทีมงาน และค่าเฉลี่ยระดับช่องว่างสมรรถนะหลังการฝึกอบรมของตัวบ่งชี้ของแบบจำลองแผนที่เส้นทางสมรรถนะจำนวน 3 ตัว มีค่าไม่เปลี่ยนแปลง ได้แก่ การจัดการความขัดแย้ง ความสามารถในการสร้างสรรค์ และความคิดเชิงบวก

Alexandra, and Brad (2015, pp.75-86) ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินสมรรถนะของบุคคลด้วยตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานหลัก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินค่าคะแนนของตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานหลักของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวอย่างคือ พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทของประเทศโรมาเนีย จำนวน 60 คน ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยในค่าคะแนนของตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานหลัก แสดงว่าพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศมีคุณลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานหลักทั้ง 3 องค์ประกอบคือ ระเบียบแบบแผน สังคมส่วนรวม และกลยุทธ์องค์กร สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค

Bedard, Prefontaine, and Poirier-Proulx (2005) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การกำหนดรูปแบบสมรรถนะสำคัญของผู้วางแผนการเงิน มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะสำคัญของผู้วางแผนการเงิน ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงประจักษ์ สืบหาข้อมูลจากตัวอย่างผู้วางแผนการเงินของธุรกิจประกันภัย ธนาคาร ธุรกิจที่ปรึกษาทางการเงิน สหกรณ์ออมทรัพย์ ธุรกิจตัวแทนซื้อขายหน่วยลงทุน ทรัสต์ และผู้วางแผนการเงินอิสระ ผลการวิจัย พบว่า แบบจำลองสมรรถนะสำคัญของผู้วางแผนการเงินในอุตสาหกรรมบริการทางการเงินไม่ใช่เป็นแค่ความรู้ และทักษะ แต่เป็น

สมรรถนะวิชาชีพที่มุ่งผลสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อความพอใจของลูกค้า

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะของบุคคลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินสมรรถนะของบุคคลเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะตามความต้องการขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยายหรือพรรณนา (Descriptive Research) โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 หัวข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ ผู้วางแผนภาษี และผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้วางแผนภาษี ซึ่งเป็นบุคลากรภายในของบริษัทจดทะเบียนในหมวดธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ กลุ่มอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 56 บริษัท (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558ค) โดยเป็นผู้วางแผนภาษีบริษัทละ 1 คน เท่ากับ 56 คน และผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้วางแผนภาษีบริษัทละ 1 คน เท่ากับ 56 คน

ตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยกำหนดจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p.608) ได้ขนาดตัวอย่างบริษัท จำนวน 52 บริษัท ซึ่งประกอบด้วยผู้วางแผนภาษีบริษัทละ 1 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้วางแผนภาษี จำนวน 52 คน และผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้วางแผนภาษีบริษัทละ 1 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้วางแผนภาษี จำนวน 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยซึ่งพัฒนามาจากแบบจำลองตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้วางแผนภาษีในอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้วางแผนภาษีในอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ (ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล, 2556) โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. การสร้างแบบประเมินฉบับร่าง เพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะของผู้วางแผนภายในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบประเมิน โดยข้อความมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน โดยข้อความมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าของลิคเคอร์ต (Likert Scale) 5 ช่วง ซึ่งค่า (คะแนน) ที่ได้จากข้อความมีความหมาย (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานีประศาสน์, 2547:132) ดังนี้

5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือแสดงพฤติกรรมตามข้อรายการที่ถาม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือแสดงพฤติกรรมตามข้อรายการที่ถาม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือแสดงพฤติกรรมตามข้อรายการที่ถาม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือแสดงพฤติกรรมตามข้อรายการที่ถาม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือแสดงพฤติกรรมตามข้อรายการที่ถาม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับค่าที่ได้จากข้อความแบบมาตราประมาณค่าของลิคเคอร์ต ซึ่งเป็นมาตรลำดับที่ (Ordinal Scale) สามารถแปลงค่าให้เป็นมาตรอันตรภาค (Interval Scale) ด้วยการเขียนคำชี้แจงให้ผู้ตอบแบบประเมินทราบว่า ความแตกต่างระหว่างช่วง 5 กับ 4 เท่ากับ ความแตกต่างระหว่างช่วง 4 กับ 3, 3 กับ 2 และ 2 กับ 1 ไว้ในแบบสอบถามตามที่ อุทุมพร จามรมาน (2548:17) และ Kim and Mueller และ Stevens (อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542:310) ได้กล่าวไว้ โดยมีเกณฑ์การแปลผลมาตราประมาณค่าของลิคเคอร์ต (Likert Scale) 5 ช่วง (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานีประศาสน์, 2547:173 0020) ดังนี้

ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป แปลผลว่า เห็นด้วยมากที่สุด

3.50 - 4.49 แปลผลว่า เห็นด้วยมาก

2.50 - 3.49 แปลผลว่า เห็นด้วยปานกลาง

1.50 - 2.49 แปลผลว่า เห็นด้วยน้อย

ต่ำกว่า 1.50 แปลผลว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบประเมินฉบับร่าง เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดประเด็นที่ต้องการวัดได้ครอบคลุมตามนิยามเชิงปฏิบัติการ และโครงสร้างข้อคำถามที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ดังแสดงในภาคผนวก ก ซึ่งพิจารณาคัดเลือกจากคุณสมบัติด้านคุณวุฒิ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะของผู้วางแผนภายในอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ไม่น้อยกว่า 15 ปี ด้วยวิธีโทรศัพท์สอบถามความพร้อมเกี่ยวกับการรับเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินฉบับร่าง ถ้ายินดีรับเป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว จะสอบถามถึงความสะดวกในการส่งแบบรายงานผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตารางโครงสร้างข้อคำถาม และแบบประเมินฉบับร่าง ซึ่งอาจดำเนินการโดยเดินทางไปพบผู้เชี่ยวชาญตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายไว้ และนัดหมายวัน เวลาขอรับเอกสารคืน ส่งทางอีเมล (E-mail) หรือส่งทางไปรษณีย์ตามความต้องการของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับแบบรายงานผลการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญกลับคืนมาแล้ว จะนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการวัดจากสูตร ดังนี้

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

โดย

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับ ความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่าดัชนี IOC มีค่าระหว่าง -1.0 ถึง 1.0 โดยข้อคำถามที่ดีควรมีค่าดัชนี IOC ใกล้ 1.0 ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรปรับปรุงแก้ไข (สุวิมล ติรกันันท์, 2548:148)

จากการตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.6 ถึง 1.0 ดังแสดงในภาคผนวก ค ซึ่งเข้าใกล้ 1.0 แสดงว่า แบบสอบถามฉบับร่างดังกล่าวข้างต้นมีความตรงเชิงเนื้อหา และสามารถนำไปดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

3. การทดลองใช้แบบประเมินฉบับร่าง โดยนำแบบประเมินฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับผู้วางแผนภายใน และผู้บริหารชั้นต้น ในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่าง จำนวน 30 คน และดำเนินการต่อไปนี้

3.1 การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินฉบับร่างด้านความเที่ยงด้วยวิธี Inter-Rater Reliability โดยใช้สูตรคำนวณคือ ความเที่ยง = จำนวนข้อที่ตอบเหมือนกัน / จำนวนข้อทั้งหมด ซึ่งจากการตรวจสอบ พบว่า แบบประเมินฉบับร่างมีค่าความเที่ยง 0.9 ดังแสดงในภาคผนวก ง ซึ่งเป็น

ค่าความเที่ยงที่สูง ตามที่ Gisev, Bell, and Chen (2013, pp.330-338) ได้เสนอไว้ว่า ค่าความเที่ยงระหว่าง 0.81-1.00 เป็นค่าความเที่ยงที่สูง

3.2 การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการใช้แบบประเมินฉบับร่าง ได้แก่ ความซ้ำซ้อนของข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม และระยะเวลาที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิ โครงการวิจัยครั้งนี้ หลังจากแก้ไขปรับปรุงตามความเห็นชอบของผู้ทรงคุณวุฒิโครงการวิจัยครั้งนี้แล้ว จึงนำแบบประเมินฉบับร่างไปใช้เป็นแบบประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีผู้ช่วยจำนวน 10 คน ซึ่งเป็นนักศึกษาคณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2558 และผ่านการอบรมชี้แจงจากผู้วิจัยแล้ว และได้ดำเนินการ ดังนี้

1. กรณีเดินทางไปพบผู้ประเมินเพื่อส่งแบบประเมินด้วยตนเอง จะโทรศัพท์ไปยังบริษัท เพื่อสอบถามความพร้อม และความสะดวกของผู้ประเมินในการนัดหมายวันที่จะให้ไปพบเพื่อส่งแบบประเมิน และวันขอรับแบบประเมินคืน

2. กรณีส่งทางไปรษณีย์ จะส่งแบบประเมินตามที่อยู่ของบริษัท โดยแนบซองจดหมายเปล่าจำหน่ายของถึงผู้วิจัยเพื่อใช้ในการส่งแบบประเมินกลับมายังผู้วิจัย

3. กรณีส่งทางอีเมล (E-mail) จะส่งแบบประเมินผ่านอีเมลของบริษัท พร้อมกับการกำหนดวันสิ้นสุดของการตอบแบบประเมิน

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลากำหนดการให้ส่งคืนแบบประเมินแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ของแบบประเมินที่ได้รับกลับคืน และนับจำนวนแบบประเมินที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ซึ่งเป็นแบบประเมินโดยผู้วางแผนทฤษฎี จำนวน 52 ฉบับ และแบบประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น จำนวน 52 ฉบับ คำนวณเป็นอัตราการตอบกลับแบบประเมิน โดยผู้วางแผนทฤษฎีร้อยละ 92.85 และแบบประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นร้อยละ 92.85 ถือว่าดีมาก ตามที่ Babbie (อ้างถึงในวรรณิ แกมเกตุ, 2551, หน้า 242) ได้กล่าวไว้ว่า อัตราการตอบกลับประมาณอย่างน้อยร้อยละ 50 ถือว่าเพียงพอ อย่างน้อยร้อยละ 60 ถือว่าดี และอย่างน้อยร้อยละ 70 ถือว่าดีมากสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากนั้นจึงนำแบบประเมินที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของผู้ประเมินโดยสถิติเชิงบรรยายคือ ความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่

2.1 เพื่อประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาษี ด้วยสถิติเชิงบรรยายคือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินของผู้วางแผนภาษีกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เนื่องจาก การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างผู้วางแผนภาษี และกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยได้ขนาดตัวอย่างเท่ากันคือ กลุ่มละ 52 คน ดังนั้น จึงใช้สถิติเชิงสรุปอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยคือ สถิติทดสอบ t สำหรับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนเท่ากัน โดยไม่ต้องทดสอบความแปรปรวนด้วยสถิติทดสอบ F ก่อน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ประเมิน
2. ผลการประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาษี
3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินโดยผู้วางแผนภาษีกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้วางแผนภาษี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ประเมิน

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ประเมิน โดยวิธีการแจกแจงแบบหลายทาง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ประเมิน

ความถี่ (ร้อยละ)	เพศ		อายุ			ระดับการศึกษา			ประสบการณ์วางแผนภาษี ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์			
	หญิง	ชาย	24-26 ปี	27-29 ปี	30 ปี ขึ้นไป	ปริญญาตรี การบัญชี หรือ เทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี การบัญชี หรือเทียบเท่า	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มาก กว่า 20 ปี
จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)
ผู้วางแผนภาษี												
52 (50.00)	35 (33.66)	17 (16.34)	2 (1.92)	36 (34.61)	14 (13.47)	30 (28.84)	22 (21.16)	13 (12.50)	27 (25.96)	5 (4.81)	3 (2.88)	4 (3.85)
ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น												
52 (50.00)	39 (37.50)	13 (12.50)	0 (0.00)	17 (16.35)	35 (33.65)	11 (10.58)	41 (39.42)	0 (0.00)	13 (12.50)	19 (18.27)	5 (4.81)	15 (14.42)
รวม												
104 (100.00)	74 (28.84)	30 (71.16)	2 (1.92)	53 (50.96)	49 (47.12)	41 (39.42)	63 (60.58)	13 (12.50)	40 (38.46)	24 (23.08)	8 (7.69)	19 (18.27)

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวม ผู้ประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 28.84 มีอายุ 27-29 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 50.96 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี การบัญชีหรือเทียบเท่า จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 60.58 และมีประสบการณ์วางแผนภาษีธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46

ในรายละเอียด ผู้ประเมินที่เป็นกลุ่มผู้วางแผนภาษีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.66 มีอายุ 27-29 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 34.61 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี การบัญชีหรือเทียบเท่า จำนวน 30 คิดเป็นร้อยละ 28.84 และมีประสบการณ์วางแผนภาษีธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ 6-10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.96 สำหรับผู้ประเมินที่เป็นกลุ่มผู้บังคับบัญชาขั้นต้นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.65 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีการบัญชีหรือเทียบเท่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 39.42 และมีประสบการณ์วางแผนภาษีธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ 11-15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.27

ผลการประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาษี

การวิจัยครั้งนี้จำแนกผลการประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีตามผู้ประเมินที่เป็นผู้วางแผนภาษี ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น และรวม ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาษี

ตัวแปร	ผู้วางแผนภาษี		ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น		รวม	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
สมรรถนะด้านหลัก	4.45	.33	4.65	.34	4.55	.35
1. ความโปร่งใส และตรวจสอบได้	4.60	.56	4.61	.50	4.60	.53
2. ความเป็นอิสระ	4.50	.46	4.71	.42	4.61	.45
3. ความเที่ยงธรรม	4.63	.45	4.82	.35	4.72	.41
4. ความซื่อสัตย์	4.55	.45	4.75	.41	4.65	.44

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้วางแผนภาษี		ผู้บังคับบัญชา ชั้นต้น		รวม	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
5. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน	4.47	.45	4.77	.37	4.62	.44
6. การรักษา	4.49	.55	4.70	.44	4.59	.51
7. ความรับผิดชอบต่อธุรกิจ	4.26	.49	4.59	.46	4.42	.50
8. ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นหรือผู้ เป็นหุ้นส่วน	4.25	.55	4.54	.43	4.40	.51
9. ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.34	.60	4.55	.63	4.44	.62
10. จรรยาบรรณทั่วไป	4.39	.54	4.50	.66	4.44	.60
สมรรถนะด้านการจัดการ	4.03	.51	4.08	.55	4.05	.53
1. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการ จัดการข้อมูล	4.15	.54	4.26	.62	4.20	.58
2. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการ วิเคราะห์ข้อมูล	4.00	.48	4.07	.61	4.03	.55
3. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการ สังเคราะห์ข้อมูล	4.02	.63	4.05	.62	4.03	.62
4. ความรู้และความสามารถในการ ประเมินผล และตัดสินใจ	3.94	.65	3.96	.67	3.95	.66
สมรรถนะด้านเทคนิค	3.95	.51	4.04	.56	4.00	.54
1. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการ รับรู้ผลกระทบทางภาษีเงินได้	4.05	.63	4.01	.60	4.03	.61
2. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการ รับรู้ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เพื่อการ ดำเนินงาน	3.96	.58	4.04	.58	4.00	.58

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้วางแผนภาษี		ผู้บังคับบัญชา		รวม	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
3. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการ รับรู้รายได้ที่เกิดจากการขายที่ดิน และ อาคาร	3.91	.67	4.03	.66	3.97	.67
4. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการ รับรู้ข้อห้ามทรัพย์สินเพื่อการลงทุน	3.78	.64	4.03	.62	3.91	.64
5. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการ คำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้	3.89	.63	4.02	.67	3.95	.65
6. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการ หักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย	4.02	.76	4.12	.67	4.07	.72
7. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการ เสียภาษีธุรกิจเฉพาะ	4.08	.70	4.06	.71	4.07	.71
สมรรถนะโดยรวม	4.14	.39	4.26	.43	4.20	.41

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยผู้วางแผนภาษี ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และรวม ประกอบด้วย การวิเคราะห์ในภาพรวม และการวิเคราะห์ในรายด้าน ดังนี้

การประเมินโดยผู้วางแผนภาษี ในภาพรวม พบว่า สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .39) สำหรับสมรรถนะที่มีระดับสูงที่สุดคือสมรรถนะด้านหลัก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .33 รองลงมาคือสมรรถนะด้านการจัดการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 และระดับต่ำที่สุดคือสมรรถนะด้านเทคนิค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 สำหรับในรายด้านมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สมรรถนะด้านหลัก พบว่า ตัวแปรที่มีระดับสมรรถนะสูงที่สุดคือความเที่ยงธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 รองลงมาคือ ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 และระดับต่ำที่สุดคือความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นหรือผู้เป็นหุ้นส่วน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55

สมรรถนะด้านการจัดการ พบว่า ตัวแปรที่มีระดับสมรรถนะสูงที่สุดคือความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการจัดการข้อมูล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .54 รองลงมาคือความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการสังเคราะห์ข้อมูล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 และระดับต่ำที่สุดคือ ความรู้และความสามารถในการประเมินผล และตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65

สมรรถนะด้านเทคนิค พบว่า ตัวแปรที่มีระดับสมรรถนะสูงที่สุดคือ ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการเสียบัญชีธุรกิจเฉพาะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 รองลงมาคือ ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ผลกระทบทางภาษีเงินได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 48 และระดับต่ำที่สุดคือ ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ข้อห้ามทรัพย์สินเพื่อการลงทุน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64

การประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ในภาพรวม พบว่า สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43) สำหรับสมรรถนะที่มีระดับสูงที่สุดคือสมรรถนะด้านหลัก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .34 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการจัดการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 และระดับต่ำสุดคือ สมรรถนะด้านเทคนิค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 สำหรับในรายด้านมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สมรรถนะด้านหลัก พบว่า ตัวแปรที่มีระดับสมรรถนะสูงที่สุดคือ ความเที่ยงธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .35 รองลงมาคือ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .37 และระดับต่ำสุดคือ จรรยาบรรณทั่วไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66

สมรรถนะด้านการจัดการ พบว่า ตัวแปรที่มีระดับสมรรถนะสูงที่สุดคือ ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการจัดการข้อมูล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 รองลงมาคือ ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 และระดับต่ำสุดคือ ความรู้และความสามารถในการประเมินผลและตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67

สมรรถนะด้านเทคนิค พบว่า ตัวแปรที่มีระดับสมรรถนะสูงที่สุดคือ ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .67 รองลงมาคือ ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการเสียบัญชีธุรกิจเฉพาะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .71 และระดับต่ำสุดคือ ความรู้และ

ความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ผลกระทบทางภาษีเงินได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60

การประเมินโดยรวม ในภาพรวม พบว่า สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 สำหรับสมรรถนะที่มีระดับสูงที่สุดคือ สมรรถนะด้านหลัก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .35 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการจัดการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 และระดับต่ำที่สุดคือ สมรรถนะด้านเทคนิค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .54 สำหรับในรายด้านมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สมรรถนะด้านหลัก พบว่า ตัวแปรที่มีระดับสมรรถนะสูงที่สุดคือ ความเที่ยงธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 รองลงมาคือ ความสัตย์ซื่อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44 และระดับต่ำที่สุดคือ ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นหรือผู้เป็นหุ้นส่วน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51

สมรรถนะด้านการจัดการ พบว่า ตัวแปรที่มีระดับสมรรถนะสูงที่สุดคือ ความรู้และความสามารถในการจัดการข้อมูล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 รองลงมาคือ ความรู้และความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และความรู้และความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 และ .62 ตามลำดับ และระดับต่ำที่สุดคือ ความรู้และความสามารถในการประเมินผล และตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66

สมรรถนะด้านเทคนิค พบว่า ตัวแปรที่มีระดับสมรรถนะสูงที่สุดคือ ความรู้และความสามารถในการเสียภาษีธุรกิจเฉพาะ และความรู้และความสามารถในการหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 และ .72 ตามลำดับ รองลงมาคือ ความรู้และความสามารถในการรับรู้ผลกระทบทางภาษีเงินได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 และระดับต่ำที่สุดคือ ความรู้และความสามารถในการรับรู้ข้อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินโดยผู้วางแผนภาษีกับผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินโดยผู้วางแผนภาษีกับผู้บังคับบัญชาขั้นต้น โดยสถิติเชิงสรุปอ้างอิงคือสถิติทดสอบ t สำหรับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันและมาจากประชากรที่มีความความแปรปรวนเท่ากัน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะโดยรวมของผู้วางแผนภาษีจากการประเมินตนเอง และการประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาขั้นต้นไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน) แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะโดยรวมของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินโดยผู้วางแผนภาษีกับผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

ผู้ประเมิน	n	Mean	S.D.	Mean Difference	t	p
ผู้วางแผนภาษี	52	4.14	.39	-0.11	-1.447	.151
ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้วางแผนภาษี	52	4.26	.43			

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะโดยรวมของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินของผู้วางแผนภาษีเท่ากับ 4.14 ส่วนค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะโดยรวมของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเท่ากับ 4.26 ผลต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference) เท่ากับ -0.11 และจากการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลักทางสถิติ และสรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะโดยรวมของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินโดยผู้วางแผนภาษี และผู้บังคับบัญชาขั้นต้นไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านหลักของผู้วางแผนภาษีจากการประเมินตนเอง และการประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาขั้นต้นไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน) แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการการเปรียบเทียบในรายด้านของค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านหลักของผู้วางแผนภาษีจากการประเมินตนเองกับการประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ผู้ประเมิน	n	Mean	S.D.	Mean	t	p
Difference						
ผู้วางแผนภาษี	52	4.45	.33	-0.20	-3.08	.00
ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้วางแผนภาษี	52	4.65	.34			

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการการเปรียบเทียบในรายด้านของค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านหลักของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินตนเองของผู้วางแผนเท่ากับ 4.45 ส่วนค่าเฉลี่ยสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเท่ากับ 4.65 ผลต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference) เท่ากับ 0.20 และจากการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักทางสถิติ และสรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านหลักของผู้วางแผนภาษีจากการประเมินตนเอง และการประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการจัดการของผู้วางแผนภาษีจากการประเมินตนเอง และการประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน) แสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการการเปรียบเทียบในรายด้านของค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการจัดการของผู้วางแผนภาษีจากการประเมินตนเองกับการประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ผู้ประเมิน	n	Mean	S.D.	Mean	t	p
Difference						
ผู้วางแผนภาษี	52	4.03	.51	-0.05	-0.53	.59
ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้วางแผนภาษี	52	4.08	.55			

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการการเปรียบเทียบในรายด้านของค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการจัดการของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินตนเองของผู้วางแผนเท่ากับ 4.03 ส่วนค่าเฉลี่ยสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเท่ากับ 4.08 ผลต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference) เท่ากับ 0.05 และจากการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลักทางสถิติ และสรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการจัดการของผู้

วางแผนภาพิจากการประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ไม่แตกต่างกัน (เท่ากับ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านเทคนิคของผู้วางแผนภาพิจากการประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ไม่แตกต่างกัน (เท่ากับ) แสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการการเปรียบเทียบในรายด้านของค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านเทคนิคของผู้วางแผนภาพิจากการประเมินตนเองกับการประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

ผู้ประเมิน	n	Mean	S.D.	Mean Difference	t	p
ผู้วางแผนภาพิ	52	3.95	.51	-0.09	-0.85	.39
ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้วางแผนภาพิ	52	4.04	.56			

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการการเปรียบเทียบในรายด้าน ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านเทคนิคของผู้วางแผนภาพิที่ได้จากการประเมินตนเองของผู้วางแผนเท่ากับ 3.95 ส่วนค่าเฉลี่ยสมรรถนะของผู้วางแผนภาพิที่ได้จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเท่ากับ 4.04 ผลต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference) เท่ากับ 0.09 และจากการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลักทางสถิติ และสรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านเทคนิคของผู้วางแผนภาพิจากการประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ไม่แตกต่างกัน (เท่ากับ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้วางแผนภาพิ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางเพื่อใช้ในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของผู้วางแผนภาพิ ประกอบด้วย การประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาพิ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และการเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาวิชา สอดคล้องกับการวิเคราะห์ความต้องการซึ่งเป็นการศึกษาปัญหาของผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งเป็นการระบุความคาดหวังของคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนเมื่อเรียนจบตามหลักสูตร และการเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาวิชาซึ่งเป็นการเลือกเนื้อหาสาระที่จะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (วารุณี อัสวโกกิน, 2554:14)

จากผลการประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาพิดังกล่าวข้างต้น พบว่า ผู้วางแผนภาพิมีระดับสมรรถนะสูงที่สุดคือสมรรถนะด้านหลัก ระดับสมรรถนะรองลงมาคือสมรรถนะด้านการ

จัดการ และระดับสมรรถนะต่ำที่สุดคือสมรรถนะด้านเทคนิค สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีจากผลการประเมินระดับสมรรถนะด้านที่ต่ำที่สุดที่ได้จากผลการประเมินโดยรวมคือสมรรถนะด้านเทคนิค หลังจากนั้นจึงกำหนดเกณฑ์ระดับความคาดหวังความรู้และความสามารถทางการบัญชีและการภาษีอากรของตัวแปรในสมรรถนะด้านเทคนิคเท่ากับระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50) เพื่อหาช่องว่างของการเปรียบเทียบ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้และความสามารถทางการบัญชีและภาษีอากรของตัวแปรในสมรรถนะด้านเทคนิคที่ได้จากการประเมินโดยรวมกับระดับที่คาดหวัง

สมรรถนะด้านเทคนิค	คาดหวัง Mean	ประเมิน Mean	ช่องว่าง Mean
1. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ผลกระทบทางภาษีเงิน	4.50	4.03	-0.47
2. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เพื่อการ	4.50	4.00	-0.50
3. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้รายได้ที่เกิดจากการขายที่ดิน และอาคาร	4.50	3.97	-0.53
4. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน	4.50	3.91	-0.59
5. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้	4.50	3.95	-0.55
6. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการหักภาษีเงินได้ ณ ที่	4.50	4.07	-0.43
7. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการเสียภาษีธุรกิจเฉพาะ	4.50	4.07	-0.43

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความรู้และความสามารถทางการบัญชีและการภาษีอากรของตัวแปรในสมรรถนะด้านเทคนิคทุกตัวต่ำกว่าระดับความคาดหวัง จึงนำมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาความรู้ของหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคนิคทางการบัญชีและการภาษีอากร ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้วางแผนภาษี

ความคาดหวังในสมรรถนะด้านเทคนิค	เนื้อหาความรู้ที่ควรเน้นในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคนิคทางการบัญชีและการภาษีอากร
<p>1. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ผลกระทบทางภาษีเงินได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> -มาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ ฉบับที่ 12 เรื่องภาษีเงินได้ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IAS 12: Income Taxes (Bound volume 2013 Consolidated without early application)) - มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 12 (ปรับปรุง 2558) เรื่องภาษีเงินได้ - มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 เรื่อง การรวมธุรกิจ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IFRS 3: Business Combinations (Bound volume 2015 Consolidated without early application)) - มาตรฐานการรายงานทางการเงิน ฉบับที่ 3 (ปรับปรุง 2558) เรื่องการรวมธุรกิจ - มาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ
<p>2. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ ฉบับที่ 16 เรื่องที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IAS 16: Property, Plant and Equipment (Bound volume 2015 Consolidated without early application)) - มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 16 (ปรับปรุง 2558) เรื่องที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความคาดหวังในสมรรถนะ ด้านเทคนิค	เนื้อหาความรู้ที่ควรเน้นในหลักสูตรการพัฒนา สมรรถนะด้านเทคนิคทางการบัญชีและการภาษีอากร
	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 เรื่อง การรวมธุรกิจ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IFRS 3: Business Combinations (Bound volume 2015 Consolidated without early application)) - มาตรฐานการรายงานทางการเงิน ฉบับที่ 3 (ปรับปรุง 2558) เรื่องการรวมธุรกิจ - มาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ
3. ความรู้และความสามารถ เกี่ยวกับการรับรู้รายได้ที่เกิด จากการขายที่ดิน และอาคาร	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ ฉบับที่ 18 เรื่องรายได้ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IAS 18: Revenue (Bound volume 2015 Consolidated without early application)) - มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 18 (ปรับปรุง 2558) เรื่องรายได้ - มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 เรื่อง การรวมธุรกิจ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IFRS 3: Business Combinations (Bound volume 2015 Consolidated without early application)) - มาตรฐานการรายงานทางการเงิน ฉบับที่ 3 (ปรับปรุง 2558) เรื่องการรวมธุรกิจ - มาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความคาดหวังในสมรรถนะด้านเทคนิค	เนื้อหาความรู้ที่ควรเน้นในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคนิคทางการบัญชีและการภาษีอากร
4. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้่อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน	<p>- มาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ ฉบับที่ 40 เรื่อง อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IAS No.40 : Investment Property) (Bound volume 2 0 1 5 Consolidated without early application))</p> <p>- มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 40 (ปรับปรุง 2558) เรื่อง อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน</p> <p>- มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 เรื่อง การรวมธุรกิจ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IFRS 3: Business Combinations (Bound volume 2015 Consolidated without early application))</p> <p>- มาตรฐานการรายงานทางการเงิน ฉบับที่ 3 (ปรับปรุง 2558) เรื่องการรวมธุรกิจ</p> <p>- มาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ</p>
5. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้	<p>- ประมวลรัษฎากร</p> <p>- คำสั่งกรมสรรพากร ที่ ท.ป. 1/2528 เรื่องการใช้เกณฑ์สิทธิในการคำนวณรายได้ และรายจ่ายของบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล</p> <p>- คำสั่งกรมสรรพากร ที่ ป. 61/2539 เรื่องการคำนวณกำไรสุทธิ และเงินได้สุทธิสำหรับกิจการขายอสังหาริมทรัพย์</p>
6. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย	<p>- ประมวลรัษฎากร</p> <p>- คำสั่งกรมสรรพากร ที่ ท.ป. 4/2528 เรื่องสั่งให้ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 แห่งประมวลรัษฎากรมีหน้าที่หักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย</p>

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความคาดหวังในสมรรถนะด้านเทคนิค	เนื้อหาความรู้ที่ควรเน้นในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคนิคทางการบัญชีและการภาษีอากร
7. ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการเสียภาษีธุรกิจเฉพาะ	- ประมวลรัษฎากร

จากตารางที่ 9 พบว่า เนื้อหาความรู้ที่ควรเน้นในหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะด้านเทคนิคทางการบัญชีและการภาษีอากร ประกอบด้วย (1) มาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ ฉบับที่ 12 เรื่องภาษีเงินได้ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IAS 12: Income Taxes (Bound volume 2013 Consolidated without early application)) (2) มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 12 (ปรับปรุง 2558) เรื่องภาษีเงินได้ (3) มาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ ฉบับที่ 16 เรื่องที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IAS 16: Property, Plant and Equipment (Bound volume 2015 Consolidated without early application)) (4) มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 16 (ปรับปรุง 2558) เรื่องที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ (5) มาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ ฉบับที่ 18 เรื่องรายได้ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IAS 18: Revenue (Bound volume 2015 Consolidated without early application)) (6) มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 18 (ปรับปรุง 2558) เรื่องรายได้ (7) มาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ ฉบับที่ 40 เรื่องอสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IAS No.40 : Investment Property (Bound volume 2015 Consolidated without early application)) (8) มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 40 (ปรับปรุง 2558) เรื่องอสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน (9) มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 เรื่อง การรวมธุรกิจ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IFRS 3: Business Combinations (Bound volume 2015 Consolidated without early application)) (10) มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 เรื่อง การรวมธุรกิจ และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ฉบับที่ 3 (ปรับปรุง 2558) เรื่องการรวมธุรกิจ (11) มาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ (12) ประมวลรัษฎากร (13) คำสั่งกรมสรรพากร ที่ ท.ป. 1/2528 เรื่องการใช้เกณฑ์สิทธิในการคำนวณรายได้ และรายจ่ายของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล (14) คำสั่งกรมสรรพากร ที่ ท.ป. 4/2528 เรื่องสั่งให้ผู้จ่ายเงินได้พึง

ประเมินตามมาตรา 40 แห่งประมวลรัษฎากรมีหน้าที่หักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย และ (15) คำสั่งกรมสรรพากร ที่ ป. 61/2539 เรื่องการคำนวณกำไรสุทธิ และเงินได้สุทธิสำหรับกิจการขายอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ร่างหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคนิคทางการบัญชี และการภาษีอากรต่อไป

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การประเมินสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินโดยผู้วางแผนภาษีกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งจากการทบทวนแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคคล และการประเมินสมรรถนะของบุคคล สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงการเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีโดยผู้วางแผนภาษีประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมิน

ประชากร ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ ผู้วางแผนภาษี จำนวน 56 คน และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้วางแผนภาษี จำนวน 56 คน ของบริษัทจดทะเบียนในหมวดธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 56 บริษัท และตัวอย่างกำหนดจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดตัวอย่างบริษัทจำนวน 52 บริษัท โดยแต่ละบริษัทประกอบด้วยผู้วางแผนภาษีจำนวน 1 คน และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจำนวน 1 คน คิดเป็นขนาดตัวอย่างผู้วางแผนภาษีจำนวน 52 คน และขนาดตัวอย่างผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจำนวน 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบประเมินสมรรถนะของผู้วางแผนภาษี การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเดินทางไปพบผู้ประเมินเพื่อส่งแบบประเมินด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ หรือทางอีเมล (E-mail) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของผู้ประเมินโดยสถิติเชิงบรรยายคือ ความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีด้วยสถิติเชิงบรรยายคือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินของผู้วางแผนภาษีกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ใช้สถิติเชิงสรุปอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยคือ สถิติทดสอบ t สำหรับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการประเมินระดับสมรรถนะ

ในภาพรวมของการประเมินโดยรวม พบว่า สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41) สำหรับสมรรถนะที่มีระดับสูงที่สุดคือ สมรรถนะด้านหลัก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .35 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะด้านเทคนิคตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และ 4.00 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 และ .54 ตามลำดับ

สำหรับในรายด้านของการประเมินโดยรวมมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สมรรถนะด้านหลัก พบว่า ตัวแปรที่มีระดับสมรรถนะสูงที่สุดคือความเที่ยงธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 รองลงมาคือความสัตย์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44

สมรรถนะด้านการจัดการ พบว่า ตัวแปรที่มีระดับสมรรถนะสูงที่สุดคือความสามารถเกี่ยวกับการจัดการข้อมูล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 รองลงมาคือความสามารถเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล และความสามารถเกี่ยวกับการสังเคราะห์ข้อมูล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 และ .62 ตามลำดับ

สมรรถนะด้านเทคนิค พบว่า ตัวแปรที่มีระดับสมรรถนะสูงที่สุดคือความสามารถเกี่ยวกับการเสียภาษีธุรกิจเฉพาะ และความสามารถเกี่ยวกับการหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 และ .72 ตามลำดับ รองลงมาคือความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ผลกระทบทางภาษีเงินได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61

2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ค่าเฉลี่ยสมรรถนะโดยรวมของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินของผู้วางแผนภาษีเท่ากับ 4.14 ส่วนค่าเฉลี่ยสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเท่ากับ 4.26 ผลต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference) เท่ากับ -0.11 และจากการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลักทางสถิติ และสรุปได้ว่า ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แสดงว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินโดยผู้วางแผนภาษี และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. เนื้อหาความรู้ที่ควรเน้นในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคนิคทางการบัญชีและการภาษีอากร ประกอบด้วย (1) มาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ ฉบับที่ 12 เรื่องภาษีเงินได้ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IAS 12 : Income Taxes (Bound Volume 2013 Consolidated Without Early Application)) (2) มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 12 (ปรับปรุง 2558) เรื่องภาษีเงินได้ (3) มาตรฐานการ

บัญชีระหว่างประเทศ ฉบับที่ 16 เรื่องที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IAS 16: Property, Plant and Equipment (Bound Volume 2015 Consolidated Without Early Application)) (4) มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 16 (ปรับปรุง 2558) เรื่องที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ (5) มาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ ฉบับที่ 18 เรื่องรายได้ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IAS 18: Revenue (Bound Volume 2015 Consolidated Without Early Application)) (6) มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 18 (ปรับปรุง 2558) เรื่องรายได้ (7) มาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ ฉบับที่ 40 เรื่องอสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IAS No.40 : Investment Property (Bound Volume 2015 Consolidated Without Early Application)) (8) มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 40 (ปรับปรุง 2558) เรื่องอสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน (9) มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 เรื่อง การรวมธุรกิจ ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2557 (IFRS 3: Business Combinations (Bound Volume 2015 Consolidated Without Early Application)) (10) มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 เรื่อง การรวมธุรกิจ และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ฉบับที่ 3 (ปรับปรุง 2558) เรื่องการรวมธุรกิจ (11) มาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ (12) ประมวลรัษฎากร (13) คำสั่งกรมสรรพากร ที่ ท.ป. 1/2528 เรื่องการใช้เกณฑ์สิทธิ์ในการคำนวณรายได้ และรายจ่ายของบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล (14) คำสั่งกรมสรรพากร ที่ ท.ป. 4/2528 เรื่องสั่งให้ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 แห่งประมวลรัษฎากรมีหน้าที่หักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย และ (15) คำสั่งกรมสรรพากร ที่ ป. 61/2539 เรื่องการคำนวณกำไรสุทธิ และเงินได้สุทธิสำหรับกิจการขายอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งสามารถนำไปใช้รื้อหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคนิคทางการบัญชีและการภาษีอากรต่อไป

อภิปรายผล

1. ผลการประเมินโดยรวม พบว่า ผู้วางแผนภาษีมีระดับสมรรถนะด้านหลักสูงที่สุด ด้านการจัดการรองลงมา และด้านเทคนิคต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนัญญา ชิวพัฒน์พันธุ์ (2558) ศึกษาเรื่องสมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีตามทัศนะของหัวหน้างานบัญชี พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่คาดหวังด้านกึ่งนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพอยู่ในระดับดีมาก รองลงมาอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรู้ทาง

วิชาการ และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ส่วนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่ เป็นจริงทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับดี โดยอันดับแรก คือ สมรรถนะด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบ วิชาชีพ รองลงมา คือ สมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านความรู้ทาง วิชาการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะด้านหลักเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตสำนึก คุณธรรม หรือ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงาน ของผู้วางแผนภาษี ดังนั้น ผู้วางแผนภาษีจึงมีระดับสมรรถนะด้านหลักนี้สูงที่สุด ส่วนสมรรถนะ ด้านการจัดการเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถในกระบวนการวางแผนเพื่อจัดการวิธีการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปอย่างมีทิศทาง ถูกต้อง และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ ได้ไม่ยุ่งยากนัก ดังนั้น ผู้วางแผนภาษีจึงมีระดับสมรรถนะด้านการจัดการนี้รองลงมา และ สมรรถนะด้านเทคนิคเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถในวิธีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ซึ่ง เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ทั้งด้านการบัญชี และด้านภาษีอากร เป็นสิ่งที่ สามารถเรียนรู้ได้ยุ่งยากมากกว่าสมรรถนะด้านการจัดการ ดังนั้น ผู้วางแผนภาษีจึงมีระดับ สมรรถนะด้านเทคนิคนี้น้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะโดยรวมของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมิน ของผู้วางแผนภาษีกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน) ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงาน ก.พ. (2548:53) ได้แสดงไว้ในคู่มือสมรรถนะราชการพลเรือน ไทยว่า แนวโน้มการ ประเมินของผู้ประเมินแต่ละคนจะแตกต่างกัน กล่าวคือ บางคนให้คะแนนสูง บางคนให้คะแนนต่ำ บางคนให้คะแนนกึ่งกลาง นอกจากนี้ ยังไม่สอดคล้องกับแนวคิดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558) ได้เสนอไว้ในแนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลว่า ผลการประเมินสมรรถนะของผู้ได้บังคับบัญชาประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา ประเมินอาจไม่ตรงกัน เพราะผู้ได้บังคับบัญชามักประเมินสมรรถนะของตนเองสูงกว่าความเป็น จริง แต่ผู้บังคับบัญชามักประเมินสมรรถนะของผู้ได้บังคับบัญชาต่ำกว่าความเป็นจริง ทั้งนี้ ผลการ เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีที่ได้จากการประเมินของผู้วางแผนภาษีกับผู้บังคับบัญชา ชั้นต้นของการวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับนักวิชาการท่านอื่น เนื่องจาก ผู้ประเมินทั้ง 2 คน คือ ผู้ วางแผนภาษี และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นอยู่ในวิชาชีพเดียวกัน ย่อมมีแนวคิดมาตรฐานการประเมินที่ ใกล้เคียงกันหรือไม่แตกต่างกัน จึงให้คะแนนประเมินใกล้เคียงกันหรือไม่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ ผลการประเมินเป็นไปในแนวเดียวกัน ผู้ประเมินควรมีการตกลงทำความเข้าใจให้ตรงกันในการ กำหนดมาตรฐานกลาง (สำนักงาน ก.พ., 2548:53)

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านหลักที่ได้จากการประเมินของผู้วางแผนภาษี กับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงาน ก.พ.

(2548:53) และแนวคิดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558) ดังกล่าวแล้วในข้อ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะด้านหลักเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตสำนึก คุณธรรม หรือจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละคนอาจมีไม่เท่ากัน ดังนั้น ผู้วางแผนภาษี และผู้บังคับบัญชาชั้นต้น จึงมีความคิดเห็นในการประเมินเกี่ยวกับสมรรถนะด้านหลักของผู้วางแผนภาษีแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน) เพราะไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

4. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการจัดการที่ได้จากการประเมินของผู้วางแผนภาษีกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน) ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. (2548:53) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558) ดังกล่าวแล้วในข้อ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะด้านการจัดการเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถในกระบวนการวางแผนเพื่อจัดการวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปได้ไปอย่างมีทิศทาง ถูกต้อง และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งแต่ละบุคคลสามารถได้รับการพัฒนาให้เท่าเทียมกันได้ ดังนั้น ผู้วางแผนภาษี และผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งอยู่ในวิชาชีพเดียวกัน ย่อมได้รับการศึกษา และพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการที่ใกล้เคียงกัน จึงมีความคิดเห็นในการประเมินเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการของผู้วางแผนภาษีไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

5. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านเทคนิคที่ได้จากการประเมินของผู้วางแผนภาษีกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน) ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. (2548:53) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558) ดังกล่าวแล้วในข้อ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะด้านเทคนิคเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถในวิธีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ซึ่งแต่ละบุคคลสามารถได้รับการพัฒนาให้เท่าเทียมกันได้เช่นเดียวกับสมรรถนะด้านการจัดการ ดังนั้น ผู้วางแผนภาษี และผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งอยู่ในวิชาชีพเดียวกัน ย่อมได้รับการศึกษา และพัฒนาสมรรถนะด้านเทคนิคที่ใกล้เคียงกัน จึงมีความคิดเห็นในการประเมินเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเทคนิคของผู้วางแผนภาษีไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน) เช่นเดียวกับสมรรถนะด้านการจัดการของผู้วางแผนภาษี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เครื่องมือของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภายในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่ไม่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เพื่อเป็นสารสนเทศในการจัดการผู้วางแผนภายใน เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำแนะนำ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทน และการลงโทษ เป็นต้น
2. ผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะให้แก่ผู้วางแผนภายใน เช่น การขึ้นเงินเดือนควรใช้วิธีพิจารณาระดับคะแนนสมรรถนะที่ได้จากแบบประเมินสมรรถนะของการวิจัยครั้งนี้
3. ผู้บริหารองค์กรควรคัดเลือกผู้ที่มีความรู้เชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการวางแผนภายใน เพื่อศึกษาหาวิธีการออกแบบหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะของผู้วางแผนภายใน
4. ผู้บริหารองค์กรควรสนับสนุนให้ผู้วางแผนภายในมีส่วนร่วมในการศึกษาหาวิธีการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของผู้วางแผนภายในด้วย เพื่อให้ได้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของผู้วางแผนภายในที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปสามารถเปรียบเทียบระหว่างผลการประเมินสมรรถนะของผู้วางแผนภายในของธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และไม่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. การกำหนดเนื้อหาความรู้ในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของผู้วางแผนภายในที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปศึกษาต่อยอดคือ การร่างหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพร่างหลักสูตร การปรับปรุงแก้ไขร่างหลักสูตร การทดลองใช้ร่างหลักสูตร การประเมินผล และปรับปรุงร่าง เพื่อให้ได้หลักสูตรฉบับสมบูรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและ
 วิชาชีพ. 2548. การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ เล่ม 1. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2552, จาก
http://www.yt.ac.th/course_orther/C1pdf
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. 2546. การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: นา
 โกด้า.
- _____. 2552. “สมรรถนะกับการบริหารทรัพยากรบุคคล.” สืบค้นเมื่อวันที่ 19
 เมษายน 2552, จาก <http://www.yala.go.th/center3/05022552/3CompetencyR1.ppt>
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. 2555. การวิจัยเรื่อง สมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากร
 บุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: คณะบริหารธุรกิจ
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ขจรศักดิ์ สิริมัย. 2554. “เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ.” สืบค้นเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2554, จาก
<http://www.competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- คุณวุฒิวิชาชีพไทย. 2552. หลักการประเมิน. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2559, จาก
http://thai.vq.org/index.php?option=com_content&view=article&id=43&Itemid=54
- จิรประภา อัครบวร. 2551. **Competency คืออะไรกันแน่.** สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2551, จาก
http://www.powervision.co.th/myconer/Exchange/HRM_5012_%20whatisCompetency.pdf
- จิรประภา อัครบวร และนันทวุฒิ ลือมรศิริ. 2551. **Competency-Based HR System.** สืบค้นเมื่อ
 วันที่ 29 พฤษภาคม 2554, จาก <http://www.bps.moph.go.th/and/bps23.ppt>
- คูสิต ขาวเหลือง. 2554. “การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ.” วารสารการศึกษาและ
 พัฒนาสังคม 7, 1: 18-32.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2558ก. การเข้าจดทะเบียน และผลิตภัณฑ์. สืบค้นเมื่อวันที่ 6
 กันยายน 2558, จาก http://www.set.or.th/th/products/listing_set_pl.html
- _____. 2558ข. โครงสร้างการจัดกลุ่มอุตสาหกรรม และหมวดธุรกิจของ
 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2558, จาก
<https://www.set.or.th/th/products/index/file/2015>

..... 2558ค. ราคาหลักทรัพย์-ตามหมวดธุรกิจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 30

สิงหาคม 2558,จาก

<http://marketdata.set.or.th/mkt/sectorquotation.do?language=th&country=TH&market>

ธนิษฐา ชิวพัฒน์พันธุ์.2558. “สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัด
นนทบุรีตามทักษะของหัวหน้างานบัญชี.” วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 10, 2: 141-152.

ธีรพงษ์ วิริยานนท์. 2549. การพัฒนามาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามระบบ
คุณวุฒิวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพ
และเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. 2548. เริ่มต้นอย่างไร...เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่

2. กรุงเทพมหานคร: ศ.ศ.ท..

นิรมล ศตวุฒิ. 2551. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development). กรุงเทพมหานคร: โรง
พิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิสสารก์ เวชยานนท์. 2549ก. Competency-Based Approach. กรุงเทพมหานคร: กราฟิโกซิส
เต็มส์.

..... 2549ข. การศึกษาเพื่อกำหนดขีดความสามารถหลักที่พึงประสงค์ของ
สถาบันและ นักศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

..... 2550. Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย.

กรุงเทพมหานคร: กราฟิโก ซิสเต็มส์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิสรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2550. PTT Career & Competency Management. สืบค้นเมื่อวันที่

25 มิถุนายน 2552, จาก <http://203.157.41.98/intranet->

[home/Download/text/sarub/9_PTT%20%20Presnetation_July%202007.pdf](http://203.157.41.98/intranet-home/Download/text/sarub/9_PTT%20%20Presnetation_July%202007.pdf)

- ปาริฉัตร อุทัยพันธ์, บุญศรี พรหมมาพันธ์, ศรีศักดิ์ สุนทรไชย และคมศร วงษ์รักษา. การพัฒนารูปแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา เทคนิคเกสซกรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. *KKU Res J.* 16, 7: 883-898.
- ประมา ศาสตรระจุก. 2550. “การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี. 2555. การวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.
สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ประเวศ เพ็ญอุฎีกุล. 2556. “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้วางแผนภายในอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์.” คุยฎีนิพนธ์ปรัชญาคุยฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชิต ฤทธิจรรุญ. 2559. “การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.” *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.* 9, 1: 1-17.
- เพ็ญธิดา พงษ์ธานี. 2555. “ผลกระทบของความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.”
รายงานผลการวิจัย คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. 2558. *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคล.* สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2558, จาก <http://competency.rmutp.ac.th/>
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. 2545ก. *การบัญชีเพื่อการจัดการและการวางแผนภาษีอากร หน่วยที่ 1-8.* พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
-
- . 2545ข. *การสอบบัญชี การบัญชีภาษีอากร และการวางแผนภาษี หน่วยที่ 9-15.* พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- 2549. **ประสบการณ์วิชาชีพการบัญชี**
หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนา เลิศภิรมย์ลักษณ์. 2548. **การวางแผนภาษี.** กรุงเทพมหานคร: โครงการศูนย์หนังสือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอังฉรา ชำนิประศาสน์. 2547. **ระเบียบวิธีการวิจัย (Research
Methodology).** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุกมาศ อังสุโชติ และอังฉรา ชำนิประศาสน์. 2547. **สถิติสำหรับการวิจัย
และเทคนิคการใช้ SPSS.** กรุงเทพมหานคร: มิสชั่นมีเดีย.
- วรกาญจน์ สุขสดเขียว. 2550. **รูปแบบภาษีเพื่อการศึกษา.** คุษณินิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษณิบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- วรรณิ แกมเกตุ. 2551. **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารุณี อัสวโกคิน. 2554. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” ปริญญานิพนธ์ปริญญา
การศึกษาคุษณิบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. ม.ป.ป.. **ประชากร & การสุ่มตัวอย่าง.** สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2558, จาก
http://rlc.nrct.go.th/ewt_dl.php?nid=989
[http://203.155220.217/training/HRM/Competency%20Concept%20\(วิศรุต รักรัณภาพงศ์\).pdf](http://203.155220.217/training/HRM/Competency%20Concept%20(วิศรุต รักรัณภาพงศ์).pdf)
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. 2546. **การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลทางการศึกษา.**
วารสารครูศาสตร์. 31, 3: 12-29.
- ศิริรัตน์ พิธิษณาลัย และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2553. **Competency สมรรถนะ เข้าใจ ใช้เป็น
เห็นผล.** กรุงเทพมหานคร: เอ.พี.พริ้นติ้ง กรุ๊ป.
- สมาคมนักภาษีอากรไทย. 2547. **บทบาทและหน้าที่นักบัญชีภาษาอากรไทย.** สืบค้นเมื่อวันที่ 27
พฤษภาคม 2553, จาก http://www.taca.or.th/conver_2.2htm

- สมชาย รัตนทองคำ. 2554. การวัดและประเมินผลทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2559, จาก <http://ams.kku.ac.th/ablearn/index.php?option=com>
- สมพร หลิมเจริญ. 2552. “การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2.” วิทยานิพนธ์ วิทยุการศึกษาคุุฎิบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553. คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2558, จาก <http://www.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548. คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.อีฟวิง.
- สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ. 2549. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ศรีวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุพิศ กิตติรัชดา. 2558. คู่มือประเมินสมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2558, จาก www.med.cmu.ac.th/.../คู่มือประเมิน%20Competency&Performance...
- สุวิมล ตีรกานันท์. 2546. การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรัญ โสคติพันธ์ และคณะ. 2548. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 หัวข้อ “การจัดทำคำอธิบายสมรรถนะ”. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2552, จาก <http://gotoknow.org/blog/www-doae/37726>
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. 2548. Career development in practice. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- อุทุมพร จามรมาน. 2548. มาตรฐานค่า (Rating Scale). กรุงเทพมหานคร: ฟันนี่พับบลิชชิ่ง.
- อัจฉรา หล่อตระกูล. 2557. “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตร์คุุฎิบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

- Alexandra, Toader E., and Brad, Laura. 2015. "Competency Assessment Using Key Performance Indicators." **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences** 5, 6: 75-86
- Bedard, Gerald J., Prefontaine, Jacques, and Poirier-Proulx, Lise. 2005. "Identifying a Profile of Key Competencies for Financial Planners." **Journal of Business & Economics Research** 3, 4: 51-62
- Bhardwaj, Rajul. 2006. **Unit-III: Competency**. Retrieved June 11, 2010, from http://www.indianmba.com/Articles_on_Management/AOM12/aom12.html
- Boam, Rosemary, and Sparrow, Paul. 1992. **Designing and Achieving Competency: A Competency-Based Approach to Developing People and Organization**. Berkshire, England: McGraw-Hill
- Boritz, J. E., and Carnaghan, C. A. 2003. **Competency-Based Education and Assessment for the Accounting Profession: A Critical Review**. Retrieved January 16, 2008, from <http://proquest.umi.com/pqdweb/?index=110&did=348727471&SrchMode=1>
- Boyatzis, R. E. 1982. **The Competent Manager: A Model for Effective Performance**. New York: John Wiley & Sons.
- Camuffo, Arnaldo, and Gerli, Fabrizio. 2005. **The Competent Production Supervisor: A Model for Effective Performance**. Retrieved April 22, 2010, from <http://web.mit.edu/ipc/publication/pdf/05-002.pdf>
- The Canadian Institute of Chartered Accountants. 2007. **The UFE Candidates' Competency Map: Understanding the Professional Competencies Evaluated on the UFE**. Retrieved January 23, 2008, from http://www.cica.ca/index.cfm/ci_id/7032/la_id/1.htm
- Curran, Vernon, Casimiro, Lynn, Banfield, Valerie, Hall, Pippa, Jackie, Kelly, Simmons, Brian, Tremblay, Manon, Wanger, Susan J., and Oandasan, Ivy. 2009. "Research for Interprofessional Competency-Based Evaluation (RICE)." **Journal of Interprofessional Care** 23, 3: 297-300

- Financial Planning Standards Board. 2009. **Financial Planner Code of Ethics and Professional Responsibility**. Retrieved November 18, 2010, from <http://www.fpsb.org/certificationandstandards/standards-under-development/438.html>
- Financial Planning Standards Board. 2010. **Financial Planner Competency Profile**. Retrieved November 18, 2010, from <http://www.fpsb.org/certificationandstandards/competencyprofile.html>
- Gisev, N., Bell, J. S., and Chen, T. F. 2013. "Interrater Agreement and Interrater Reliability: Key Concepts, Approaches, and Applications". **Research in Social and Administrative Pharmacy**. 9, 3: 330-338.
- Green, P. C. 1999. **Building Robust Competencies**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Harrison, D., McPeak, D., and Greenberg, S. 2004. **Validation competencies underlying a professional accounting credential**. Retrieved December 27, 2007, from http://www.cga-canada.org/en-ca/ResearchReports/Ca_rep_2004-07-09_computencies_Harrison_McPeak.pdf
- International Federation of Accountants. 2009. **Handbook of International Education Pronouncements 2009 Edition**. Retrieved January 27, 2010, from <http://www.ifac.org/publications/international-accounting-education-standards-boards/ha...>
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. 1970. "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement** 30: 607-610.
- Lawson, Raef A., Blocher, Edward J, Brewer, Peter C, Cokins, Gary, Sorensen, James E, Stout, David E., Sundem, Gary L., Wolcott, Susan K., and Wouters, Marc J. F. "Focusing Accounting Curricula on Students' Long-Run Careers: Recommendations for an Integrated Competency-Based Framework for Accounting Education." **American Accounting Association** 29, 2: 295-317.

- Michaud, Guylaine, Savard, Reginald, Leblanc, Josee, and Paquette, Sylvain. 2010. "Assessment and Development of Competencies." Research Report, Sherbrooke University.
- McClelland, D. C. 1973. "Testing for Competency Rather Than for Intelligence." [electronic version]. **American Psychologist** 28: 1-14.
- McLagan, P. A. 1997. **Competencies: The Next Generation**. Retrieved January 16, 2016, from http://vnweb.hwwilsonweb.com/hww/results/results_single_fulltext.jhtml;hw...
- Sarkar, Shulgna. 2013. Competency based Training Need Assessment—Approach in Indian companies. **Organizacija** 46, 6: 253-263.
- Shermon, Ganesh. 2004. **Competency Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres**. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Spencer, L. M. Jr., and Spencer, S. M. 1993. **Competency at Work: Model for Superior Performance**. New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง – หน่วยงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร. พนารัตน์ ปานมณี	ข้าราชการบำนาญ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ สาระพัค	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย ภาควิชาการเงินและบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรา ทิรศรีวัฒน์	หัวหน้าภาควิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอีสต์สมิธตัน
4. ดร. วิทยา ปิ่นทอง	ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
5. ดร. นเรศ สติตยพงศ์	นักวิชาการอิสระ และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กร สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (กพพ.)

ภาคผนวก ข

แบบรายงานผลการตรวจสอบความสอดคล้อง

แบบรายงานผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้
เรื่อง การประเมินสมรรถนะของผู้วางแผนภายใต้ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตร

ผู้วิจัย: ดร. ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล (หลักสูตรปรัชญาดุษฎี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม)
 ที่ปรึกษาโครงการวิจัย: รศ. สุขจิตต์ ฉนนคร

คำชี้แจงเกี่ยวกับการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้

1. ขอให้ท่านพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้วางแผนภายใต้ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

2. เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน จึงขอให้ท่านโปรดดูนิยามศัพท์เฉพาะ โครงสร้างข้อคำถาม และแบบสอบถามฉบับร่างที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

แบบรายงานผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ (หรือตัวชี้วัด หรือตัวแปร)	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง		
		1	0	-1
สมรรถนะหลัก				
1. ความโปร่งใส				
1.1 ปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้	ข้อ 1.1			
1.2 ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ	ข้อ 1.2			
1.3 มีความสุขุม ระมัดระวัง และรอบคอบ	ข้อ 1.3			
1.4 ยินยอมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพิจารณาความถูกต้องในงานที่	ข้อ 1.4			

ตนปฏิบัติ				
-----------	--	--	--	--

แบบรายงานผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ (หรือตัวชี้วัด หรือตัวแปร)	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง		
		1	0	-1
2. ความเป็นอิสระ				
2.1 ปฏิบัติงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองภายใต้กรอบวิชาชีพ	ข้อ 2.1			
2.2 ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลอื่น	ข้อ 2.2			
2.3 หลีกเลี่ยงความสัมพันธ์ หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลอื่น	ข้อ 2.3			
3. ความเที่ยงธรรม				
3.1 ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และชื่อตรงต่อวิชาชีพ โดยไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนประกอบวิชาชีพ	ข้อ 3.1			
3.2 ปฏิบัติงานตามหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและลำเอียง	ข้อ 3.2			
3.3 ปฏิบัติงานโดยมีวินัย และรักษาระเบียบ	ข้อ 3.3			
4. ความซื่อสัตย์				
4.1 ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง	ข้อ 4.1			
4.2 ไม่อ้างอิง หรือยินยอมให้บุคคลอื่นอ้างอิงว่าได้ปฏิบัติงานที่ตนเองไม่ได้ปฏิบัติงานจริง	ข้อ 4.2			
4.3 ไม่ละเว้นหรือปิดบังซ่อนเร้นข้อมูลหรือหลักฐานเท็จ หรือหลอกลวง	ข้อ 4.3			
5. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน				
5.1 ใช้ความรู้ และความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพ วิธีปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ข้อ 5.1			
5.2 ใช้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้	ข้อ 5.2			
5.3 มีความมุ่งมั่น และขยันหมั่นเพียร	ข้อ 5.3			

5.4 ศึกษาหาความรู้ และความชำนาญทางวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ	ข้อ 5.4			
---	---------	--	--	--

แบบรายงานผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ (หรือตัวชี้วัด หรือตัวแปร)	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง		
		1	0	-1
5.5 ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง	ข้อ 5.5			
5.6 ใช้ความระมัดระวังรอบคอบ และความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง	ข้อ 5.6			
6. การรักษาความลับ				
6.1 ไม่นำข้อมูลที่ปกปิดของธุรกิจที่ตนให้บริการไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบโดยมิชอบ	ข้อ 6.1			
6.2 ไม่นำข้อมูลที่ปกปิดของธุรกิจไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนหรือแข่งขันกับธุรกิจที่ตนเองเป็นผู้วางแผนภายใน	ข้อ 6.2			
7. ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ				
7.1 ยินยอมชดเชยค่าเสียหายที่เกิดจากการกระทำผิดกรอบวิชาชีพต่อธุรกิจ	ข้อ 7.1			
7.2 ปฏิบัติงานตามกรอบวิชาชีพเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และมีประโยชน์ต่อธุรกิจ	ข้อ 7.2			
8. ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น หรือผู้เป็นหุ้นส่วน				
8.1 ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ	ข้อ 8.1			
8.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตน ทุ่มเท และดูแลทรัพย์สินของธุรกิจ	ข้อ 8.2			
8.3 ใช้เวลา และทรัพย์สินให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจ	ข้อ 8.3			
8.4 เปิดเผยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์	ข้อ 8.4			
8.5 ไม่กระทำการใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง และการดำเนินงานของธุรกิจ	ข้อ 8.5			

8.6 ใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ และมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของธุรกิจ	ข้อ 8.6			
---	---------	--	--	--

แบบรายงานผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ (หรือตัวชี้วัด หรือตัวแปร)	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง		
		1	0	-1
9. ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ				
9.1 ไม่แย่งงานวิชาชีพจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านเดียวกันรายอื่น	ข้อ 9.1			
9.2 ไม่โอ้อวด หรือเปรียบเทียบกับผู้ประกอบวิชาชีพด้านเดียวกันรายอื่น	ข้อ 9.2			
10. จรรยาบรรณทั่วไป				
10.1 ไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานของตนเกินความเป็นจริง	ข้อ 10.1			
10.2 ปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้องที่ควร สำนึกในหน้าที่ และไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ	ข้อ 10.2			
10.3 มีความรับผิดชอบต่อสังคม และส่วนรวม	ข้อ 10.3			
สมรรถนะด้านการจัดการ				
11. ความสามารถเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล				
11.1 สามารถค้นหาข้อมูล และเรียนรู้ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องด้านบัญชี และด้านภาษีของธุรกิจ	ข้อ 11.1			
11.2 สามารถระบุถึงโอกาส และปัญหาเกี่ยวกับภาษีของธุรกิจ	ข้อ 11.2			
11.3 สามารถจำแนกชนิดของสินทรัพย์ภาษี และหนี้ภาษี	ข้อ 11.3			
11.4 สามารถจำแนกหนี้ภาษีออกเป็นหนี้ปัจจุบัน ผ่อนชำระ และอนาคต	ข้อ 11.4			
11.5 สามารถกำหนดประเด็นภาษีที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ	ข้อ 11.5			
11.6 สามารถระบุถึงความมุ่งกระทำของธุรกิจต่อการเสียภาษี	ข้อ 11.6			
12. ความสามารถเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล				
12.1 สามารถนำข้อมูลปัญหาภาษีมาวิเคราะห์ และแยกเป็นแต่ละประเด็นปัญหาได้	ข้อ 12.1			

12.2 สามารถตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทางภาษีให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	ข้อ 12.2			
---	----------	--	--	--

แบบรายงานผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ (หรือตัวชี้วัด หรือตัวแปร)	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง		
		1	0	-1
12.3 สามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ และ โครงสร้างภาษีที่เป็นไปได้	ข้อ 12.3			
12.4 สามารถประเมินกลยุทธ์ และ โครงสร้างภาษีที่ใช้อยู่	ข้อ 12.4			
12.5 สามารถประเมินผลกระทบทางการเงินของทางเลือกการวางแผนภาษี	ข้อ 12.5			
13. ความสามารถเกี่ยวกับการสังเคราะห์ข้อมูล				
13.1 สามารถพัฒนากลยุทธ์ของการวางแผนภาษีให้ทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมอ	ข้อ 13.1			
13.2 สามารถประเมินข้อดี และข้อเสียของแต่ละกลยุทธ์ของการวางแผนภาษี	ข้อ 13.2			
13.3 สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ดีที่สุดของการวางแผนภาษี	ข้อ 13.3			
13.4 สามารถกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนภาษี	ข้อ 13.4			
13.5 สามารถติดตามผลของการนำแผนภาษีไปปฏิบัติว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่	ข้อ 13.5			
14. ความสามารถในการประเมินผล และตัดสินใจ				
14.1 สามารถประเมินผลความคุ้มค่าของต้นทุน และผลตอบแทนในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และแม่นยำ	ข้อ 14.1			
14.2 สามารถตัดสินใจเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานได้อย่างชาญฉลาด ทันเวลา และทันเหตุการณ์	ข้อ 14.2			
สมรรถนะด้านเทคนิค				
15. ความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ผลกระทบทางภาษีเงินได้				
15.1 สามารถรับรู้สิทธิประโยชน์ภาษีเงินได้ และหนี้สินภาษีเงินได้งวดปัจจุบันตามมาตรฐานบัญชีได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 15.1			
15.2 สามารถรับรู้สิทธิประโยชน์ภาษีเงินได้ และหนี้สินภาษีเงินได้	ข้อ 15.2			

รอกการตัดบัญชีตามมาตรฐานบัญชีได้อย่างถูกต้อง				
--	--	--	--	--

แบบรายงานผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ (หรือตัวชี้วัด หรือตัวแปร)	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง		
		1	0	-1
15.3 สามารถคำนวณผลแตกต่างชั่วคราวระหว่างฐานภาษีของสินทรัพย์ หรือหนี้สินกับมูลค่าตามบัญชีของสินทรัพย์ภาษีเงินได้ และหนี้สินภาษีเงินได้ตามมาตรฐานบัญชีได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 15.3			
16. ความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เพื่อกำหนดงาน				
16.1 สามารถรับรู้ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เป็นสินทรัพย์เพื่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 16.1			
16.2 สามารถรับรู้ต้นทุนเริ่มแรกของที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 16.2			
16.3 สามารถรับรู้ต้นทุนที่เกิดขึ้นภายหลังของที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 16.3			
16.4 สามารถคำนวณค่าเสื่อมราคาสำหรับอาคาร และอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 16.4			
16.5 สามารถรับรู้ผลขาดทุนจากการด้อยค่าของอาคาร และอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 16.5			
17. ความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้รายได้ที่เกิดจากการขายที่ดิน และอาคาร				
17.1 สามารถรับรู้รายได้ที่เกิดจากการขายที่ดิน และอาคารตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 17.1			
17.2 สามารถคำนวณมูลค่ายุติธรรมของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ หรือค้างรับตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 17.2			
18. ความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน				
18.1 สามารถรับรู้อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุนเป็นสินทรัพย์	ข้อ 18.1			

ตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง				
-----------------------------------	--	--	--	--

แบบรายงานผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ (หรือตัวชี้วัด หรือตัวแปร)	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง		
		1	0	-1
18.2 สามารถคำนวณต้นทุนของอสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุนเป็นสินทรัพย์ตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 18.2			
18.3 สามารถรับรู้รายได้จากอสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุนตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 18.3			
18.4 สามารถคำนวณมูลค่ายุติธรรมของอสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุนตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 18.4			
19. ความสามารถเกี่ยวกับการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้				
19.1 สามารถคำนวณรายได้จากกิจการ หรือเนื่องจากกิจการตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 19.1			
19.2 สามารถหักจ่ายตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 19.2			
19.3 สามารถตีราคาสินทรัพย์ และหนี้สินตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 19.3			
19.4 สามารถพิจารณาสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เกี่ยวข้องกับภาษีเงินได้เพื่อประโยชน์สูงสุดของธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ข้อ 19.4			
20. ความสามารถเกี่ยวกับการหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย				
20.1 สามารถคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหัก ณ ที่จ่ายให้ เป็นไปตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 20.1			
20.2 สามารถคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคลหัก ณ ที่จ่ายให้ เป็นไปตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 20.2			
21. ความสามารถเกี่ยวกับการเสียภาษีธุรกิจเฉพาะ				
21.1 สามารถคำนวณรายรับเพื่อเสียภาษีให้เป็นไปตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง	ข้อ 21.1			

แบบรายงานผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ (หรือตัวชี้วัด หรือตัวแปร)	ข้อคำถาม ที่	ระดับความ สอดคล้อง		
		1	0	-1
21.2 สามารถคำนวณภาษีจากฐานภาษีในเดือนภาษีของผู้มี หน้าที่เสียภาษีธุรกิจเฉพาะตามอัตราภาษี ให้เป็นไปตามกฎหมายได้ อย่างถูกต้อง	ข้อ 21.2			
21.3 สามารถพิจารณาสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เกี่ยวข้องกับ ภาษีธุรกิจเฉพาะเพื่อประโยชน์สูงสุดของธุรกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ข้อ 21.3			

(ลงชื่อ)

.....)

ผู้ตรวจสอบ

ภาคผนวก ค

ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง

ตาราง 10 ผลการคำนวณค่าดัชนี IOC

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			IOC = $\sum R/n$
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	
สมรรถนะหลัก					
1. ความโปร่งใส และตรวจสอบ ได้	ข้อ 1.1	4 ท่าน	0 ท่าน	1 ท่าน	0.6
	ข้อ 1.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 1.3	4 ท่าน	0 ท่าน	1 ท่าน	0.6
	ข้อ 1.4	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
2. ความเป็นอิสระ	ข้อ 2.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 2.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 2.3	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
3. ความเที่ยงธรรม	ข้อ 3.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 3.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 3.3	4 ท่าน	1 ท่าน	0 ท่าน	0.8
4. ความซื่อสัตย์	ข้อ 4.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 4.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 4.3	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
5. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน	ข้อ 5.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 5.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 5.3	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 5.4	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 5.5	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 5.6	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
6. การรักษาความลับ	ข้อ 6.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 6.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
7. ความรับผิดชอบต่อธุรกิจ	ข้อ 7.1	4 ท่าน	1 ท่าน	0 ท่าน	0.8
	ข้อ 7.2	4 ท่าน	1 ท่าน	0 ท่าน	0.8

ตาราง 10 (ต่อ)

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			IOC = $\sum R/n$
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	
8. ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น หรือผู้เป็นหุ้นส่วน	ข้อ 8.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 8.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 8.3	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 8.4	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 8.5	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 8.6	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
9. ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วม วิชาชีพ	ข้อ 9.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 9.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
10. จรรยาบรรณทั่วไป	ข้อ 10.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 10.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 10.3	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
สมรรถนะด้านการจัดการ					
11. ความสามารถเกี่ยวกับการ เก็บรวบรวมข้อมูล	ข้อ 11.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 11.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 11.3	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 11.4	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 11.5	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 11.6	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
12. ความสามารถเกี่ยวกับการ วิเคราะห์ข้อมูล	ข้อ 12.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 12.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 12.3	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 12.4	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 12.5	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1

ตาราง 10 (ต่อ)

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			IOC = $\sum R/n$
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
13. ความสามารถเกี่ยวกับการ สังเคราะห์ข้อมูล	ข้อ 13.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 13.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 13.3	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 13.4	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 13.5	4 ท่าน	0 ท่าน	1 ท่าน	0.6
14. ความสามารถในการ ประเมินผล และตัดสินใจ	ข้อ 14.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 14.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
สมรรถนะด้านเทคนิค					
15. ความสามารถเกี่ยวกับการ รับรู้ผลกระทบทางภาษีเงินได้	ข้อ 15.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 15.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 15.3	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
16. ความสามารถเกี่ยวกับการ รับรู้ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เพื่อ การดำเนินงาน	ข้อ 16.1	4 ท่าน	0 ท่าน	1 ท่าน	0.6
	ข้อ 16.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 16.3	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 16.4	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 16.5	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
17. ความสามารถเกี่ยวกับการ รับรู้รายได้ที่เกิดจากการขายที่ดิน และอาคาร	ข้อ 17.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 17.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
18. ความสามารถเกี่ยวกับการ รับรู้สังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน	ข้อ 18.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 18.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 18.3	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 18.4	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1

ตาราง 10 (ต่อ)

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			IOC = $\sum R/n$
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	
19. ความสามารถเกี่ยวกับการ	ข้อ 19.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
คำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงิน	ข้อ 19.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
ได้	ข้อ 19.3	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 19.4	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
20. ความสามารถเกี่ยวกับการหัก	ข้อ 20.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
ภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย	ข้อ 20.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
21. ความสามารถเกี่ยวกับการเสีย	ข้อ 21.1	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
ภาษีธุรกิจเฉพาะ	ข้อ 21.2	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1
	ข้อ 21.3	5 ท่าน	0 ท่าน	0 ท่าน	1

ภาคผนวก ง
ผลการหาค่าความเสี่ยง

ตารางที่ 11 ผลการทดสอบความเที่ยง

ข้อคำถาม	จำนวนคนตอบระดับ 3, 4, 5	จำนวนคนตอบระดับ 1, 2
TRA 1	30	-
TRA 2	30	-
TRA 3	30	-
TRA 4	30	-
IND 1	30	-
IND 2	30	-
IND 3	30	-
FAIR 1	30	-
FAIR2	30	-
FAIR 3	30	-
HON 1	30	-
HON 2	30	-
HON 3	30	-
STA 1	30	-
STA 2	30	-
STA 3	30	-
STA 4	30	-
STA 5	30	-
STA 6	30	-
SEC 1	30	-
SEC 2	30	-
RESB 1	30	-
RESB 2	30	-
RESS 1	30	-
RESS 2	30	-
RESS 3	30	-
RESS 4	26	4

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ชื่อคำถาม	จำนวนคนตอบระดับ 3, 4, 5	จำนวนคนตอบระดับ 1, 2
RESS 5	30	-
RESS 6	30	-
RESF 1	30	-
RESF 2	30	-
ETH 1	30	-
ETH 2	30	-
ETH 3	30	-
DATC 1	30	-
DATC 2	30	-
DATC 3	30	-
DATC 4	30	-
DATC 5	30	-
DATC 6	30	-
DATA 1	30	-
DATA 2	30	-
DATA 3	30	-
DATA 4	30	-
DATA 5	30	-
DATS 1	30	-
DATS 2	30	-
DATS 3	30	-
DATS 4	30	-
DATS 5	30	-
ASS 1	30	-
ASS 2	30	-
EFF 1	30	-
EFF 2	30	-

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อคำถาม	จำนวนคนตอบระดับ 3, 4, 5	จำนวนคนตอบระดับ 1, 2
EFF 3	30	-
LBE 1	30	-
EFF 3	30	-
LBE 1	30	-
LBE 3	30	-
LBE 4	30	-
LBE 5	30	-
REV 1	30	-
REV 2	28	2
INV 1	29	1
INV 2	30	-
INV 3	29	1
INV 4	28	2
PRO 1	30	-
PRO 2	29	1
PRO 3	28	2
PRO 4	30	-
INCT 1	30	-
INCT 2	29	1
STAX 1	29	1
STAX 2	29	1
STAX 3	29	1

ความเที่ยง = จำนวนข้อที่ตอบเหมือนกัน / จำนวนข้อทั้งหมด

$$= 64/75$$

$$= 0.9$$

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

ที่ กบข. 0105/04

6 มกราคม พ. ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
เรียน หัวหน้างาน และหัวหน้าฝ่ายบัญชี

ด้วยข้าพเจ้า ดร. ประเวศ เพ็ญวิฑกุล อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา
การบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม ในการทำวิจัย เรื่อง “การ
ประเมินสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาด
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตร” โดยวิธีการส่งแบบสอบถาม
ดังนี้

1. การส่งแบบสอบถามทางอีเมล (e-mail) โดยการเข้าตอบแบบสอบถาม
<https://sites.google.com/site/ecompetency>
2. การส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
พร้อมกันนี้ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ประเวศ เพ็ญวิฑกุล)
หัวหน้าโครงการวิจัย

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร 0 2579 1111 ต่อ 2374-5

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การประเมินสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตร

ผู้วิจัย อาจารย์ ดร. ประเวศ เพ็ญฤทธิกุล

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ที่ปรึกษาโครงการวิจัย

รองศาสตราจารย์ สุขจิตต์ ฌ นคร

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการประเมินสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีธุรกิจ
พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับสมรรถนะของผู้วางแผนภาษีธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตร โดยวิธีการประเมินตนเองของผู้วางแผนภาษี และการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้วางแผนภาษี คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผลของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของท่าน และธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์รายอื่น ๆ โดยสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้วางแผนภาษี ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง เพราะคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และไม่ส่งผลเสียหายใด ๆ ต่อตัวท่าน และองค์การของท่าน

สำหรับเนื้อหาในแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ดังนี้

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 25 ปี 2. 26 - 40 ปี 3. มากกว่า 40 ปี

2. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

1. ผู้วางแผนภาษี 2. ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้วางแผนภาษี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบัญชีหรือเทียบเท่า
2. ปริญญาตรีทางการบัญชีหรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรีทางการบัญชีหรือเทียบเท่า//จ

4. ประสบการณ์ในการวางแผนภาษีเกี่ยวกับธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 6 - 10 ปี 3. 11 - 15 ปี
4. 16 - 20 ปี 5. มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้วางแผนภาษี

คำชี้แจง:

1. ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้วางแผนภาษีมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ โดยความแตกต่างระหว่างช่วง 5 กับ 4 จะเท่ากับ ความแตกต่างระหว่างช่วง 4 กับ 3 และช่วง 2 กับ 1

2. ระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นตามข้อรายการที่ถามอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นตามข้อรายการที่ถามอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นตามข้อรายการที่ถามอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นตามข้อรายการที่ถามอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นตามข้อรายการที่ถามอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถาม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะด้านหลัก					
1. ความโปร่งใส และตรวจสอบได้					
1.1 ปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้					
1.2 ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ					
1.3 มีความสุขุม ระมัดระวัง และรอบคอบ					
1.4 ยินยอมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพิจารณาความถูกต้องในงานที่ท่านปฏิบัติ					
2. ความเป็นอิสระ					
2.1 ปฏิบัติงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองภายใต้กรอบวิชาชีพ					
2.2 ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลอื่น					
2.3 หลีกเลี่ยงความสัมพันธ์ หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลอื่น					
3. ความเที่ยงธรรม					
3.1 ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และซื่อตรงต่อวิชาชีพ โดยไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนประกอบวิชาชีพ					
3.2 ปฏิบัติงานตามหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติ และลำเอียง					
3.3 ปฏิบัติงานโดยมีวินัย และการรักษาระเบียบ					
4. ความซื่อสัตย์					
4.1 ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง					
4.2 ไม่อ้างอิง หรือยินยอมให้บุคคลอื่นอ้างอิงว่าได้ปฏิบัติงาน โดยที่ไม่ได้ปฏิบัติงานจริง					
4.3 ไม่ละเว้นหรือปิดบังข้อมูลอันเป็นเท็จ					

แบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
5.1 ใช้ความรู้ และความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพ					
5.2 ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
5.3 มีความมุ่งมั่น และขยันหมั่นเพียร ตลอดจนใช้ความสามารถอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
5.4 ศึกษาหาความรู้ และความชำนาญทางวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ					
5.5 ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง					
5.6 มีความระมัดระวังรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
6. การรักษาความลับ					
6.1 ไม่นำข้อมูลที่ปกปิดของธุรกิจที่ตนให้บริการไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบโดยมิชอบ					
6.2 ไม่นำข้อมูลที่ปกปิดของธุรกิจที่ตนให้บริการไปใช้เพื่อประโยชน์ของตน หรือแข่งขันกับธุรกิจที่ตนเองเป็นผู้วางแผนภายใน					
7. ความรับผิดชอบต่อธุรกิจ					
7.1 ยินยอมชดเชยค่าเสียหายที่เกิดจากการกระทำผิดกรอบวิชาชีพต่อธุรกิจ					
7.2 ปฏิบัติงานตามกรอบวิชาชีพเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และมีประโยชน์ต่อธุรกิจ					
8. ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น หรือผู้เป็นหุ้นส่วน					
8.1 ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ					
8.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตน ทุ่มเท และดูแลทรัพย์สินของธุรกิจ					
8.3 ใช้เวลา และทรัพย์สินให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจ					
8.4 เปิดเผยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8.5 ไม่กระทำการใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง และการดำเนินงานของธุรกิจ					
8.6 ใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ และมีเหตุผลในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของธุรกิจ					
9. ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ					
9.1 ไม่แย่งงานวิชาชีพจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านเดียวกันรายอื่น					
9.2 ไม่โอ้อวด หรือเปรียบเทียบตนเองกับผู้ประกอบวิชาชีพด้านเดียวกันรายอื่น					
10. จรรยาบรรณทั่วไป					
10.1 ไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานของตนเกินความเป็นจริง					
10.2 ปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร และสำนึกในหน้าที่ โดยไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ					
10.3 มีความรับผิดชอบต่อสังคม และส่วนรวม					
สมรรถนะด้านการจัดการ					
11. ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการข้อมูล					
11.1 สามารถจัดการเกี่ยวกับการค้นหาข้อมูล และเรียนรู้ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องด้านบัญชี และด้านภาษีของธุรกิจ					
11.2 สามารถระบุถึงโอกาส และปัญหาเกี่ยวกับภาษีของธุรกิจ					
11.3 สามารถจำแนกชนิดของสินทรัพย์ภาษี และหนี้ภาษี					
11.4 สามารถจำแนกหนี้ภาษีออกเป็นหนี้ปัจจุบัน ผ่อนชำระและอนาคต					
11.5 สามารถกำหนดประเด็นภาษีที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ					
11.6 สามารถระบุถึงความมุ่งกระทำของธุรกิจต่อการเสียภาษี					
12. ความสามารถเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล					
12.1 สามารถนำข้อมูลปัญหาภาษีมาวิเคราะห์ และแยกเป็นแต่ละประเด็นปัญหาได้					

แบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12.2 สามารถตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทางภาษีให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด					
12.3 สามารถวิเคราะห์หลักยุทธ์ และ โครงสร้างภาษีที่เป็นไปได้					
12.4 สามารถประเมินกลยุทธ์ และ โครงสร้างภาษีที่ใช้อยู่					
12.5 สามารถประเมินผลกระทบทางการเงินของทางเลือกการวางแผนภาษี					
13. ความสามารถเกี่ยวกับการสังเคราะห์ข้อมูล					
13.1 สามารถพัฒนากลยุทธ์ของการวางแผนภาษีให้ทันสมัย และเหมาะสมอยู่เสมอ					
13.2 สามารถประเมินข้อดี และ ข้อเสียของแต่ละกลยุทธ์ของการวางแผนภาษี					
13.3 สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ดีที่สุดของการวางแผนภาษี					
13.4 สามารถกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนภาษี					
13.5 สามารถติดตามผลของการนำแผนภาษีไปปฏิบัติว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่					
14. ความสามารถในการประเมินผล และ ตัดสินใจ					
14.1 สามารถประเมินผลความคุ้มค่าของต้นทุน และ ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และ แม่นยำ					
14.2 สามารถตัดสินใจเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานได้อย่างชาญฉลาด ทันเวลา และ ทันเหตุการณ์					
สมรรถนะด้านเทคนิค					
15. ความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ผลกระทบทางภาษีเงินได้					
15.1 สามารถรับรู้สินทรัพย์ภาษีเงินได้ และ หนี้สินภาษีเงินได้งวดปัจจุบันตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
15.2 สามารถรับรู้สินทรัพย์ภาษีเงินได้ และหนี้สินภาษีเงินได้รอการตัดบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง					
15.3 สามารถคำนวณผลแตกต่างชั่วคราวระหว่างฐานภาษีของสินทรัพย์ หรือหนี้สินกับมูลค่าตามบัญชีของสินทรัพย์ภาษีเงินได้ และหนี้สินภาษีเงินได้ตามมาตรฐานบัญชีได้อย่างถูกต้อง					
16. ความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงาน					
16.1 สามารถรับรู้ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เป็นสินทรัพย์เพื่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง					
16.2 สามารถรับรู้ต้นทุนเริ่มแรกของที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง					
16.3 ท่านสามารถรับรู้ต้นทุนที่เกิดขึ้นภายหลังของที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง					
16.4 ท่านสามารถคำนวณค่าเสื่อมราคาสำหรับอาคาร และอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง					
16.5 สามารถรับรู้ผลขาดทุนจากการด้อยค่าของอาคาร และอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง					
17. ความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้รายได้ที่เกิดจากการขายที่ดิน และอาคาร					
17.1 สามารถรับรู้รายได้ที่เกิดจากการขายที่ดิน และอาคารตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง					
17.2 สามารถคำนวณมูลค่ายุติธรรมของสิ่งตอบแทนที่ได้รับ หรือค้างรับตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง					
18. ความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน					
18.1 สามารถรับรู้อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุนเป็นสินทรัพย์ตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
18.2 สามารถคำนวณต้นทุนของอสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุนเป็นสินทรัพย์ตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง					
18.3 สามารถรับรู้รายได้จากอสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุนตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง					
18.4 สามารถคำนวณมูลค่ายุติธรรมของอสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุนตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้อง					
19. ความสามารถเกี่ยวกับการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล					
19.1 สามารถคำนวณรายได้จากกิจการ หรือเนื่องจากกิจการตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดได้อย่างถูกต้อง					
19.2 สามารถคำนวณรายจ่ายตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดได้อย่างถูกต้อง					
19.3 สามารถตีราคาสินทรัพย์ และหนี้สินตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดได้อย่างถูกต้อง					
19.4 สามารถพิจารณาสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เกี่ยวข้องกับภาษีเงินได้เพื่อประโยชน์สูงสุดของธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20. ความสามารถเกี่ยวกับการหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย					
20.1 สามารถคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหัก ณ ที่จ่ายให้เป็นไปตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง					
20.2 สามารถคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคลหัก ณ ที่จ่ายให้เป็นไปตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง					
21. ความสามารถเกี่ยวกับการเสียภาษีธุรกิจเฉพาะ					
21.1 สามารถคำนวณรายรับเพื่อเสียภาษีให้เป็นไปตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง					
21.2 สามารถคำนวณภาษีจากฐานภาษีในเดือนภาษีของผู้มีหน้าที่เสียภาษีธุรกิจเฉพาะตามอัตราภาษีให้เป็นไปตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
21.3 สามารถพิจารณาสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เกี่ยวข้องกับภาษีธุรกิจเฉพาะเพื่อประโยชน์สูงสุดของธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์
ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ประวิทย์อสูวิชัย

ชื่อ

นายประเวศ เพ็ญวุฒิกุล

วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 28 เมษายน 2497
สถานที่เกิด	เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 2 ซอยพระยามนธาตุ แยก 35-10 ถนนกาญจนาภิเษก แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร 10150
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบัญชี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม เขตบางเขน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2522 บธ.บ. (การบัญชี) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2531 น.บ. (นิติศาสตร์) จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2547 บธ.ม. (การบัญชี และธุรกิจระหว่างประเทศ) จาก มหาวิทยาลัยสยาม พ.ศ. 2556 ปร.ค. (บริหารธุรกิจ) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง