

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง บัญชีที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้: -

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 1.1 แนวคิดลักษณะประชากรและความแตกต่าง
  - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการเพิ่มศักยภาพบุคคลและองค์กร
2. บทความที่เกี่ยวข้อง
  - 2.1 บทความการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 2.2 บทความแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่
  - 2.3 บทความเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ
3. ศักยภาพของนักบัญชีตามกรอบแนวคิดของ IES
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 1.1 แนวคิดลักษณะประชากรและความแตกต่าง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะประชากร (Demographic) ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอาชีพ มีความสำคัญต่อการบริการ ซึ่งปัจจัยพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์ผู้รับบริการที่ควรให้ความสนใจคือ

1. เพศ (Gender) ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกันคือ ผู้หญิงกับผู้ชายมีความคิด ค่านิยม และทัศนคติแตกต่างกัน เนื่องจากสังคมและวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดบทบาทและกิจกรรมของผู้หญิงและผู้ชายไว้แตกต่างกัน ซึ่งผู้หญิงนั้นถูกมองง่ายกว่าผู้ชาย รวมทั้งผู้หญิงเป็นเพศที่มีจิตใจอ่อนไหว หรือเจ้าอารมณ์ (Emotional) มีความอ่อนอ่อนผ่อนตาม (Submissive) มีความเป็นแม่บ้าน และหยิ่งจิตใจของคนได้ดีกว่าผู้ชาย ในขณะที่ผู้ชายมักใช้เหตุผลมากกว่า

2. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความคิด และพฤติกรรมที่เหมือน หรือแตกต่างกัน และเนื่องจากผลิตภัณฑ์หรือบริการจะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน นักการตลาดจึงจะใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่อาจระบุความแตกต่างของส่วนตลาดได้ นักการตลาดได้ค้นหาความต้องการของส่วนตลาดส่วนเล็ก (Niche market) โดยมุ่งความสำคัญตลาดอายุช่วงนั้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาหรือความรู้มีอิทธิพลต่อการเลือกบริการบริการสาขาวิชาที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึก อุดมการณ์ รสนิยม ค่านิยม และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน

4. รายได้ (Income) เป็นสิ่งที่กำหนดความรู้สึกรู้สึก และความต้องการเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และพฤติกรรมต่าง ๆ ของคน

5. อาชีพ (Occupation) มักมีอิทธิพลต่อการบริโภคของผู้บริโภค อาชีพที่แตกต่างกันมีผลต่อแนวคิด อุดมการณ์ ค่านิยมต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น คนที่มีอาชีพรับราชการจะคำนึงถึงเรื่องของสวัสดิการ ศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของความเป็นข้าราชการ ซึ่งต่างจากคนที่ทำงานธุรกิจเอกชนที่คำนึงถึงรายได้และการมีศักดิ์ศรีด้วยเงินทองที่สามารถซื้อสิ่งของที่ตนเองต้องการ เพื่อรักษาสถานภาพทางสังคม

ปรมะ สตะเวทิน (2546) ได้อธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะของคน ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละคน คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสาร อย่างไรก็ตามในการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ กันนั้น จำนวนของผู้รับสารก็มีปริมาณแตกต่างกันด้วย การวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนน้อยคนนั้น มักไม่ค่อยมีปัญหา หรือมีปัญหาน้อยกว่าการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนมาก เนื่องจากการวิเคราะห์คนที่มีจำนวนน้อย เราสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารทุกคนได้ แต่ในการวิเคราะห์คนจำนวนมาก เราไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารแต่ละคนได้ เพราะมีผู้รับสารจำนวนมากเกินไป นอกจากนี้ผู้ส่งสารยังไม่รู้จักผู้รับสารแต่ละคนด้วย ดังนั้น วิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมากก็คือ การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ การศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการรับรู้ การตีความ และการเข้าใจในการสื่อสารทั้งสิ้น (กิติมา สุรสนธิ, 2541: 15-17)

1. เพศ (Sex) หญิงชายมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ จากงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาทั้งหลายได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาท และกิจกรรมของคนทั้งสองเพศไว้แตกต่างกัน

2. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล ดังคำกล่าวที่ว่าผู้ใหญ่อาบน้ำร้อนมาก่อน เกิดมาหลายฝน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องบ่งชี้หรือแสดงความคิด ความเชื่อ ลักษณะการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคลคนเราโดยทั่วไปเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสบการณ์สูงขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็เพิ่มมากขึ้น วิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3. การศึกษา (Education) การศึกษาหรือความรู้เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร การที่คนได้รับการศึกษาที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงย่อมมีความรู้สึนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกัน คนทั่ว ๆ ไปมักจะสนใจหรือ ยึดแนวความคิดในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญ และบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดงหรือบ่งชี้ถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่อบรมกล่อมเกลาให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ทางด้านครูผู้สอนก็มีอิทธิพล

ต่อความคิดของผู้เรียน โดยการสอดแทรกความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตัวให้แก่ผู้เรียน ดังนั้น การศึกษา จึงเป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของผู้รับ

4. สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) อันได้แก่ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ถิ่นฐาน ภูมิลำเนา พื้นฐานของครอบครัว อาชีพ รายได้ และฐานะทางการเงิน ปัจจัยเหล่านี้ มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อผู้รับ ซึ่งในการวิจัยทางด้านประชากร ได้ชี้ให้เห็นว่าสถานะทางสังคม และเศรษฐกิจของผู้รับสารมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร และสถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ ทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีประสบการณ์ที่ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

พิภพ วังเงิน (2547) องค์กรไม่ว่าของเอกชนหรือรัฐบาลย่อมต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีสติปัญญา มีความคิด เพื่อดำเนินการในระบบที่ต้องมีความร่วมมือ ร่วมใจ ประสานงานกัน จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ต่อการทำงานของบุคลากร การพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จำเป็นต้องใช้ การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคคล โดยเน้นให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ทักษะ และเจตคติควบคู่กันไป การฝึกอบรมอาจแบ่งกว้าง ๆ เป็น 2 ประเภท

1. การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติจริง (On the Job Training) เป็นการจัดประสบการณ์ ที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้การทำงานควบคู่ไปกับการทำงานตามปกติ ประกอบไปด้วยวิธี ฝึกอบรม 5 วิธี คือ การแนะนำงาน (job instruction) การหมุนเวียน (job rotation) การสอนแนะ (coaching) การศึกษางาน (understudy) การฝึกช่างฝีมือ (apprenticeship)

2. การฝึกอบรมโดยไม่ลงมือปฏิบัติ (Off the Job Training) เป็นการจัดประสบการณ์ ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้การทำงานในส่วนที่เป็นทฤษฎี หรือวิธีการทำงานก่อน โดยยังไม่ต้อง ลงมือทำงาน ต่อเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว จึงนำความรู้ที่ได้รับไปใช้กับการทำงานจริง ๆ ประกอบ ด้วยการ ใช้แบบเรียนสำเร็จรูป (program Instruction) การบรรยาย (lecture) การบรรยายเป็นคณะ (symposium) การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion) การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) การประชุมอภิปราย (conference) การระดมสมอง (brainstorming) การสัมมนา (seminar) กรณีศึกษา (case study) การสาธิต (demonstration)

พิภพ วังเงิน (2547) ได้กล่าวถึงทักษะที่ควรเสริมสร้างไว้คือ

1. เทคนิค (technical) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อบรมการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติที่ใช้ในการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ ๆ อบรมให้มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในองค์กร หาวิธีปรับปรุงทุกสิ่งทุกอย่างให้ดีขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal) เก่งคิด เก่งงาน เท่านั้น ไม่สามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จได้ จำเป็นต้องเก่งด้านมนุษยสัมพันธ์ด้วย การปฏิบัติงานในองค์กรจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันได้ การพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่นิยมเพิ่มขึ้นคือการฝึกอบรมความหลากหลาย (diversity training) เน้นที่การเพิ่มความสำนึก (awareness) และการสร้างทักษะ (building skills) สร้างความเข้าใจความต้องการ ศึกษาด้านการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะ (skill building training) พยายามปรับความแตกต่างของวัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน

3. การแก้ปัญหา (problem solving) การบริหารงานในองค์กร ย่อมจะมีปัญหาอยู่บ่อยๆ จะต้องแก้ไขส่วนที่บกพร่องอย่างเฉียบคมมีเหตุผล มีความสามารถในการประเมินสาเหตุพัฒนาทางเลือก วิเคราะห์ทางเลือก เลือกแนวทางแก้ปัญหา การฝึกอบรมการแก้ปัญหาเป็นพื้นฐานส่วนหนึ่งของการพยายามขององค์กรทุกแห่ง

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการเพิ่มศักยภาพบุคคลและองค์กร

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549) ได้อธิบายแนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Competency-Based Learning) กล่าวว่า ในองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจจำกัดความของ Competency ว่าหมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของ Competency ได้เป็น 2 ส่วนคือ

1. ส่วนที่มองเห็นได้ชัด ได้แก่ ทักษะ (สิ่งที่บุคคลนั้นปฏิบัติเป็นประจำ จนเกิดความชำนาญ) และความรู้ความสามารถ เช่น ความรู้ด้านกฎหมาย ด้านภาษาอังกฤษ

2. ส่วนที่อยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ ทักษะ ค่านิยม แรงจูงใจในการทำงาน ในส่วนขององค์กรก็เช่นเดียวกัน องค์กรจำเป็นต้องกำหนด Core Competency ขององค์กร นั่นคือ สิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุดเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายทางกลยุทธ์ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการทำงานต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน อาจกล่าวได้ว่าการสร้าง Competency ในองค์กรนั้นท้ายที่สุดจะนำไปสู่รูปแบบองค์กรที่เรียกว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ซึ่งเป็นแนวคิดของ Peter M.Senge หมายถึง ที่ซึ่งมนุษย์จะสามารถพัฒนาศักยภาพ ได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดใหม่ ๆ และเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน อันนำมาซึ่งผลสำเร็จร่วมกัน จึงได้กำหนดหลักปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดให้การฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับในองค์กรเป็นภาระหน้าที่ ๆ สำคัญขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าในสังคมฐานความรู้
2. การสลับเปลี่ยนตำแหน่ง (Job Rotation) โดยการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เป็นเวลาไม่นานเกินกว่า 4 – 5 ปี จากนั้นจะโยกย้ายบุคลากรไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการทำงานชิ้นใหม่ รวมทั้งสร้างเครือข่าย (Working Network) ใหม่ ๆ
3. การสร้างชุมชนที่เป็นแหล่งรวมวิธีปฏิบัติชั้นเลิศ (Best Practice Community) ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรรวบรวมและบันทึกรายละเอียดของการทำงาน รวมทั้งความสำเร็จในอดีตเพื่อเก็บรักษาความรู้และประสบการณ์เหล่านี้ให้ดำรงอยู่ในองค์กรและเพื่อให้บุคคลอื่นนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป
4. การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการเพิ่มขีดความสามารถและประสบการณ์เพื่อยกระดับตนเองตลอดเวลา โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เรียกว่า การฝึกอบรมบนระบบคอมพิวเตอร์ (Computer-Based Training)
5. สมาชิกระดับสูงของฝ่ายบริหารทุกท่าน มีหน้าที่ต้องเข้าประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะได้รับการเอาใจใส่ที่ดีจากบุคลากรตั้งแต่ระดับบนลงมา

เสรี พงศ์พิศ (2547) ให้ความหมายคำว่า “ศักยภาพ” หมายถึง ความสามารถที่ยังไม่พัฒนา หรือยังไม่พัฒนาเต็มที่ ศักยภาพเป็นพลังภายในที่ซ่อนไว้ หรือพลังแฝงที่ยังไม่ได้แสดงออกมาให้ปรากฏ หรือออกมาบ้างแต่ยังไม่หมด ศักยภาพเป็นภาวะที่เปลี่ยนแปลงได้ และยังหมายถึงอำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้พัฒนาหรือแสดงให้ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ได้ (ราชบัณฑิตสถาน, 2526) เป็นคุณสมบัติหรือเงื่อนไขบางประการที่ก่อให้เกิดผลในอนาคต ถ้าได้มีการใช้คุณสมบัติหรือเงื่อนไขกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องนั้น (นิยม รัฐอมฤต, 2542) พร้อมทั้งจะแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏเมื่อมีโอกาสที่จะกระทำได้ (ไพจิตร อกภัยจิต, 2533) สำหรับศักยภาพในการปฏิบัติงาน คือ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่รับผิดชอบอำนาจที่มีอยู่ และภาระหน้าที่ที่ต้องกระทำให้ได้ความสำเร็จ (บุญนิธิ ปานกำเนิด, 2537) และการพัฒนาหมายถึง การเติบโต ความเจริญก้าวหน้า ความรุ่งเรือง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2526) โดยพัฒนาได้ 2 ประการ คือ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะต่าง ๆ ของยุคปัจจุบัน และการปรับเปลี่ยนให้เกิดความทันสมัย (รุ่งฤดี กิจควร, 2548)

จากคำจำกัดความที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชี คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้รับการพัฒนาเติบโต ของขีดความสามารถ (capability) ที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพ (potential) ให้ปรากฏผลสำเร็จเพื่อเพิ่มสมรรถนะ (competence) ในด้านวิชาชีพให้ก้าวหน้ากว่าเดิม การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจของโลกซึ่งมีการเปิดเสรีการค้า การบริการ การลงทุน เงินทุน และการเคลื่อนย้ายฝีมือแรงงาน ส่งผลกระทบต่อการค้าบริการ ให้บริการทางวิชาชีพและนักวิชาชีพของไทย จึงต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการหลั่งไหลเข้ามาเปิดกิจการและการเข้ามาของนักวิชาชีพต่างชาติ โดยต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงที่จะสามารถแข่งขันได้กับนักวิชาชีพบัญชีของประเทศในกลุ่ม ซึ่งอาจมีความได้เปรียบในเรื่องภาษา การศึกษาวิชาการและเทคโนโลยี ดังนั้นไทยจึงต้องตระหนักถึงผลกระทบ และเร่งมาตรการรองรับกันอย่างเต็มที่ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ หน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่กำกับดูแลวิชาชีพบัญชี จึงได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ หลายประการเพื่อพัฒนาศักราชนักวิชาชีพบัญชีไทย (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2554) ยกตัวอย่าง ดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี และมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีในทุก ๆ ด้าน รวมถึง การกำหนดจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี โดยประสานความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาคูณภาพมาตรฐานวิชาชีพบัญชีให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการปรับปรุง

มาตรฐานการรายงานทางการเงินให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ (International Accountants Standards Board: IASB) กำหนดไว้

2. การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ APEC Accounting Service Initiative การประชุม มีวัตถุประสงค์หลักในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการทางบัญชี เพื่อสร้างแนวทางของกฎระเบียบภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับนักบัญชีต่างชาติ ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมคุณภาพ (quality assurance) ส่วนได้เสียสาธารณะ (public interest) ความโปร่งใส (transparency) ความสม่ำเสมอ (consistency) และการถ่ายทอดองค์ความรู้ (knowledge transfer) ตลอดจนการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของการเปิดเสรีของวิชาชีพบัญชี แนวทางในการเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันในระดับนานาชาติ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางของกฎระเบียบภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับนักบัญชีต่างชาติ ซึ่งเป็นกรอบใหญ่ในระดับโลกที่อาจมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบการเจรจาในระดับภูมิภาคต่อไป นอกจากนี้ยังได้มีการอภิปรายและแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี ตลอดจนมาตรฐานการศึกษาด้านบัญชีในประเทศต่าง ๆ ทั้งนี้ การประชุมเป็นประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมของนักบัญชีไทย สำหรับการเปิดเสรีด้านการให้บริการทางบัญชีที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ.2558

3. การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริหาร สหพันธ์นักบัญชีอาเซียน (ASEAN Federation of Accountants Council Meeting) การประชุมเป็นการเตรียมความพร้อมของประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ ในการเปิดเสรีของวิชาชีพบัญชีภายใต้กฎบัตรอาเซียน การปรับตัวเข้าหากัน และการเปลี่ยนแปลง และความยั่งยืนเพื่อความเป็นเลิศในระดับโลก (Converge, Transform, Sustain: towards World Class Excellence) การตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของนักบัญชี ตลอดจนการร่วมมือกันเพื่อสร้างสรรค์สังคมที่เกื้อกูลและพัฒนาไปพร้อมกัน ทั้งนี้ การร่วมมือกันจะเป็นประโยชน์ต่อการเตรียมนักบัญชีไทยให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่จะเกิดขึ้นจากการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพบัญชี และการจัดทำฐานข้อมูลด้านวิชาการ เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพบัญชีให้มีคุณภาพและมาตรฐานเดียวกัน โดยการพัฒนาและจัดทำสื่อการสอนวิชาการบัญชี โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงการเผยแพร่และ



ประชาสัมพันธกิจกรรรมต่างๆ ผู้สาธารณชน โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ และความเข้าใจอย่าง ถูกต้องเกี่ยวกับการบัญชี ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

5. การพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านวิชาชีพการบัญชีของสถาบันอุดมศึกษา โดยจัดทำ โครงการมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศทางการบัญชี (IES) ทำให้สถาบันการศึกษาจะต้อง จัดการศึกษาวิชาการบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพบัญชีของสหพันธ์นักบัญชีนานาชาติ (International Federation of Accountants: IFAC) ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้นักบัญชีของไทย มีศักยภาพพร้อมในการรับมือรวมไปถึงเพิ่มโอกาสในการก้าวออกไปสู่การเปิดเสรี

อาจารย์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. **ขีดความสามารถหลัก (Core Competency)** หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออก ของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กร โดยรวมถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีขีดความสามารถประเภทนี้ ก็ จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ขีดความสามารถประเภทนี้จะ ถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร
2. **ขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency)** คือ ความสามารถ ด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงานโดยจะ แตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการ บริหารงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และต้อง สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร
3. **ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)** คือ ความรู้ความสามารถ ในงาน สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะ ของงานต่างๆ (Job-Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางด้านบัญชี เป็นต้น หรืออาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ที่เรียกว่า Functional Competency หรือ Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้

การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กร จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่เต็มเปี่ยมไปด้วยศักยภาพ ซึ่งจะเป็แรงขับเคลื่อนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น องค์กรส่วนใหญ่จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อ ส่งผลทำให้องค์กรมีสมรรถนะสูงได้เปรียบทางการแข่งขันและบรรลุเป้าหมาย

การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาจากเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาบุคลากรตามหลักของ Competency วิเคราะห์หาช่องว่าง (Gap) ใช้ในการพัฒนาเติมเต็มในสิ่งที่ขาดหรือตามที่ต้องการ มุ่งหวังให้มีผลการปฏิบัติดีขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดขององค์กร โดยพัฒนาในรูปแบบของ On the Job Training ด้วยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น มอบหมายงานสำคัญเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง หรือการหมุนเวียนงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ อยู่เสมอ และในรูปแบบของ Off the Job Training ด้วยการสนับสนุนได้ศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน ประชุมสัมมนา หรือส่งเสริมให้มีการเรียนด้วยตนเอง เช่น การเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ (e-learning) หรือส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice - COP) ซึ่งการพัฒนาคนเก่งให้มีประสิทธิภาพ ควรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ HRD เป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) คือเป็นการพัฒนาคน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหรือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพื่อเป้าหมายในการสร้างทีมงานและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศขององค์กร รวมทั้ง เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญในการแข่งขันในโลกปัจจุบันและอนาคต HRD เป็นการบริหารเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สามารถแสดงศักยภาพจากทุนปัญญาของตนเองและทีมงานในการสร้างสรรค์องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (ธารพรพร สัตยารักษ์, 2548: 43) จากความสำคัญของ “คน” ดังกล่าว จึงขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล ดังนี้

การพัฒนาบุคคล ตามแนวคิดของ จูริระ ประวาลพฤกษ์ (2538: 1-2) กล่าวว่า การดำเนินงานในองค์กร “คน” เป็นปัจจัยสำคัญ แม้องค์กรจะจัดวางระบบงานกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่มีต่องานหรือการ

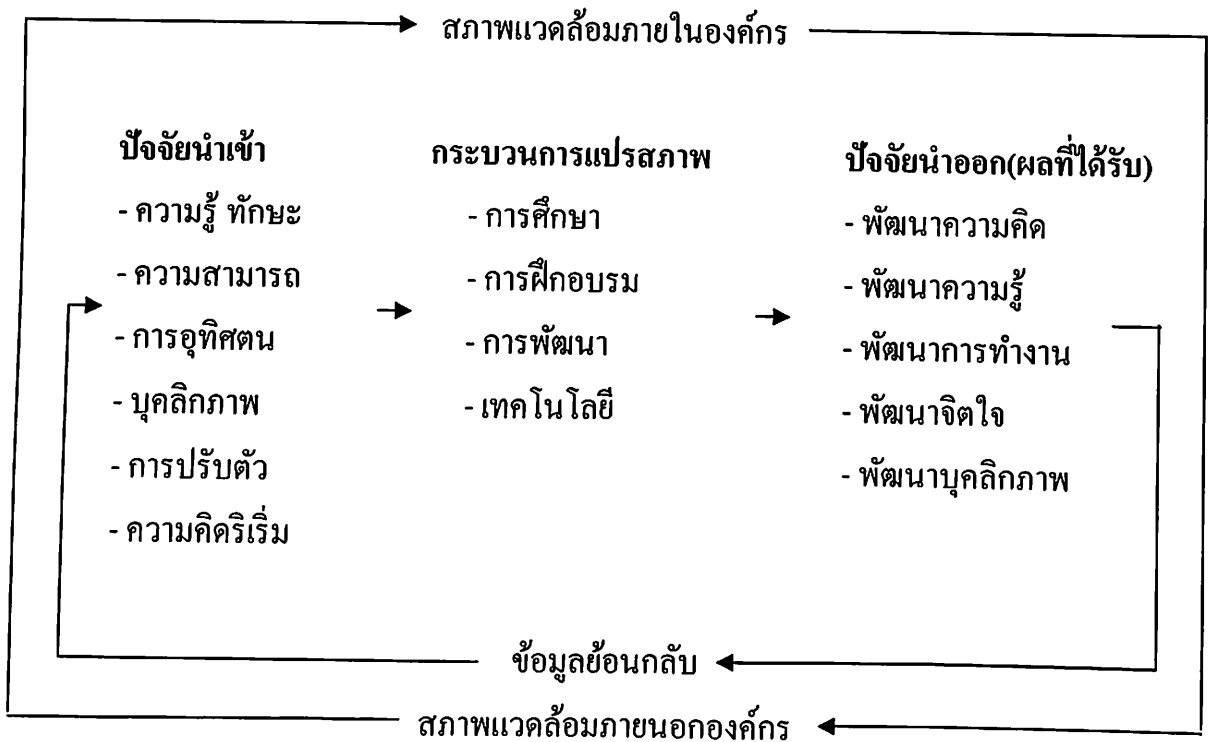
ทำงานแล้วย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บัณฑิตในการทำงานของคนมีผลต่อผลผลิตหรือผลงานขององค์กร โดยแบ่งการพัฒนาบุคคลออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ส่งเสริมคุณวุฒิ ด้วยการส่งไปศึกษาต่อ การพัฒนาบุคคลในลักษณะนี้ มักทำกันมากในทางราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับในด้านธุรกิจจะมีเฉพาะธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน เพราะการลงทุนในด้านการศึกษาต้องลงทุนมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการลงทุนทางธุรกิจ ผู้ใช้วิธีจ้างคนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ดำเนินการอยู่ไม่ได้

2. การเสริมสมรรถภาพ ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อย สามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร กล่าวคือถ้าบริษัทหรือโรงงานนำเครื่องจักรใหม่เข้ามาใช้ต้องการให้พนักงานสามารถใช้เครื่องจักรได้และมีความชำนาญในการใช้ก็ใช้วิธีการฝึกอบรม หรือในกรณีที่จะเปิดสำนักงานหรือสาขาเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ก็จัดให้มีการฝึกอบรมและเสริมด้วยการดูงานที่สำนักงานใหญ่หรือสำนักงานสาขาที่ดำเนินการได้ดีแล้ว

ในยุคนี้เชื่อว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ (ทั้งภาครัฐและเอกชน) และถ้าหากประเทศไทยเรามีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูง เชื่อว่าคงสามารถก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาคนตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อให้สามารถนำไปเป็นต้นแบบ เพื่อพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์กร และประเทศชาติ (คณัย เทียนพูน, 2542: 54-55 อ้างใน สุภาพร พิศาลบุตรและขงยุทธ เกษสาคร, 2549: 7-8)

การพัฒนาบุคคลจะครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกันคือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) และมีระบบการพัฒนาบุคคลในองค์กร ดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร และขงยุทธ เกษสาคร, 2549: 9-10)

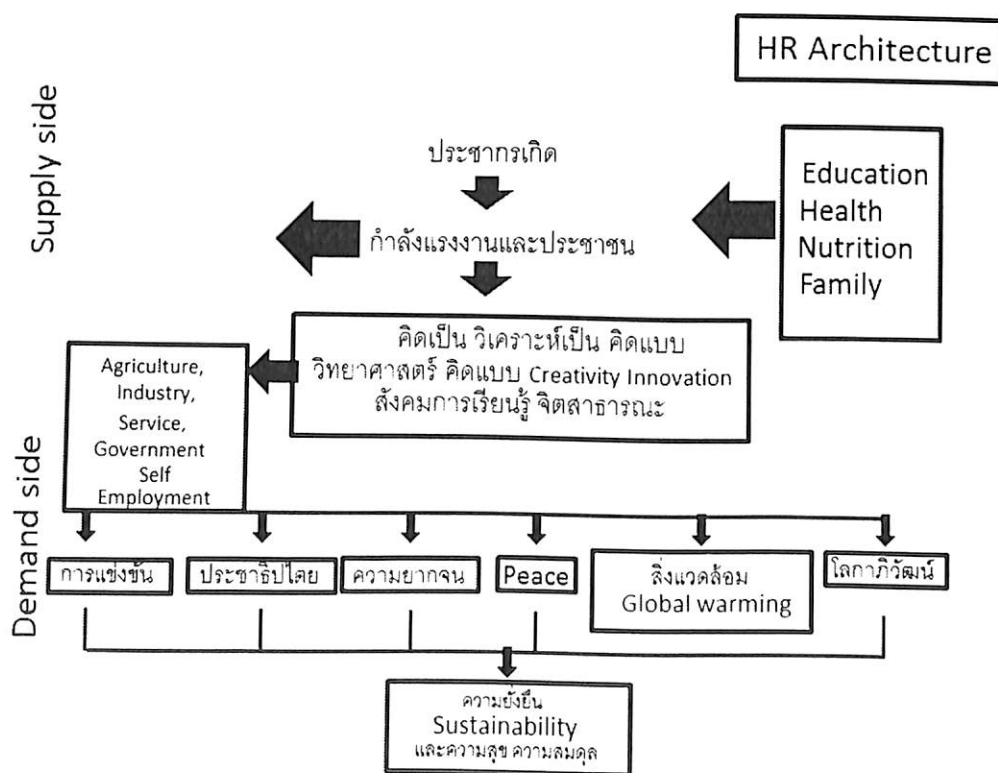


ที่มา : ภาพที่ 2.1 สุภาพร พิศาลบุตร และขงยุทธ เกษสาคร (2549) ระบบการพัฒนาบุคคลในองค์กร

จากภาพที่ 2.1 อธิบายได้ว่า การพัฒนาบุคคลเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพและการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานในองค์กรได้ ว่ามีความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับที่จะเข้าสู่กระบวนการของการพัฒนาบุคคล เช่นนี้ต่อไปภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาขององค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อไป

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2556) ได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเพื่อการพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” กล่าวว่า การเปิดเสรีอาเซียน โดยเฉพาะการก้าวสู่ “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC” เป็นโจทย์ที่ท้าทายและน่าสนใจสำหรับประเทศไทย เพราะคนไทยหรือสังคมไทยจะได้รับโอกาสประโยชน์หรือความเสี่ยงนั้น หัวใจสำคัญอยู่ที่คุณภาพของทุนมนุษย์ของเรามีความสามารถในการแข่งขันที่เพียงพอหรือไม่ ด้วยกระแสการเปิดเสรีอาเซียน ฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างกำลังวางแผนเพื่อเตรียมพร้อมในด้านต่าง ๆ คือ การเตรียมความพร้อมเพื่อให้ประเทศไทยก้าวไปกับการเปิดเสรีอาเซียน โดยเสนอ 10 แนวคิดและทฤษฎีเพื่อการพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์”

1. HR Architecture ใช้เป็นแนวทางในการมองภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ได้ทั้งในภาพใหญ่ (Macro) คือ ระดับประเทศ สังคม ชุมชน และในระดับองค์กร (Micro)



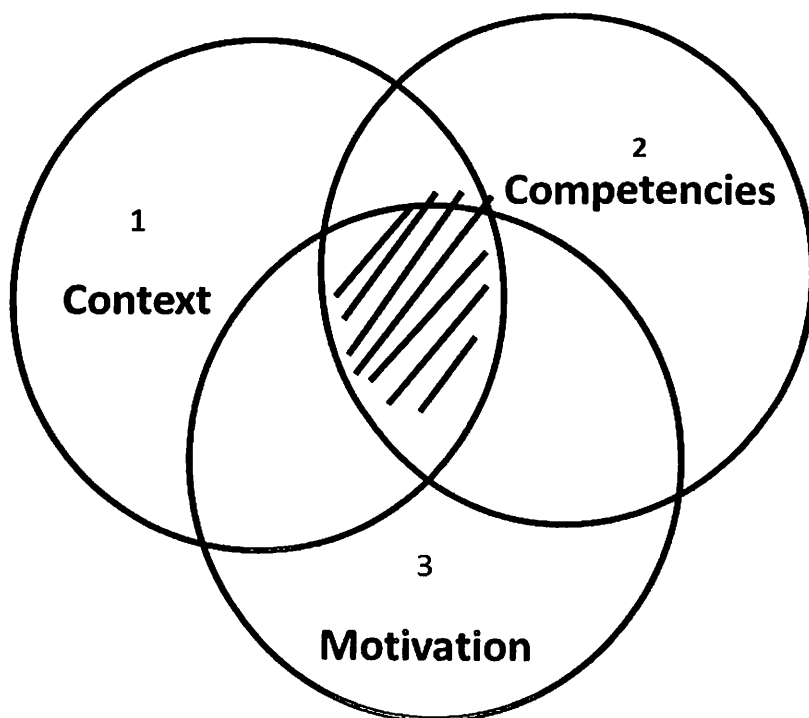
ที่มา : ภาพที่ 2.2 จีระ หงส์ลดารมภ์ (2556) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ทฤษฎี 3 วงกลม เป็นแนวคิดเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎี 3 วงกลม เป็นทฤษฎีที่ถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง และสามารถระบุภารกิจที่ชัดเจนได้ก่อน จึงจะนำทฤษฎี 3 วงกลมมาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วงกลมที่ 1 พิจารณา Context หรือ บริบท โดยจะพิจารณาจากบริบทภายนอกและภายใน ภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย ฯลฯ ภายใน ได้แก่ การนำระบบ IT มาใช้ ขั้นตอนการทำงาน หรือ Process วิธีการบริหารจัดการ ฯลฯ

วงกลมที่ 2 พิจารณา Skills และ Competencies เน้นการพิจารณาทักษะและศักยภาพที่จำเป็นสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วงกลมที่ 3 พิจารณา เรื่องการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) นอกจากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ดี ประกอบกับการมีสถานที่ทำงานที่มีความพร้อมแล้ว สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นไม่น้อยกว่า ก็คือบุคลากรจะต้องมีกำลังใจ มีความพึงพอใจ มีความตั้งใจและทัศนคติที่ดีในการทำงาน ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง



ที่มา : ภาพที่ 2.3 จีระ หงส์ดารมภ์ (2556) ทฤษฎี 3 วงกลม การบริหารทรัพยากรมนุษย์

3. ทฤษฎีทุน 8 ประการ (8 K's) ที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพูดถึงเรื่องทุนมนุษย์ซึ่ง โดยพื้นฐานแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ควรมีทุนดังต่อไปนี้

3.1 Human capital ทุนมนุษย์ ได้แก่ ทุนเริ่มต้นของมนุษย์ทุกคน ทุนที่ได้มาจากการกระทำในอดีตชาติ ทำให้มาเกิดในท้องของพ่อแม่ ที่มีความพร้อมแตกต่างกัน

3.2 Intellectual Capital ทุนทางปัญญา ทุนนี้เป็น ทุนที่ต้องสร้างด้วยตัวเอง สังคมสิ่งแวดล้อม การศึกษาและครอบครัว มีอิทธิพลกับการนำทุนทางปัญญาไปใช้ในทางดีหรือไม่ดี

3.3 Ethical Capital ทุนทางจริยธรรม ทุนนี้เป็นทุนที่ต้องสร้างด้วยตัวเองล้วนๆ เป็นทุนที่ส่งเสริมในการนำ ทุนที่ 2 คือทุนทางปัญญาไปใช้ในทางที่ถูกต้อง เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

3.4 Happiness Capital ทุนแห่งความสุข ทุนนี้เป็นทุนที่สร้างด้วยตัวเองล้วนๆ เป็นทุนที่สำคัญที่สุด คนที่มีทุนนี้มาก คือคนที่มีทุน ที่ 1+2+3 เต็มสมบูรณ์

3.5 Social Capital ทุนทางสังคม ทุนนี้เป็นทุนที่ได้รับอิทธิพลจาก ครอบครัว สถานศึกษา และครอบครัว ส่วนจะพัฒนาให้มีทุนมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความชอบและความสามารถของแต่ละคน ในการมีบทบาทเป็นที่ยอมรับของสังคมนั้นๆ

3.6 Sustainability Capital ทุนแห่งความยั่งยืน ขึ้นอยู่กับการกระทำและประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีผลกระทบต่อจิตใจของตัวเองและครอบครัวหรือคนที่มีส่วนได้เสียกับการกระทำของแต่ละคน

3.7 Digital Capital ทุนทาง IT ทุนในการนำ ไอที มาใช้เป็นเครื่องมือ ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตและการทำงานของแต่ละคน

3.8 Talented Capital ทุนทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ทุนนี้เป็นทุนที่ได้จากประสบการณ์ในการเรียนรู้ ในสถาบันการศึกษา สถานที่ทำงาน ชุมชนและเครือข่ายทางสังคม ตลอดจนในครอบครัวของตนเอง

4. ทฤษฎีทุนใหม่ 5 ประการ (5 K's new) ที่สำคัญสำหรับทรัพยากรมนุษย์ยุค โลกาภิวัตน์ ซึ่งจะต้องตระหนักถึงทุนที่สำคัญเพิ่มขึ้นอีก 5 เรื่อง ประกอบด้วย

4.1 Knowledge Capital ทุนทางความรู้ เป็นทุนที่เพิ่มเติมจากความรู้อย่างผิวเผิน ความรู้ในมิติเดียว ให้เป็นความรู้อย่างลึกซึ้งและเป็นความรู้ในหลายมิติ

4.2 Creativity Capital ทุนทางความคิดสร้างสรรค์ เป็นทุนที่คิดในด้านบวก สร้างวิกฤตให้เป็น โอกาส คิดสิ่งใหม่ๆ

4.3 Innovation Capital ทูทางนวัตกรรม ทูที่ต่อยอดจากของเดิมทำให้เกิดมูลค่าเพิ่ม

4.4 Cultural Capital ทูทางวัฒนธรรม ทูในการศึกษาเรียนรู้เรื่องคน ซึ่งเป็นคนในมิติที่มีขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อและค่านิยมของแต่ละคนซึ่งแตกต่างกัน

4.5 Emotional Capital ทูทางอารมณ์ ทูในการบริหารอารมณ์ ให้เกิดอารมณ์ที่สร้างสรรค์ มีอิทธิพลทำให้เกิดทุนทางปัญญา + ทุนทางจริยธรรม เป็นผลทำให้เกิดทุนทางความสุข + ทุนแห่งความยั่งยืน

5. ทฤษฎี 4 L's เพื่อการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

5.1 Learning Methodology วิธีการเรียนรู้

5.2 Learning Environment บรรยากาศการเรียนรู้

5.3 Learning Opportunities โอกาสการเรียนรู้

5.4 Learning Communities ชุมชนแห่งการเรียนรู้

6. ทฤษฎี 2 R's เพื่อการมอง วิเคราะห์ปัญหา และการเรียนรู้ ประกอบด้วย

6.1 Reality มองความจริง

6.2 Relevance ตรงประเด็น

7. ทฤษฎี 2 I's เพื่อการเรียนรู้และสร้างพลังในการทำงาน ประกอบด้วย

7.1 Inspiration จุดประกาย

7.2 Imagination สร้างจินตนาการ

8. ทฤษฎี C&E เพื่อการเรียนรู้และการทำงานยุคใหม่ ประกอบด้วย

8.1 Connecting การติดต่อ/เชื่อมต่อกัน

8.2 Engaging การมีส่วนร่วม

9. ทฤษฎี HRDS เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย

9.1 Happiness คือ การสร้างความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อส่วนรวม

9.2 Respect คือ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน



9.3 Dignity คือ การยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน

9.4 Sustainability คือ ความยั่งยืนซึ่งเราจะมองไปถึงเป้าหมายระยะยาว

10. ทฤษฎี 3 L's เพื่อการทำงานยุคใหม่ คือ

10.1 Learning from pain คือ เรียนรู้จากความล้มเหลว ความเจ็บปวด บทเรียนจากความผิดพลาดหลายจังหวะชีวิต และใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อไป

10.2 Learning from experience คือ ประสบการณ์ช่วยเรามากทั้งดีและไม่ดี ดีก็จำไว้ไม่ดีก็เรียนจากรู้อากมัน

10.3 Learning from listening คือ เรียนรู้จากการรับฟัง

## 2. บทความที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 บทความการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โกศล สนิทวงศ์ (2556) เรื่อง บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ เชิงกลยุทธ์ กล่าวว่า การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Community) องค์การต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาคนในองค์กรจึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักทรัพยากรมนุษย์ในการ พัฒนาคนในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน จะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีความเป็นมืออาชีพ (HR Professional) มีแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ สร้างความได้เปรียบให้แก่องค์กร สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร นำเทคนิคใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาคน และมีส่วนเข้าไปช่วยกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ต่าง ๆ แก่องค์กรมากขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาแรงงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานและเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาองค์กรสู่ประชาคมอาเซียน เนื่องจากเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะทำให้มีการโยกย้ายแรงงานอย่างเสรี โดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะสูง เกิดการแข่งขันในตลาดแรงงานมากขึ้น

เกิดช่องว่างของความแตกต่างของศักยภาพของแรงงานทักษะ มีการแข่งขันในการจ้างงานที่รุนแรง ทำให้แรงงานทักษะจะต้องพัฒนาตัวเองให้เกิดศักยภาพและความสามารถที่หลากหลาย โดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งถ้าองค์กรสามารถพัฒนาทักษะของคนในองค์กรให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงอย่างได้มีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันมาก ดังนั้นนักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีบทบาทในการวางแผนพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่รองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

1. ทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษและภาษาจีน
2. ทักษะการนำเสนอ ซึ่งจะต่อยอดจากทักษะด้านภาษา เพราะทักษะการนำเสนอจะเป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลที่อยู่ต่างชาติต่างภาษา สามารถจะรับรู้และเข้าใจสิ่งที่เราต้องการเพื่อนำไปสู่การเห็นชอบ การอนุมัติ หรือการนำไปปฏิบัติ
3. ทักษะด้านความคิด ปรับวิธีคิดให้เป็นสากล
4. ทักษะ การทำงานข้ามวัฒนธรรมและความหลากหลาย การสร้างเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ของแต่ละสังคม เพื่อให้สามารถปรับตัว บริหารจัดการ และรับมือกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหา และสามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานได้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการยอมรับและเคารพในความแตกต่าง
5. ทักษะทางเทคโนโลยีการสื่อสาร พัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ทุกรูปแบบ

David C. McClelland (1973) เรื่อง “Testing for Competency Rather Than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellent Performer) กับระดับทักษะความรู้ความสามารถโดยระบุว่าควรวัดเชาว์ปัญญา (IQ) และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายผลการปฏิบัติงาน แต่องค์กรควรว่าจ้างบุคคลที่มีสมรรถนะมากกว่าผลคะแนนการทดสอบ (Test Scores) โดยสมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ
2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และความสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

## 2.2 บทความแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่

อริยา อาจละสุทธิ (2551) เรื่อง การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในระบบราชการตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ กล่าวว่า การปฏิรูประบบราชการ คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาระบบราชการให้มีความเหมาะสมตั้งแต่บทบาทหน้าที่ โครงสร้างอำนาจในระดับต่าง ๆ รูปแบบองค์กร ระบบบริหาร และวิธีการทำงาน ระบบบริหารงานบุคคล กฎหมาย กฎ ระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อเปลี่ยนแปลงให้ระบบการบริหารงานดีขึ้น ระบบราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและสมรรถนะเพิ่มขึ้นสามารถเอื้อประโยชน์และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสังคมมากขึ้น และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ในเวทีโลก

ระบบราชการ ถือได้ว่าเป็น “กลไกรัฐ” ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินและพัฒนาประเทศ เนื่องจากระบบราชการเป็นองค์กรหลักที่มีอำนาจหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในหลายประเทศต่างก็ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบและการปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การพัฒนาระบบราชการ เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีปฏิบัติ (Paradigm Shift) วิธีการให้บริการต่อประชาชน และความรับผิดชอบที่ข้าราชการพึงมีต่อประชาชนและต่อหน่วยงานด้วยตนเอง จึงได้นำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) โดยนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักคิดผสมผสานกับหลักการของแนวคิดตามระบอบประชาธิปไตยยุคใหม่ที่เน้นการสร้างระบบราชการที่มีคุณลักษณะของระบบในเชิงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่อิงหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตย และแนวคิดดังกล่าวนี้ก็ได้นำไปสู่นวัตกรรมในเรื่องของพฤติกรรมใหม่ คือ เรื่องของวัฒนธรรมองค์กร โดยมี

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนนโยบาย ได้กำหนดแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ซึ่งมีความครอบคลุมใน 5 เรื่อง ได้แก่ 1) ปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้าง 2) ปรับปรุงวิธีการบริหาร 3) ปฏิรูปวิธีการงบประมาณ 4) ปฏิรูประบบบุคคล และ 5) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ระบบราชการ

สำนักงาน ก.พ. (2555) เรื่อง สำนักงาน ก.พ. กับการเตรียมความพร้อมข้าราชการไทยสู่ประชาคมอาเซียน กล่าวว่า การสร้างและเตรียมความพร้อมข้าราชการไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้วยการให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ตลอดจนศึกษา ค้นหา แนวทางการเสริมสร้างความพร้อมในการพัฒนาข้าราชการสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การพัฒนามนุษย์ (Human Development) พัฒนาสมรรถภาพของระบบราชการ หรือการสร้างศักยภาพของระบบราชการ (Building Civil Service Capability) และด้านสิทธิ และความยุติธรรมทางสังคม เช่น การสัมมนา การอบรม และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางการปฏิบัติที่ดีระหว่างภาครัฐและทุกภาคส่วนในสังคม

2. สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice and Rights) การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (Promoting Corporate Social Responsibility-CSR) เน้นการจัดตั้งระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีความน่าเชื่อถือ โดยการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลในระบบราชการของอาเซียน และเพิ่มความร่วมมือระหว่างรัฐสมาชิกอาเซียน

### 2.3 บททความเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ศูนย์ศึกษาการค้าระหว่างประเทศ (2555) เรื่อง ศักยภาพการแข่งขันของแรงงานวิชาชีพ จากการเปิดเสรีภาคบริการ ภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กล่าวว่า การเปิดเสรีแรงงานในอาเซียน เป็นประเด็นการเจรจาที่มีความสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาเซียนเป็นตลาดเดียว และฐานการผลิตร่วมกัน ซึ่งในการเปิดเสรีแรงงานอยู่ภายใต้ข้อตกลงของอาเซียน 3 กรอบข้อตกลง อันประกอบไปด้วย 1) ข้อตกลงการเปิดเสรีแรงงานวิชาชีพ (Free Flow of Skilled Labor) 2) ข้อตกลงการเปิดเสรีภาคบริการ (AESAN Framework Agreement on Serviced: AFAS) และ 3) ข้อตกลงว่าด้วยการลงทุนอาเซียน (ASEAN Comprehensive Investment Agreement : ACIA)

โดยการเปิดเสรีแรงงานจะเป็นการเปิดเสรีเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled Labor) และผู้เชี่ยวชาญ (Professionals) เท่านั้น และรูปแบบการเปิดเสรีแรงงาน จะเป็นลักษณะข้อตกลงการยอมรับร่วม (Mutual Recognition Arrangements : MRA ) การที่ผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรองคุณสมบัติวิชาชีพ โดยหน่วยงานที่มีอำนาจในประเทศตนจะได้รับการยอมรับ โดยหน่วยงานที่มีอำนาจในประเทศอาเซียนอื่น โดยสอดคล้องกับกฎระเบียบภายในประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวก การเคลื่อนย้ายผู้ให้บริการสาขาวิชาชีพภายในภูมิภาค โดยตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมกลุ่ม สาขาบริการ โดยสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศจะให้การยอมรับในวุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์ ที่ได้รับและคุณสมบัติที่เป็นไปตามข้อกำหนด เพื่อวัตถุประสงค์ในการออกใบอนุญาตหรือ ใบรับรองให้แก่ผู้ให้บริการ โดยการยอมรับดังกล่าว จะต้องทำอยู่บนพื้นฐานของความตกลงกับ ประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้องหรืออาจให้การยอมรับโดยอิสระ ซึ่งในปัจจุบันอาเซียนได้สรุปผลการ จัดทำ MRA และลงนามโดยรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว จำนวน 7 สาขาวิชาชีพ โดยสรุป ศักยภาพของนักวิชาชีพไทย ภายใต้อาเซียน ดังนี้

1. ทักษะแพทย์ : เมื่อพิจารณาศักยภาพของทันตแพทย์อาเซียนโดยภาพรวม พบว่า ไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และพม่า มีฝีมือไม่แตกต่างกัน สามารถจัดกลุ่ม ได้ดังนี้.-
  - กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และพม่า
  - กลุ่มที่ 2 ได้แก่ เวียดนาม ฟิลิปปินส์
  - กลุ่มที่ 3 ได้แก่ ลาว กัมพูชา บรูไน
2. แพทย์ : ศักยภาพของแพทย์ไทยเมื่อเปรียบเทียบกับแพทย์ของประเทศสมาชิก อาเซียนอื่น ๆ พบว่า แพทย์ไทยมีศักยภาพสูงเป็นอันดับหนึ่งในอาเซียน และเมื่อพิจารณาเป็นระดับ หรือกลุ่ม สามารถจัดกลุ่มแพทย์ในอาเซียนได้ 3 กลุ่ม ได้ดังนี้.-
  - กลุ่มที่ 1 นับว่าเป็นแพทย์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในระดับบนของอาเซียน ได้แก่ ไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์
  - กลุ่มที่ 2 ได้แก่ อินโดนีเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์
  - กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มสุดท้ายในอาเซียน ได้แก่ ลาว กัมพูชา และพม่า
3. พยาบาล : ศักยภาพของพยาบาลไทยในเวทีอาเซียน พบว่า ประเทศไทยมีพยาบาลที่มี ศักยภาพสูงที่สุดในอาเซียน เพราะระดับการศึกษาของพยาบาลไทยโดยภาพรวมเหนือกว่า ประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน โดยพยาบาลไทยจบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่จุดอ่อนหนึ่งของ

พยาบาลไทยที่พบ คือ การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ซึ่งทำให้พยาบาลไทยเสียเปรียบประเทศอาเซียนบางประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ บรูไน มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ เนื่องจากพยาบาลของประเทศเหล่านี้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ และมีการเรียนการสอนวิชาการพยาบาลเป็นภาษาอังกฤษ

4. นักบัญชี : เมื่อพิจารณาถึงศักยภาพของนักบัญชีไทย เทียบกับนักบัญชีในประเทศสมาชิก พบว่า นักบัญชีไทย มีความรู้ความสามารถที่สูงกว่าประเทศกลุ่มอาเซียนหลายประเทศ เมื่อจัดลำดับ พบว่าประเทศในอาเซียนที่มีนักบัญชีมีความรู้ความสามารถสูงอยู่ใน 4 อันดับแรกของอาเซียน ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และอินโดนีเซีย โดยทั้ง 4 ประเทศ มีมาตรฐานการบัญชีมีความเท่าเทียมกัน เนื่องจากประเทศเหล่านี้ มีสภาวิชาชีพบัญชีหรือมีองค์กรวิชาชีพบัญชีที่เข้ามากำกับดูแล ซึ่งจะคอยกำกับ ดูแล และควบคุมมาตรฐานการประกอบวิชาชีพบัญชี อีกทั้ง 4 ประเทศนี้เป็นสมาชิกของ IFAC (International Federation of Accountants) หรือสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำหนดมาตรฐานการบัญชีระดับสากล และด้วยประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และอินโดนีเซีย เป็นประเทศที่มีธุรกิจจำนวนมาก ทั้งธุรกิจบริการ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม สถาบันการเงิน และมีตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ นับว่าเป็นตัวผลักดันให้มาตรฐานการรายงานทางการเงินต้องอยู่ในระดับสากล หรืออาจจะกล่าวได้ว่ามาตรฐานทางการเงินจะถูกพัฒนาตามการเติบโตทางธุรกิจ ตลาดทุน และสถาบันการเงินที่มีความหลากหลาย มีการพัฒนา และมีการเติบโตเข้าสู่ระดับสากล

5. วิศวกร : ศักยภาพของวิศวกรไทย เทียบกับวิศวกรของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ พบว่า ศักยภาพด้านวิศวกรรมของไทยอยู่ในระดับผู้นำของอาเซียน โดยวิศวกรที่มีศักยภาพระดับเดียวกับไทย คือ สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ แต่สองประเทศนี้อาจจะได้เปรียบด้านภาษามากกว่าวิศวกรไทย เพราะสิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ แต่อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานวิศวกรไทยไม่ได้ด้อยกว่าทั้งสองประเทศ อีกทั้ง ลักษณะงานด้านวิศวกรรมภาษาอังกฤษไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะงานวิศวกรรมมีภาษาช่างที่สามารถสื่อสารกันได้อย่างเข้าใจ

6. สถาปนิก : ศักยภาพของสถาปนิกไทยเมื่อเปรียบเทียบกับสถาปนิกของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ นั้น พบว่า อยู่ในระดับสูง แต่จะเป็นรองประเทศสิงคโปร์ในเรื่องการบริหารจัดการ โครงการ และแนวคิดการแข่งขันทางธุรกิจ สำหรับระดับฝีมือหรือทักษะ (Skilled) ด้านสถาปัตยกรรม พบว่า สถาปนิกสิงคโปร์จะมีความเชี่ยวชาญในระดับที่เหนือกว่าหรือเทียบเท่า

กันกับสถาปนิกไทย แต่ประเทศไทยสามารถผลิตสถาปนิกได้มากกว่าสิงคโปร์ และสถาปนิกไทยมีศักยภาพ ฝีมือ และความเชี่ยวชาญที่สูงกว่าสถาปนิกมาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ เมื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแข่งขันของสถาปนิกอาเซียนสามารถจัดกลุ่มได้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 มีความสามารถในการแข่งขันระดับสูงกว่าไทย คือ สิงคโปร์

กลุ่มที่ 2 มีความสามารถในการแข่งขันระดับเดียวกันกับไทย คือ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์

กลุ่มที่ 3 มีความสามารถในการแข่งขันระดับต่ำกว่าไทย คือ กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม

7. การสำรวจ : ประเทศไทย องค์กรที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลการประกอบการบริการด้านการสำรวจและขึ้นทะเบียน/ออกใบอนุญาตนักสำรวจ คือ สภาวิศวกร

จรินทร์ แดงจิว (2555) เรื่อง AEC ผลกระทบต่อ สดง. กล่าวว่า การรวมตัวของชาติในอาเซียน 10 ประเทศ เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่าง ๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น การนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่า สินค้าอ่อนไหว) การเปลี่ยนแปลงที่จะเห็นได้ชัด ๆ ใน AEC เช่น

1. การลงทุนจะเสรี
2. ไทยจะเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว การจัดการประชุมต่าง ๆ การแสดงนิทรรศการ และการบริการด้านการแพทย์
3. การค้าขายจะขยายตัวอย่างน้อย 25% ในส่วนของอุตสาหกรรม เช่น รถยนต์ การท่องเที่ยว การคมนาคม ก่อสร้าง

จากการเปิดเสรีการค้า ทำให้เศรษฐกิจขยายตัว ไม่ว่าจะเป็นการค้าวัตถุดิบ เทคโนโลยี ค่าแรงงาน โดยเฉพาะระดับชั้นความรู้จากต่างประเทศ ซึ่งภาษาอังกฤษต้องเข้ามามีบทบาทอย่างมาก รัฐบาลมีความจำเป็นต้องเพิ่มหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ อาจจะมีการเพิ่มหรือขยายหรือกระจาย ทั้งหน่วยใหญ่อย่างกระทรวง หรือองค์กรมหาชน ทั้งหน่วยย่อยอย่างองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการเกิดขึ้นของหน่วยงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ เพราะว่าประเทศไทย ตั้งเป้าหมายเป็นศูนย์กลางของอาเซียนในหลายด้าน อาทิ ศูนย์กลาง โลจิสติกส์ และศูนย์กลางการท่องเที่ยว อีกทั้ง จากการเปลี่ยนเส้นทางระบบการขนส่งของอาเซียน โดยเปลี่ยนแปลงเส้นทาง

การเดินทางใหม่ ซึ่งการเพิ่มขึ้นของหน่วยงานราชการอย่างนี้ การจัดซื้อจัดจ้างจะเกิดขึ้นมากมาย รวมทั้งการเข้ามาทำงานหลายเชื้อชาติ ทำให้ สตง. ต้องมีการเตรียมความพร้อมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เช่น การขยายงานการตรวจสอบให้ครอบคลุมถึงหน่วยงานของรัฐที่เพิ่มขึ้น มีการเพิ่มสายงานการตรวจสอบใหม่ ๆ ตลอดถึงการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านภาษา และด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามาน สิริพิผลวนิชกุล (2554) เรื่อง การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ มีเนื้อหา ดังนี้ ในปัจจุบัน โลกมีการผนึกประเทศต่าง ๆ เข้ารวมกันเป็นกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจ เกิดการเปิดเสรีการค้า การลงทุน เงินทุน และการเคลื่อนย้ายฝีมือแรงงาน วิชาชีพบัญชีของไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงที่จะสามารถแข่งขันได้กับนักวิชาชีพบัญชีของต่างประเทศ ทั้งในกลุ่มภูมิภาคและในระดับสากล วัตถุประสงค์ของบทความนี้เพื่อนำเสนอการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทย ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ดำเนินมาตรการต่างๆ เช่น 1) การกำหนดมาตรฐานการบัญชี การสอบบัญชี และมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 2) การเข้าร่วมเป็นกรรมการในองค์กรวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจ และแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในระดับนานาชาติ 3) การจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพบัญชี โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4) การให้คำแนะนำในการจัดทำบัญชีแก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งเป็นฐานธุรกิจที่สำคัญของไทย และ 5) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านวิชาชีพการบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ซึ่งเป็นการยกระดับศักยภาพบัญชีบัณฑิตไทยให้พร้อมรับมือและเพิ่มโอกาสเมื่อการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจเกิดขึ้น

การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชี คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้รับการพัฒนาเติบโตของขีดความสามารถ (capability) ที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพ (potential) ให้ปรากฏผลสำเร็จเพื่อเพิ่มสมรรถนะ (competence) ในด้านวิชาชีพให้ก้าวหน้ากว่าเดิม การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจของโลก ซึ่งมีการเปิดเสรีการค้า การบริการ การลงทุน เงินทุน และการเคลื่อนย้ายฝีมือแรงงาน ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจให้บริการทางวิชาชีพ และนักวิชาชีพของไทย จึงต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการหลั่งไหลเข้ามาเปิดกิจการและการเข้ามาของนักวิชาชีพต่างชาติ โดยต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงที่จะสามารถแข่งขันได้กับนักวิชาชีพบัญชีของประเทศใน



กลุ่ม ซึ่งอาจมีความได้เปรียบในเรื่องภาษา การศึกษาวิชาการและเทคโนโลยี ดังนั้นสถาบันวิชาชีพต่างๆ ของไทยจึงต้องตระหนักถึงผลกระทบดังกล่าว และเร่งหามาตรการรองรับกันอย่างเต็มที่

ธิดารัตน์ โชคสุชาติ (2553) เรื่อง ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : ความสำคัญและการเตรียมความพร้อมของไทย กล่าวว่า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็น 1 ใน 3 เสาหลักของประชาคมอาเซียน และมีเป้าหมาย คือ 1) ตลาดและฐานการผลิตร่วม 2) การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน 3) การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค 4) การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอาจส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งจะได้รับประโยชน์มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการเตรียมความพร้อมอย่างดีของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการในภาคเอกชนที่คงต้องเร่งปรับตัวเพื่อสร้างขีดความสามารถ เช่น การเร่งพัฒนาตราสินค้า การใช้เทคโนโลยีใหม่ในการผลิต และการพัฒนาในด้านนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างจุดเด่นให้กับผลิตภัณฑ์ของไทย ส่วนภาครัฐก็ควรทำความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเตรียมมาตรการป้องกันเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### 3. ศักยภาพของนักบัญชีตามกรอบแนวคิดของ IES

ศักยภาพของนักบัญชีตามกรอบแนวคิดของ IES (International Education Standards for Professional Accountants) ประกอบด้วยคุณสมบัติของความสามารถของบุคคลที่เป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเป็นนักบัญชีมืออาชีพ มีดังนี้

คุณสมบัตินักบัญชีมืออาชีพที่สำคัญ (สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย, 2547; สันสกฤต วิจิตรเลขการ, 2549) ได้แก่

1. ด้านความรู้ทางวิชาชีพ
2. ด้านทักษะทางวิชาชีพ
3. ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ
4. ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ

ศักยภาพของนักบัญชีต้องประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ (ชัยนรินทร์ วีระสถาวณิษฐ์, 2548) ได้แก่

1. ความรู้ในวิชาชีพ (knowledge) ซึ่งแบ่งความรู้ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจการเมือง การปกครองทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่มีต่อธุรกิจ และเศรษฐกิจโดยรวมได้ รวมถึงความรู้ในวัฒนธรรมของโลก ของภูมิภาคและของประเทศ ตลอดจนความสามารถในการคิด การถาม การเขียน และสื่อสารด้วยภาษาที่ง่ายและเข้าใจได้

1.2 ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ ธุรกิจ และการจัดการ เช่น เศรษฐศาสตร์ การเงิน การตลาด การบริหาร การวิเคราะห์เชิงปริมาณ และสถิติ

1.3 ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.4 ความรู้เกี่ยวกับการบัญชี และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี เช่น กฎหมายบัญชี กฎหมายธุรกิจ ภาษีอากร และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ทักษะทางวิชาชีพ (skills) ประกอบด้วยทักษะ 5 ประการ ดังนี้

2.1 ทักษะการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด ซึ่งประกอบด้วยความสามารถที่จะระบุได้ สามารถจัดระบบ และเข้าใจสารสนเทศจากผู้คน สิ่งพิมพ์ และแหล่งข้อมูลต่างๆ ความสามารถในการซักถาม การทำวิจัย การคิดอย่างมีเหตุผลและเชิงวิเคราะห์ การให้เหตุผล การวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ และความสามารถที่จะระบุปัญหา และแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้

2.2 ทักษะด้านเทคนิคและการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ทักษะสำหรับศาสตร์การบัญชี และทักษะทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย การคำนวณ การจำลองการตัดสินใจ การวิเคราะห์ความเสี่ยง การวัดมูลค่า การรายงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ

2.3 ทักษะด้านบุคคล เกี่ยวข้องกับทัศนคติ และพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการคิดริเริ่ม การมีอิทธิพล การเรียนรู้ที่จะเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด การบริหารจัดการตนเอง การจัดลำดับและจัดระบบการทำงาน ความสามารถคาดคะเน การพิจารณานำคุณค่าแห่งวิชาชีพ จริยธรรม และทัศนคติไปใช้ในการตัดสินใจ และการแสวงหาหรือสงสัยเยี่ยงนักบัญชีมืออาชีพ รวมถึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้

2.4 ทักษะด้านความสัมพันธ์ และการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การรับและถ่ายทอดสารสนเทศ การมีดุลยพินิจ และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในการเป็นฝ่ายรับและฝ่ายให้คำปรึกษา และการแก้ไขความขัดแย้ง สามารถทำงานเป็นหมู่คณะ โดยมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายในองค์ความรู้ ความสามารถ ภาษา และวัฒนธรรม ตลอดจนสามารถนำเสนอ อภิปรายรายงาน และป้องกัน

ความคิด ในรูปแบบของการสื่อสารทางวาจา หรือลายลักษณ์อักษร ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการรับฟังและการทำความเข้าใจต่อการสื่อสารจากผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ทักษะด้านองค์กร และทักษะผู้บริหารธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารโครงการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตัดสินใจ และมอบหมายงาน ความเป็นผู้นำ และการจูงใจ

3. คุณค่าแห่งวิชาชีพ (professional values) ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เที่ยงธรรม ซื่อสัตย์สุจริต สำนึกถึงความรับผิดชอบทางสังคม ยึดมั่นประโยชน์ของสาธารณชน เป็นอิสระ และตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

4. จรรยาบรรณ (ethics) ของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ตามที่พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2547 มาตรา 46 กำหนดว่า “ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี หรือผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชี มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี และต้องปฏิบัติหน้าที่ของตน ตามมาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี หรือมาตรฐานอื่นใดที่เกี่ยวข้องที่กำหนดตามพระราชบัญญัตินี้” และมาตรา 47 กำหนดว่า “ให้สภาวิชาชีพบัญชีจัดทำจรรยาบรรณของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีขึ้นเป็นภาษาไทย และอย่างน้อยต้องประกอบด้วยข้อกำหนดในเรื่องดังต่อไปนี้

4.1 ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต

4.2 ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4.3 ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ

4.4 ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือบุคคล หรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้

5. ทักษะคติ (attitudes) หมายถึง ท่าทีความรู้สึกรู้สึกของคนเป็นอำนาจหรือแรงขับภายในจิตใจมนุษย์ ที่พร้อมจะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ทักษะคติของบุคคลประกอบขึ้นจาก 3 ส่วน คือ ความรู้สึก ความรู้ และพฤติกรรม กล่าวคือทักษะคติเป็นเงื่อนไขภายในตัวบุคคลที่มีส่วนในการกำหนดการแสดงออก ทิศทางของพฤติกรรม และมีส่วนในการกำหนดการรับรู้ ทักษะคติที่ดีของนักบัญชี จึงจะนำไปให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสุจริตและเหมาะสม

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรัณย์ ชูเกียรติ และ ประจิด หาวัตร (2548) ได้ศึกษาถึงกิจกรรมงานที่นักบัญชีบริหารให้ความสำคัญของงาน และทักษะ ความรู้ คุณสมบัติที่จะเป็นสำหรับนักบัญชี โดยสุ่มตัวอย่างจากผู้จัดการบัญชีของบริษัทขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมผู้ผลิตสินค้าที่ติดอันดับบริษัทขนาดใหญ่ที่สุด 1,000 อันดับแรกของประเทศไทยตามขนาดของรายได้ พบว่า ทักษะความรู้ และคุณสมบัติที่นักศึกษาบริหารควรมีเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะการวิเคราะห์งบการเงิน รายงานทางการเงินต่าง ๆ ทักษะและความรู้ทางบัญชีและภาษีอากร ทักษะและความรู้ทางธุรกิจ ทักษะในการปฏิบัติการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ มีเหตุผล รู้จักแก้ไขปัญหา และขวนขวายหาความรู้ ทักษะในการตัดสินใจ การเป็นผู้นำ การให้คำปรึกษาแนะนำในงาน ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาไทย ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้อง ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษตามลำดับ นอกจากนี้ ได้เสนอแนะว่า การเป็นนักบัญชีบริหารที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องการมากกว่าความรู้และความเชี่ยวชาญทางบัญชี เพราะแม้ว่าความรู้และทักษะด้านการบัญชี ภาษีอากร และการวิเคราะห์ข้อมูลทางการบัญชี ยังมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน แต่ความรู้ด้านบริหารธุรกิจ การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้งก็มีความสำคัญใกล้เคียงกันกับความรู้และทักษะการบัญชี ยิ่งกว่านั้น ทักษะเหล่านี้มีแนวโน้มว่าจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในระยะเวลา 5 ปี ข้างหน้า เช่น การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว การจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการทำกำไรจากลูกค้าและสินค้า และการเป็นที่ปรึกษาให้หน่วยงานภายในองค์กร ซึ่งนักบัญชีบริหารจำเป็นต้องมีทักษะด้านการติดต่อสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากงานเหล่านี้เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ทางการบริหารและทักษะส่วนบุคคลในการติดต่อสื่อสาร ดังนั้น สถาบันการศึกษาที่มีการสอนบัญชีควรพัฒนาหลักสูตรในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ให้มีวิชาที่ช่วยเสริมสร้างทักษะและความรู้ข้างต้นในระดับที่มากขึ้น

ชัชวิษณุ คำภิรมย์ และคณะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความสามารถทางการบัญชี และประสบการณ์ด้านการสอบบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ผลลัพธ์จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาความรู้ความสามารถทางการบัญชี สร้างประสบการณ์ด้านการสอบบัญชี เพื่อสร้างคุณภาพการสอบบัญชี เพื่อลดความเสี่ยงจากการทำงานสอบบัญชีและสร้างข้อได้เปรียบในวิชาชีพสอบบัญชี

สมจิตต์ จรกา (2548) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สำนักงานประมาณ พบว่า บุคลากรที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน เพราะว่าสำนักงานประมาณมีการรับสมัครสอบคัดเลือกโดยกำหนดคุณสมบัติจะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี แต่ต่อมามีนโยบายรับสมัครบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโท ซึ่งถือเป็นคนรุ่นใหม่ มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองและคาดหวังถึงผลสำเร็จในหน้าที่ และพัฒนาความสามารถของตนเองมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงทำให้เจ้าหน้าที่บางส่วนที่จบปริญญาตรีจำเป็นต้องเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในระดับปริญญาโท ระหว่างการปฏิบัติงาน ตามนโยบายขององค์กร เพื่อให้มีพื้นฐานการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรน้อยกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

วีรยุทธ สุขมาก (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มมูลค่าของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่า จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มมูลค่าของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เพราะจรรยาบรรณเป็นข้อกำหนดที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการช่วยส่งเสริมพัฒนา และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชี โดยผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องมีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบัญชี มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี การรักษาความลับ ความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร และความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ทัศนพันธ์ พงษ์เกตรา (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจราชการส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดแผนงาน การปฏิบัติงาน การรายงานผลการตรวจราชการ โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาในเรื่องการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดหาอุปกรณ์ปฏิบัติงาน การประชุม อภิปราย และการบรรยายให้ความรู้ จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาบุคลากรพบว่า ความแตกต่างทางเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการ มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ส่วนความแตกต่างตามส่วนงาน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

ศิริภา รุ่งสว่าง (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในความคิดของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน รองลงมาคือด้านการฝึกอบรมทักษะการทำงาน ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ตามลำดับ ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ พนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลด้านอาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการส่งไปศึกษาดูงาน และด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน จึงมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ภัทรานิษฐ์ นิลละ (2552) ศึกษาเรื่อง ทักษะคิดต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ ด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพมี ทักษะคิดต่อการพัฒนาของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน คือ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีทักษะคิดแตกต่างกันในด้านปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีทักษะคิดแตกต่างกันในด้านปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านการจัดการความรู้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทักษะคิดแตกต่างกันในด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีทักษะคิดแตกต่างกันในด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีทักษะคิดต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

นงลักษณ์ ศิริพิศ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทยกับการเปิดเขตการค้าเสรีอาเซียน (AEC) กรณีศึกษา สำนักงานบัญชีที่ผ่านการรับรองคุณภาพจากสำนักงานบัญชี ตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร พบว่า นักบัญชีไทยกับการเปิดเขตการค้าเสรีอาเซียน ควรเตรียมความรู้ด้านวิชาชีพบัญชี ความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ด้านภาษา สำหรับผลการเปรียบเทียบความ

พร้อมของนักบัญชีกับการเปิดเขตการค้าเสรีอาเซียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นักบัญชีที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นเรื่องการเตรียมความพร้อมในด้านความรู้วิชาชีพบัญชี ความรู้ด้านภาษา ความรู้ด้านกฎหมาย และความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน ประสพการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นเรื่องการเตรียมความพร้อมในความรู้ด้านกฎหมายแตกต่างกัน ส่วนความรู้ด้านวิชาชีพบัญชี ความรู้ด้านภาษา และความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

นฤมล สุมรรคา (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษา สถานประกอบการ จังหวัดสระบุรี พบว่า เพศ และอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ระดับการศึกษามีผลต่อความพร้อมทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านภาษา ด้านกฎหมายและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนประสพการณ์ทำงานบัญชี มีผลต่อความพร้อมด้านภาษาและด้านกฎหมาย ระดับความรู้ความเข้าใจในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบุคลากรทางบัญชีในสถานประกอบการมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านวิชาชีพบัญชีและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สุวรรณ หวังเจริญเดช (2548) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวของนักบัญชีภายใต้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีวิชาชีพ ว่าในสถานการณ์ที่นวัตกรรมทางการเงิน การบริหาร การปฏิบัติงาน การตรวจสอบ เทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ต่าง ๆ ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบัน การปรับตัวขององค์กรและพนักงานในระดับต่าง ๆ จำเป็นต้องให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ โดยเฉพาะนักบัญชียุคใหม่ ต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ต้องเป็นผู้ที่ตื่นตัวและแสวงหาความรู้ในศาสตร์หรือวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีให้มากขึ้น
2. ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้และเข้าใจถึงแหล่งที่มาและที่ไปของข้อมูล ตลอดจนกระบวนการของการเกิดรายการทางการบัญชี
3. ต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไป
4. ต้องรู้จักปรับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของข้อมูล และควรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้การบัญชีมีความทันสมัย

5. ต้องพัฒนาขอบเขตหน้าที่การงานและกิจกรรมที่กระทำจากการเน้นบันทึกรายการการจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงิน ไปเป็นกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มคุณค่าที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารขององค์กรได้

6. ต้องเข้าใจและออกแบบฐานข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับสูงได้

7. ต้องเป็นผู้ที่รับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและคนอื่น ตลอดจนแสวงหาข้อมูลเพื่อความเข้าใจอย่างแท้จริง แล้วจึงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจ และยอมรับเหตุผลในความคิดเห็นของตนเอง

8. ต้องเป็นผู้ที่พัฒนาและเฝ้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ตลอดจนปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

รัตนา วงศ์ศรีศรีเดือน (2550) ได้นำเสนอคุณสมบัติของนักบัญชีที่สามารถแข่งขันได้ ต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานตามสาขาวิชาชีพที่สำเร็จคือ งานด้านบัญชี รวมทั้งความสามารถในการทำงานที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกสถานการณ์

สิ่งที่แสดงถึงลักษณะของความสามารถ (capabilities) ที่สำคัญของนักบัญชี มีดังนี้

1. ทักษะคติ (attitudes) นักบัญชีต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รวมทั้งทัศนคติที่จะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ของนักบัญชี

2. ลักษณะทางพฤติกรรม (behavioral skills) เป็นบุคลิกภาพส่วนตัวที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพของนักวิชาชีพบัญชี ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสายงานอื่น ลักษณะทางพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ การให้ข้อมูลที่เหมาะสม การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ความคิดที่เป็นระบบและกว้างไกลในทางธุรกิจ (broad business perspective) เนื่องจากนักบัญชีเป็นบุคคลที่ทำงานอยู่กับข้อมูลของธุรกิจ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในทุกระดับ ดังนั้น นักบัญชีจึงต้องเป็นผู้ที่เข้าใจแนวคิดด้านการบริหาร ตลอดจนมุมมองใหม่ในเครื่องมือทางการบริหาร เพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กร ขณะเดียวกันนักบัญชีต้องสามารถคาดการณ์ โอกาส และภัยอันตรายที่จะกระทบต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ ด้วยความคิดที่เป็นระบบทางธุรกิจ เช่น การมีความคิดในเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน รวมทั้ง ความรู้ในธุรกรรมใหม่ด้วย เช่น ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือทางการเงินที่ซับซ้อน เป็นต้น



4. ความรู้ทางด้านทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ (functional skills) นักบัญชีต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องในสาขาอาชีพตน เช่น การวิเคราะห์ความเสี่ยงบนพื้นฐานทฤษฎีและปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การจำลองสถานการณ์การตัดสินใจเพื่อลดความเสี่ยง การวัดมูลค่า การรายงาน ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับอื่น

5. ความรู้ทางด้านเทคนิคเฉพาะด้าน (technical knowledge) เช่น เทคนิคการตรวจสอบ เทคนิคการจัดวางระบบบัญชี เป็นต้น

6. นักบัญชีต้องมีทักษะด้านการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด (Intellectual skills) กล่าวคือต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถระบุและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการทำวิจัย การคิดอย่างมีเหตุผล และผลเชิงวิเคราะห์อย่างรอบคอบ สามารถเข้าใจสารสนเทศจากผู้อื่น หรือจากสิ่งพิมพ์และแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้

ทั้งนี้ การเพิ่มระดับความรู้ ความสามารถในการทำงาน ย่อมเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมที่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ไม่ว่าจะเป็น สถานะที่ทำงาน การสอนงาน การวิเคราะห์ตนเอง ทั้งนี้ นักบัญชีต้องเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีการศึกษา การทำงานจากประสบการณ์จริง การหาความรู้จากผู้ที่ปฏิบัติงานประจำ รวมทั้งการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ชัชวิษณุ คำภิรมย์ และคณะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความสามารถทางการบัญชี และประสบการณ์ด้านการสอบบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ผลลัพธ์จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาความรู้ความสามารถทางการบัญชี สร้างประสบการณ์ด้านการสอบบัญชี เพื่อสร้างคุณภาพการสอบบัญชี เพื่อลดความเสี่ยงจากการทำงานสอบบัญชีและสร้างข้อได้เปรียบในวิชาชีพสอบบัญชี

กานดาวรรณ แก้วผาบ (2555) ศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของนักศึกษา สาขาวิชาชีพบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะมีผลบังคับในปี 2558 งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากนักศึกษาคณะบัญชีชั้นปีที่ 1 จำนวน 177 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์พบว่า อุปสรรคในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของนักศึกษาคณะบัญชีอันดับแรก คือ ภาษาอังกฤษ และสิทธิมนุษยชนเป็นอุปสรรคในลำดับท้ายสุด สำหรับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ

อาเซียนสามารถเรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าครองชีพของแต่ละประเทศ สิทธิมนุษยชนของแต่ละประเทศ การติดต่อสื่อสารทางสื่อต่างๆ การคมนาคม ความรู้ทางวิชาชีพ บัญชี ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น เชื้อชาติและศาสนาของแต่ละประเทศ ความพร้อมของประเทศ ไทย การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ความรู้อื่นๆ เกี่ยวกับประเทศประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน การศึกษาภาวะเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ความพร้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะการจ้างงาน และความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ การวิเคราะห์ยังพบอีกว่า ผลการเรียนรู้เฉลี่ยของนักศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน

Andrus (1997) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์และการฝึกอบรม เกี่ยวกับความรู้กับประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน และการเพิ่มบทบาทการตรวจสอบ เพื่อป้องกันและการตรวจหาข้อผิดพลาด ข้อบกพร่องด้านการเงิน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้ตรวจสอบ จำนวน 60 คน ซึ่งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบัญชีและการเงินสาธารณะ 1 - 2 ปี และเคย ปฏิบัติงานตรวจสอบมาก่อน โดยประเมินความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างข้อผิดพลาดทางการเงินทั่วไปกับกระบวนการตรวจสอบและควบคุมที่ป้องกันการเกิดข้อผิดพลาด พบว่า ผู้ตรวจสอบบัญชีที่มีความแตกต่างกันในเรื่องประสบการณ์ในการตรวจสอบบัญชี จะมีความแตกต่างกันในเรื่องความรู้เกี่ยวกับกระบวนการควบคุม ตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ และการมีความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการตรวจสอบและกระบวนการควบคุมภายใน กับ ศักยภาพในการตรวจสอบข้อผิดพลาด ข้อบกพร่องทางการเงิน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ตรวจสอบบัญชีก่อนที่จะได้รับมอบหมายหน้าที่ในการวางแผนการตรวจสอบบัญชี

Walker (2000) ได้ทำการศึกษาการเกิดขึ้นของนักบัญชี ในแวดวงการจัดการแบบ อังกฤษ พบว่า นักบัญชีวิชาชีพได้เข้ามามีบทบาทในแวดวงการจัดการในประเทศ ซึ่งได้มีการ เสนอแนะไว้ในบทความปริทัศน์ นักบัญชีในอดีตเป็นเพียงผู้ที่ให้ข้อมูลทางการบัญชีเท่านั้น มีการ ทำงานกับตัวเลข ซึ่งปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ดังนั้น เพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้ประกอบการ นักลงทุน สาธารณชน นักบัญชี จึงหันมาให้ความสำคัญในการ หาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากวิชาบัญชี เช่น ความรู้เกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ ความรู้เกี่ยวกับ เศรษฐกิจ ความรู้เกี่ยวกับสังคม และความรู้เกี่ยวกับการเมืองมากขึ้น เพื่อเป็นฝ่ายสนับสนุน ผู้ประกอบการ ตลอดจนแสดงความรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

Covey (2001) ได้ทำการศึกษาอุปนิสัยของนักบัญชีว่าเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ 7 ประการ พบว่า 1) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีการวางแผนในการทำสิ่งต่าง ๆ ล่วงหน้าก่อนที่จะสั่งให้ทำ 2) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีเป้าหมายอยู่ในใจ จัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ 3) นักบัญชีเป็นผู้ที่เข้าใจและจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ 4) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีความคิดว่าจะชนะหรือประสบความสำเร็จนั้น ไม่ผลกระทบต่อผู้อื่น 5) นักบัญชีเป็นผู้รับฟังเหตุผลของผู้อื่น ตลอดจนแสวงหาข้อมูลเพื่อความเข้าใจอย่างแท้จริง และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 6) นักบัญชีเป็นผู้รับฟังเหตุผลและความคิดเห็นจากผู้อื่น ตลอดจนแสวงหาข้อเท็จจริงแล้ว จึงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับในความคิดของตนเอง 7) นักบัญชีเป็นผู้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและเป็นผู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

Needles and others (2001) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรบัญชีนานาชาติและคุณสมบัตินักบัญชีพบว่า การทดสอบเป็นนักวิชาชีพบัญชีมีความสำคัญ เนื่องจากเหตุผลต่อไปนี้ 1) หน่วยงานวิชาชีพควรมีมาตรการ เพื่อให้แน่ใจว่านักวิชาชีพบัญชีมีความรู้ความสามารถตามที่สาธารณชนและสังคมคาดหวังในวิชาชีพ 2) ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบต่อสาธารณะ ควรแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของตน จากการทดสอบซึ่งเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับวิชาชีพด้วย การทดสอบอาจแยกเป็นเนื้อหาวิชาแต่ละส่วนหรือวัดความรู้ความเข้าใจเนื้อหาแบบรวบยอด หรือทดสอบเมื่อสำเร็จการศึกษา หรือเมื่อมีประสบการณ์ทางวิชาชีพก่อน หน่วยงานควบคุมหรือสถาบันวิชาชีพในแต่ละประเทศสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติได้ตามความจำเป็นและสมควร

อย่างไรก็ดีการทดสอบทางวิชาชีพควรครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ไม่เพียงแต่เฉพาะความรู้ทางทฤษฎีเท่านั้นการทดสอบควรวัดความรู้ความสามารถในเรื่องต่อไปนี้ 1) ความรู้เชิงเทคนิคในเนื้อหาวิชาการตามหลักสูตร 2) ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทักษะความชำนาญในการแก้ปัญหา 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) ความสามารถในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดทางมารยาทและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการวางกรอบการทำงาน และกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการประเมินผลความสามารถทางวิชาชีพบัญชีต่อไป

Banerjee (2002) ได้ทำการศึกษา สภาพแวดล้อมขององค์กร พบว่า สภาพแวดล้อมขององค์กรถ้ามีความแน่นอนและคาดคะเนได้ ผู้บริหารไม่มีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอก อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีความสำคัญและมีผลกระทบที่ไม่อาจคาดคะเนได้ต่อองค์กร การเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติของผู้บริโภค การกระทำขององค์กรรัฐบาล สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบและได้รับผลกระทบจากการบริหารองค์กร ดังนั้น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สามารถกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้เพื่อติดตามอยู่ 3 เกณฑ์ 1) ชนิดของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงอาจเป็นไปทั้งระบบ หรือเปลี่ยนทีละส่วนก็ได้ 2) ณ ระดับที่สูงขึ้นไปกว่าการดูการเปลี่ยนแปลง คือการประเมินเกี่ยวกับพลังผลักดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งการวิเคราะห์ลึกลงไปถึงปัจจัยแต่ละตัวในแต่ละด้าน เช่น ในทางสังคมก็อาจจะดูอัตราการเกิด ในทางเศรษฐกิจ ก็ดูถึงการเจริญเติบโตของการนำเข้า การเพิ่มอัตรารายได้ประชาชาติ เป็นต้น 3) การคาดคะเนแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต คือ การวิเคราะห์ติดตามจากปัจจุบันว่าในอนาคตสิ่งต่าง ๆ จะเป็นไปในทางใด จะมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือต่อปัจจัยอื่น ๆ ไปในทิศทางใดบ้าง ซึ่งการวิเคราะห์จะช่วยให้สามารถได้มาซึ่งข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้ในการวางกลยุทธ์และปฏิบัติตามกลยุทธ์โดยตรง นอกจากนั้น จะสามารถช่วยให้เชื่อมโยงไปถึงกระบวนการบริหารกลยุทธ์อื่น ๆ อีกด้วย

Charron and Lowe (2005) ได้ทำการศึกษาผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักบัญชีในการบริหารงาน พบว่า เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้มีผลกระทบต่ออาชีพของนักบัญชี นักบัญชีมีความจำเป็นต้องบริหารงานของตนเองให้ได้มากยิ่งขึ้น จากการศึกษาได้ทำการสำรวจผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจำนวน 350 คน ในสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของวัฒนธรรมในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ที่มีต่อการเรียนรู้ในการบริหารงานของนักบัญชีที่ประกอบไปด้วยต้นทุนในการทำงาน การบริหารจัดการและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน พบว่า วัฒนธรรมในการทำงานมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ นักบัญชีที่มีส่วนร่วมในการทำงานมีผลกระทบในด้านผลประโยชน์จากการทำงานมากกว่านักบัญชีที่ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

Choi, Poon and Davis (2006) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ทางการบริหารความรู้ที่มีผลต่อคุณภาพขององค์กร พบว่า ทฤษฎีและองค์ประกอบที่มีพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์จะสามารถทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากกลยุทธ์การบริหารความรู้ ซึ่งจะทำ

ให้เกิดการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร แต่กลยุทธ์ทางการบริหาร  
ความรู้ก็ไม่ใช่องค์ประกอบหลักและไม่ได้เป็นตัวทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร การนำ  
องค์ประกอบทั้งสองอย่างมารวมกัน เป็นเพียงข้อบ่งชี้ที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของกลยุทธ์การ  
บริหารความรู้กับคุณภาพขององค์กร ซึ่งเป็นนัยสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของกลยุทธ์  
การบริหารความรู้ที่มีคุณภาพ