

แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย

AN APPROACH TO DEVELOPMENT OF LEARNING ORGANIZATION FOR ACCOUNTING PROFESSION IN THAILAND

สมชาย เลิศภิรมย์สุข¹

Somchai Lertpiromsuk¹

รองศาสตราจารย์ ดร.พยอม วงศ์สารศรี²

Associate Professor Dr. Payom Wongsansri²

รองศาสตราจารย์อังคณา นุตยกุล³

Associate Professor Angkhana Nuttayakul³

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต^{1,2,3}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเรียนรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ในปัจจุบัน และบทบาทในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี และพัฒนาแนวทางในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการสนทนากลุ่มกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย และทำการตรวจสอบยืนยันแนวทางดังกล่าวด้วยการวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทั่วประเทศ จำนวน 400 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9355

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชี พบปัญหาต่างๆ ที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เป็นแบบถูกบังคับให้ต้องเรียนรู้ตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนใหญ่เป็นการอบรมสัมมนา หลักสูตรมีลักษณะพื้นฐานทั่วไปมากกว่าหลักสูตรเฉพาะ เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ วิทยากรหลายท่านไม่มีประสบการณ์ตรงในเรื่องที่อบรม การอบรมมีค่าใช้จ่ายสูง และขาดการประเมินผลหลังการเรียนรู้ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียังไม่ตระหนักถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ และไม่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ บัณฑิตทางบัญชียังไม่พร้อมที่จะทำงานและพร้อมที่จะเรียนรู้, ความรู้ที่นำมาจัดอบรมสัมมนาไม่ทันสมัย ไม่ตรงกับความต้องการหรือการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้เรียน, ระบบการจัดการทางเทคโนโลยีไม่ดีพอ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีส่วนหนึ่งยังไม่คุ้นเคยกับการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี นอกจากนี้ พบว่า องค์กรที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติงานบางแห่งยังไม่สนับสนุนการเรียนรู้ และหน่วยงานกำกับดูแลยังส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ “ALERT” เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย แนวทางนี้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ (Awareness) การเรียนรู้ (Learning) การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation) การให้รางวัล (Reward) และเทคโนโลยี (Technology) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบแนวทางในการพัฒนาฯ นี้ด้วยการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำไปตรวจสอบยืนยันด้วยการวิจัยเชิงปริมาณกับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทั่วประเทศ พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเห็นด้วยมากที่สุดกับแนวทางด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านการ

ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ (Awareness) และด้านการเรียนรู้ (Learning) และเห็นด้วยมากกับแนวทางด้านการให้รางวัล (Reward) และด้านการประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation)

คำสำคัญ : การพัฒนาองค์กร, การเรียนรู้, องค์กรแห่งการเรียนรู้, วิชาชีพบัญชี

ABSTRACT

The objectives of this study were to study the current status of the accounting professions' learning and the role in developing learning organization of the organization related to accounting profession, and develop the guidelines for learning organization to the accounting profession in Thailand. This study was based on both qualitative and quantitative. The qualitative research included the analysis of the documents, the key informant interviews, and focus group discussions with stakeholders in the Accounting in Thailand. The guidelines for learning organization to the accounting profession were synthesized and verified with quantitative research. The sample consisted of 400 accounting professions were collected nationwide. The instrument of this study was the questionnaire constructing by the researcher, and the reliability was 0.9355.

The results were found that there were many problems in the accounting professions' learning as follows; Learning under compulsory attendance law and mostly in the training seminars, the common programs emphasizing on theoretical not practical, inexperience trainers, high cost of training, lack of the assessments after learning, not realized the benefits of learning and not engaged in the learning, not ready to work and ready to learn accounting graduate, not advanced in or less utilized trained knowledge, not good enough technology management system, and unfamiliar accounting professions with the learning by technology. In addition, some professionals enterprises had not supported the learning in the organization, and the Regulatory agencies had not enough promoted and supported the accounting profession learning. An approach to development of learning organization for accounting profession in Thailand was "ALERT" model. This model consists of five elements; Awareness, Learning, Evaluation, Reward, and Technology. The guidelines for learning organization to the accounting profession were verified by a focus group of experts prior to ascertain by nationwide surveying of accounting professions. It was found out that the accounting professions have strongly agreed on Technology, Awareness, and Learning and have agreed on Reward and Evaluation.

Keyword: Organization development, Learning, Learning organization, Accounting profession

บทนำ

การพัฒนาทางวิชาชีพบัญชีอย่างต่อเนื่องเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจในระดับนานาชาติ ดังจะเห็นได้จากสมาพันธ์นักบัญชีนานาชาติ (International Federation of Accountants: IFAC) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา

ระหว่างประเทศ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่

7) เรื่อง "การพัฒนาทางวิชาชีพบัญชีต่อเนื่องเกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง" ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา โดยให้มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาและดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ



เพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถภายใต้สภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ ในส่วนนี้ IFAC ได้กำหนดให้ประเทศกลุ่มสมาชิกซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิกอยู่ด้วยนั้น ควรส่งเสริมเรื่องความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีทุกคน [1]

จากความสำคัญของการพัฒนาทางวิชาชีพบัญชีอย่างต่อเนื่องดังกล่าว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้สนับสนุนให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยมาตรการต่างๆ นอกจากนี้ ยังได้มีการออกเป็นกฎหมายบังคับเพื่อต้องการให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีมีมาตรฐานเดียวกัน อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลที่มีการแจ้งการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องต่อกรมพัฒนาธุรกิจการค้า พบว่า มีผู้ทำบัญชีประมาณร้อยละ 60 เท่านั้น ที่สามารถทำได้ตามที่กฎหมายกำหนด [2] สำหรับผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีการแจ้งข้อมูลการเข้ารับการอบรมความรู้ทางวิชาชีพบัญชีตามกฎหมาย ประมาณ 3 ใน 4 ของจำนวนผู้สอบบัญชีรับอนุญาตทั้งหมดที่ขึ้นทะเบียน [3]

นอกจากนี้ ปัญหาอีกประการหนึ่งของการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องของวิชาชีพบัญชี ได้แก่ คุณภาพของการเข้ารับการอบรม เนื่องจากผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีส่วนหนึ่งจะทำการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องเพียงเพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ดังความคิดเห็นของ ผ่องพรรณ เจียรวิริยะพันธ์ (2551) รองอธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ที่กล่าวว่า “... การอบรมไม่ควรคิดเฉพาะเชิงปริมาณ ควรคำนึงถึงด้านคุณภาพด้วย ไม่ใช่มองว่าจะเอาชั่วโมงหลายๆ ง่ายๆ เอาที่เรียนไม่ยาก คิดว่าเก็บชั่วโมงได้เท่านั้นเท่านี้ ควรคำนึงถึงความรู้ที่ได้รับจากการอบรมด้วย...” [2]

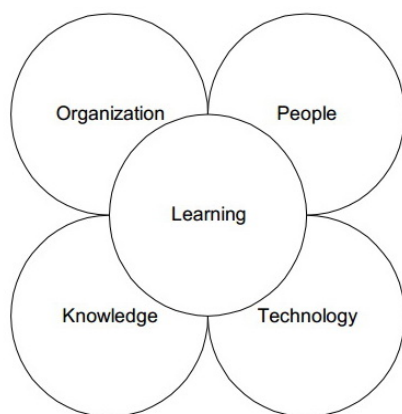
จากปัญหาต่างๆ ข้างต้น เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชีของประเทศไทยในปัจจุบัน ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีส่วนหนึ่งยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ หรือยังไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต อันจะทำให้มาตรฐานการให้บริการทางวิชาชีพ ตลอดจนจนความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพบัญชีไม่เพียงพอต่อ

สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในปัจจุบัน ดังนั้น การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพบัญชีให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรทางธุรกิจได้ให้ความสนใจกันอย่างมากนับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 เนื่องจากการเรียนรู้จะช่วยยกระดับขององค์กรให้มีการเจริญเติบโตมากหรือฟื้นฟูกิจการได้อย่างรวดเร็วในตลาดที่มีการแข่งขันกันสูงมาก โดยกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน เกิดความสามารถในการแข่งขัน และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร [4] ซึ่งแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) นี้ได้รับความสนใจจากองค์กรต่างๆ ทั่วโลกมากยิ่งขึ้นจากหนังสือ The Fifth Discipline (1990) ของ Peter M. Senge ซึ่ง Senge (2006: 3) ได้ให้ความหมายของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรที่บุคคลในองค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถของตนได้อย่างต่อเนื่องในการสร้างผลงานที่ต้องการได้อย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้มีความคิดใหม่ๆ และรูปแบบของการคิดใหม่ที่ขยายออกไปได้ เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้มีความปรารถนาาร่วมกัน และเป็นองค์กรที่สมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง” [5] โดยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์กรที่จะต้องมีความหมายและมีระบบงาน ในการพัฒนาตัวผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้พื้นฐานวินัย 5 ประการ ที่ต้องถือปฏิบัติ ได้แก่ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) การมีรูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems Thinking)

Michael J. Marquardt ศาสตราจารย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แห่งมหาวิทยาลัยจอร์จ วอชิงตัน และประธานสมาคมแห่งการเรียนรู้ของโลก (Global

Learning Association) เป็นอีกนักคิดหนึ่งที่สำคัญเกี่ยวกับองค์กรการเรียนรู้ Marquardt (2002) ได้กล่าวว่าองค์กรจำนวนมากยังไม่เข้าใจความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง เนื่องจากการมององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นส่วนๆ หรือเน้นเพียงบางคุณสมบัติ เช่น พลวัตในการเรียนรู้ของทีม โครงสร้างขององค์กร ความรู้ หรือการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้มากขึ้น จากความไม่เข้าใจ หรือความต้องการให้ได้ผลอย่างรวดเร็วดังกล่าว ทำให้หลายองค์กรไม่สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งจากประสบการณ์ของเขามากกว่า 15 ปี กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับชั้นนำทั่วโลกมากกว่า 100 แห่ง และจากการวิเคราะห์หนังสือและบทความเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ฉบับหนึ่งเรื่อง Marquardt ได้สรุปว่าก่อนที่จะบุคคลและองค์กรจะสามารถเข้าถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ พวกเขาจะต้องเข้าใจและพัฒนาระบบย่อย 5 ระบบ ให้ประสานร่วมกันเสียก่อน ระบบย่อย 5 ระบบ ได้แก่ การเรียนรู้ (Learning) องค์กร (Organization) คน (People) ความรู้ (Knowledge) และเทคโนโลยี (Technology) โดยมีระบบย่อยหลัก คือ การเรียนรู้ ตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ซึ่งระบบย่อยอื่นๆ ที่เหลือจะเป็นระบบย่อยที่ช่วยส่งเสริมและเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิผลของการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร (แสดงดังภาพ ที่ 1) ดังนั้น หากไม่มีระบบย่อยครบทั้ง 5 ระบบ องค์กรจะมีเพียงกระบวนการและหลักการที่จำเป็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บางส่วนเท่านั้น ซึ่งการเรียนรู้จะไม่ยั่งยืนและไม่นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรได้ [6]



ภาพที่ 1 ตัวแบบเชิงระบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้
ที่มา: Marquardt (2002, p.24)

จากตัวแบบเชิงระบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบย่อย 5 ระบบ ที่เมื่อประสานร่วมกันแล้วจะทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย โดยมุ่งพัฒนาตามกรอบแนวคิดของ Marquardt (2002) เพื่อให้วิชาชีพบัญชีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะทำให้วิชาชีพบัญชีในประเทศไทย มีมาตรฐานในการให้บริการ เป็นที่ไว้วางใจและเชื่อมั่นได้ แก่ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ตลอดจนเกิดการพัฒนาคือความรู้ทางวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการเรียนรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในปัจจุบัน และบทบาทในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี
- 2) เพื่อพัฒนาแนวทางในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อค้นหาสภาพการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ จากทั้งเอกสารต่างๆ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ก่อนนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย หลังจากนั้นได้ทำการตรวจสอบแนวทางที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ และเพื่อให้แนวทางที่นำเสนอมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น จึงได้ทำการตรวจสอบโดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณกับประชากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทั่วประเทศ มีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

1.1 การวิเคราะห์เอกสาร

ผู้วิจัยศึกษาสภาพการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีจากเอกสารต่างๆ (Documents) ของหน่วยงานกำกับดูแลในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้แก่ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ และกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ กฎหมาย ประกาศ ข้อบังคับและมาตรฐานต่างๆ รายงานประจำปี และจดหมายข่าวที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ พระราชบัญญัติวิชาชีพ พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ประกาศและข้อบังคับต่างๆ ตลอดจนมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards : IES) ที่ออกโดยคณะกรรมการการศึกษาของสหพันธ์นักบัญชีนานาชาติ

1.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ถึงสภาพการเรียนรู้ ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชี ตามกรอบแนวคิดในการศึกษากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กรรมการสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ของสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้รับผิดชอบของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ และผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี จำนวน 11 ท่าน

1.3 การสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อทำการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ต่อแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย (Stakeholders) ได้แก่ กรรมการสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ และผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทย ตามสำนักงานสาขาที่สำคัญ จำนวน 5 สำนักงานสาขา ได้แก่ สำนักงานสาขากรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ ขอนแก่น สงขลา และนครสวรรค์

1.4 การสังเคราะห์และการตรวจสอบแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ภายหลังการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจนกระทั่งได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบัญชีในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวทางดังกล่าวไปทำการตรวจสอบ (Verification) ด้วยการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อแนวทางที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น ก่อนนำไปทำการตรวจสอบยืนยันด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

2. การวิจัยเชิงปริมาณ

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทั่วประเทศ จากรายงานประจำปี 2553 – 2554 ของสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีจำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 49,237 คน [7] โดยผู้วิจัยสามารถเข้าถึงรายชื่อของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้จากฐานข้อมูลรายชื่อของสำนักงานทำบัญชี จำนวน 3,452 แห่ง รายชื่อผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และผู้สอบบัญชีภาษีอากร ซึ่งมีจำนวน 8,465 และ 2,511 ราย ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี จำนวน 400 ราย ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Yamane [8] ด้วยระดับนัยสำคัญ .05 ระดับความคลาดเคลื่อน 5% จะต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 400 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่าง ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจากรายชื่อที่ผู้วิจัยเข้าถึงได้ ด้วยการสุ่มแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดประชากร (Proportional to size) กับสำนักงานทำบัญชี ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และผู้สอบบัญชีภาษีอากร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 194, 159 และ 47 ราย ตามลำดับ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชี ในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน

3 ท่าน โดยได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ หลังจากนั้นได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.9355 โดยมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการให้รางวัล และด้านเทคโนโลยี มีค่าเท่ากับ 0.8140, 0.8354, 0.8447, 0.9143 และ 0.8430 ตามลำดับ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทั่วประเทศ โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mail Survey) ให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีตอบกลับ โดยกำหนดจำนวนเป้าหมาย ตอบกลับอย่างน้อย 400 ราย ในส่วนนี้ผู้วิจัยประมาณอัตราการตอบกลับ 1 ใน 3 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 1,200 ราย โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานทำบัญชี ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และผู้สอบบัญชีภาษีอากร จำนวน 582, 477 และ 141 ราย ตามลำดับ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 24 มกราคม ถึง 24 กุมภาพันธ์ 2555 ได้แบบสอบถามตอบกลับจำนวน 522 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 43.5 ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบคำถามอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ได้จำนวน 400 ฉบับ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการบรรยาย สิ่งที่ศึกษาจากค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปออก 3 ประเด็นตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สภาพการเรียนรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

ผู้วิจัยได้สรุปสภาพของการเรียนรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชีของประเทศไทย ตามแนวคิดของ

Marquardt (2002) [6] ที่ให้ความสำคัญกับความเข้าใจและการพัฒนาระบบย่อย 5 ระบบย่อย ดังนี้

1) ระบบย่อยการเรียนรู้

หน่วยงานกำกับดูแลที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้แก่ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ และกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ในพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้มีการควบคุมการประกอบวิชาชีพบัญชี 2 ด้าน คือ ด้านการทำบัญชี และด้านการสอบบัญชี โดยผู้ทำบัญชีต้องมีการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชีตามประกาศของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า และผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องมีการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชีตามข้อบังคับของสภาวิชาชีพบัญชีฯ

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในระบบย่อยการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้เกิดจากการถูกบังคับ ความไม่หลากหลายของหลักสูตร และวิธีการเรียนรู้มักเน้นที่การอบรมและสัมมนา วิทยากรส่วนหนึ่งยังไม่ได้มาตรฐานหรือมีคุณภาพไม่เพียงพอต่อการจัดอบรม ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมอบรมสูง และการขาดการประเมินผลการเรียนรู้

2) ระบบย่อยด้านองค์กร

องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่สำคัญ ได้แก่ (1) องค์กรที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติงาน ที่พบว่าบางองค์กรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางบัญชี แต่บางองค์กรก็มีบางสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และ (2) หน่วยงานกำกับดูแลที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้แก่ สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ในการดูแลผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ในการดูแลผู้ทำบัญชี

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในระบบย่อยด้านองค์กร ได้แก่ องค์กรไม่สนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กร หน่วยงานกำกับดูแลยังส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ควรมีการเป็นพันธมิตรในการเรียนรู้ร่วมกัน



3) ระบบย่อยด้านคน

ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ผู้ทำบัญชี และผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ต้องมีการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องภายใต้ประกาศและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแล ซึ่งพบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในระบบย่อยด้านคน ได้แก่ ความไม่ตระหนักถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ การไม่มีส่วนร่วม หรือการไม่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ต้องพัฒนานักศึกษาให้จบมาเป็นบัณฑิตทางบัญชีที่พร้อมจะทำงานและพร้อมที่จะเรียนรู้ (Ready to work and ready to learn)

4) ระบบย่อยด้านความรู้

คณะกรรมการการศึกษาของสหพันธ์นักบัญชีนานาชาติ ได้ประกาศมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี (IES) ซึ่งใช้เป็นแม่บทการศึกษาระหว่างประเทศ การเรียนรู้นี้เป็นได้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็น ประกอบด้วย ความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ ค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในระบบย่อยด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ที่นำมาจัดอบรมสัมมนาไม่ทันสมัย ไม่ตรงกับความต้องการ หรือการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้เรียน ควรเน้นการเรียนรู้ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และมีการส่งเสริมจริยธรรม

5) ระบบย่อยเทคโนโลยี

หน่วยงานกำกับดูแลมีการส่งเสริม/สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ดังนี้ (1) สมาชิวิชาชีพบัญชี ได้มีการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ของผู้ทำบัญชีและผู้ช่วยผู้ทำบัญชีให้เป็นระดับสากล โดยมีวิธีการเรียนรู้ทาง Online ผ่าน Web Site ของ ACCA และมีการทดสอบ ซึ่งหากสอบผ่านจะได้รับ Certificate จาก ACCA ร่วมกับสมาชิวิชาชีพบัญชี มีระบบฐานความรู้ Web Portal, Web Service, Online service และกำลังพัฒนาแนวทางในการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทางไกล (E-Learning) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกและผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีอย่างทั่วถึงยิ่งขึ้น (2) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า มีแนวคิดการจัดอบรมผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขึ้น ซึ่งจะเป็นอีกวิธี

หนึ่งที่ทำให้ผู้ทำบัญชีสามารถเข้ารับการอบรมได้อย่างทั่วถึง และยังเป็นการลดต้นทุนในการอบรมอีกด้วย โดยสถาบันที่จัดการอบรมต้องจัดให้มีระบบจัดการการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่สามารถตรวจสอบตัวบุคคล ตรวจสอบการเข้าอบรม มีช่องทางให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือซักถามปัญหาได้

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ระบบการจัดการทางเทคโนโลยีไม่ดีพอ ความไม่พร้อมของบุคลากร ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ส่วนหนึ่งอาจไม่คุ้นเคยกับการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ทั้ง Internet และ E-learning

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาวิชาชีพบัญชีไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการทำสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี จนกระทั่งได้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย “ALERT” ขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วนที่สัมพันธ์เชื่อมโยงสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนี้ (แสดงดังภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย

1) การตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ (Awareness : A) เป็นแนวทางในการกระตุ้น / จูงใจให้ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องการเรียนรู้ โดยการผลักดันให้ผู้บริหารขององค์กรต่างๆ เห็นความสำคัญ และให้การสนับสนุนการเรียนรู้ และภายในองค์กรต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยหน่วยงานกำกับดูแลต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้องค์กรต่างๆ พัฒนาการเรียนรู้ภายในองค์กรของตน นอกจากนี้ สถาบันการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการเตรียมผู้ประกอบวิชาชีพที่พร้อมจะเรียนรู้ และพร้อมที่จะทำงานได้ โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learning to Learn) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ด้วย

2) การเรียนรู้ (Learning : L) เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร/เนื้อหาให้ตรงตามความต้องการ และการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้เรียน ที่จะให้ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการเข้ารับการอบรมมากขึ้นได้ โดยในส่วนของเนื้อหาหลักสูตรนั้น อาจแบ่งให้มีระดับของเนื้อหาในการเรียนรู้ก็ได้ เช่น แบ่งเป็นระดับพื้นฐาน ระดับปานกลาง และระดับสูง นอกจากนี้ ยังอาจจัดให้มีโปรแกรมการพัฒนาตนเอง และให้ผู้เรียนรู้สามารถประเมินผลตนเองได้ เพื่อให้ทราบถึงความรู้ความสามารถของตนเอง และทำให้ต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นได้ ในส่วนนี้อาจมีการพัฒนาเนื้อหาในการเรียนรู้ออกเป็นหน่วยย่อยที่สามารถนำกลับมาเรียนรู้ใหม่ได้ โดยในการจัดการเรียนรู้นั้นจะต้องจัดให้มีการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธีที่ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนรู้ได้ มากกว่าการอบรมที่จัดขึ้นในโรงแรม จัดให้มีการพัฒนาการเสวนาภายในองค์กร เพิ่มการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนากลุ่มบุคคลที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันได้ เป็นพันธมิตรในการเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างมาตรฐานวิทยากร ทั้งในด้านความรู้ และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้

3) การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation : E) เป็นแนวทางที่จัดให้มีการวัดผลการเรียนรู้ เพื่อให้บุคคล

ทราบถึงความรู้ความสามารถของตนเอง และทำให้ต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นได้

4) การให้รางวัล (Reward : R) เป็นแนวทางที่กระตุ้น หรือให้รางวัลแก่ผู้นำความรู้กลับมาใช้ มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับรางวัลจากการเรียนรู้ เช่น การขึ้นเงินเดือน การได้รับใบประกาศ หรือมีการส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เป็นวิทยากร เป็นต้น

5) เทคโนโลยี (Technology : T) เป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้มีระบบการจัดการความรู้ ส่งเสริมให้มีการนำความรู้กลับมาใช้ ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ และเผยแพร่แก่ผู้ประกอบวิชาชีพในหลากหลายช่องทาง มีการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ ที่มีการใช้เทคโนโลยีสื่อผสม (Multimedia) การพัฒนาการเรียนรู้ทางไกล Distance Learning, E-Learning การพัฒนาระบบ Intranet เพื่อใช้ในการเรียนรู้ การกระตุ้นให้สมาชิกเข้าสู่ระบบข้อมูลมากขึ้น ทั้งในเชิงรับและเชิงรุก และการส่งเสริมพัฒนาแหล่งขององค์ความรู้เพื่อเผยแพร่แก่ผู้ประกอบวิชาชีพในหลากหลายช่องทาง

3. การตรวจสอบแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย โดยการสอบถามกับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทั่วประเทศ พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเห็นด้วยมากที่สุดกับแนวทางด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านการตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ (Awareness) และด้านการเรียนรู้ (Learning) และเห็นด้วยมากที่สุดกับแนวทางด้านการให้รางวัล (Reward) และด้านการประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation)

3.1 ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางด้านการตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ (Awareness) พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความเห็นด้วยมากที่สุดในทุกข้อคำถามในด้านนี้ โดยมีความเห็นด้วยมากที่สุด ที่ต้องการให้สถาบันการศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญกับการเตรียมผู้ประกอบวิชาชีพที่พร้อมจะเรียนรู้และพร้อมที่จะทำงานได้ มากที่สุด



3.2 ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางด้านการเรียนรู้ (Learning) พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องวิทยากรที่ต้องมีคุณภาพในระดับมาตรฐาน ทั้งในด้านความรู้ และความสามารถในการถ่ายทอด ร่องลงมาได้แก่การจัดการเรียนรู้ ที่อยากให้มีการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย ที่ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนรู้ได้ มากกว่าวิธีการอบรม/สัมมนาที่จัดในปัจจุบัน

3.3 ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางด้านการประเมินผล การเรียนรู้ (Evaluation) พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถามในด้านนี้ โดยมีความเห็นด้วยมากที่สุด ที่ต้องการการจัดให้มีการวัดผล การเรียนรู้ของตนเองได้ เพื่อให้ทราบว่าคุณมีความรู้ ความสามารถในการระดับใด เช่น การจัดให้มีการประเมิน ความรู้ความสามารถของตนเองผ่านระบบอินเตอร์เน็ต อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความเห็นด้วย น้อยที่สุด ที่จะจัดให้มีการวัดผลการเรียนรู้ภายหลังการ เข้ารับการอบรมว่ามีความรู้ความสามารถผ่านเกณฑ์ หรือไม่

3.4 ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางด้านการให้รางวัล (Reward) พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความเห็นด้วย มาก ที่องค์กรต้องส่งเสริม กระตุ้น หรือให้รางวัลแก่ผู้ที่ สามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้กับงานที่ ตนปฏิบัติได้ และแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดย กำหนดให้เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งงาน

3.5 ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางด้านเทคโนโลยี (Technology) พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความเห็น ด้วยมากที่สุดในทุกข้อคำถามในด้านนี้ โดยมีความเห็น ด้วยมาก ที่อยากให้ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ จัดเก็บและรวบรวมข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ และนำกลับมาใช้ศึกษาได้อีก การพัฒนาเทคโนโลยีใน การจัดการความรู้ และเผยแพร่ความรู้แก่ผู้ประกอบ วิชาชีพในหลากหลายช่องทาง และการพัฒนาการเรียนรู ทางไกล หรือ E Learning ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ ได้โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา และสถานที่

อภิปรายผล

จากแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพบัญชีไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น หาก พิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า มีส่วนเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

1) การตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ (Awareness : A) เป็นแนวทางในการกระตุ้น / จูงใจให้ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องการการเรียนรู้ และผลักดันให้ ผู้บริหารขององค์กรต่างๆ เห็นความสำคัญ และให้การ สนับสนุนการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าแนวทางนี้ให้ ความสำคัญกับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งถือว่าเป็น บุคคลสำคัญที่เป็นสมาชิกของวิชาชีพบัญชี โดยการ เรียนรู้จะเกิดขึ้นได้หากผู้เรียนมองเห็นว่าสิ่งนั้นเป็น ปัญหา และมีแรงจูงใจที่จะเรียนเท่านั้น ดังความคิดของ Edgar Schein (1993) [9] ที่ได้กล่าวไว้ หรือที่ Senge (2006) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า องค์กรแห่ง การเรียนรู้นั้นจะต้องมีสมาชิกที่มีการเรียนรู้ มีการพัฒนา ขีดความสามารถ และมีการเพิ่มพูนความสามารถอย่าง ต่อเนื่อง [5]

ในส่วนนี้ Marquardt (2002) [6] ก็ได้ชี้ให้เห็นถึง ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (Self-Directed Learning) ที่สมาชิกขององค์กรจะต้องตระหนัก และกระตือรือร้นทั้งในฐานะของผู้เรียนและผู้สนับสนุน โดยต้องมีการเรียนรู้อย่างไม่หยุดหยั้ง [6] ซึ่งหาก พิจารณาจากแนวคิดของ Bloom (1971) [10] ก็พบว่า การตระหนักถึงความสำคัญเป็นความรู้สึกในคำนิยามที่ให้ ค่ากับการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ด้านอารมณ์หรือด้าน จิตพิสัย (Affective Domain) ที่ การเรียนรู้ทางด้าน จิตพิสัยนี้เอง ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย และทักษะพิสัยต่อไป

หากพิจารณาในส่วนของผู้นำองค์กร พบว่า Marquardt (2002) [6] ได้ให้ความสำคัญกับผู้นำอย่าง มาก ในฐานะเป็นหัวใจสำคัญ โดย Marquardt (2002) ได้กล่าวไว้ในกลยุทธ์ด้านคนว่าผู้นำจะต้องกระตุ้นหรือ เป็นแบบอย่างให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ โดยจะต้องแสดงออกทั้งพฤติกรรมและเจตคติอยู่เสมอ ด้วย นอกจากนี้ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ผู้นำองค์กรนั้นต้อง

มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการเป็นผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย โดยจะต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ [6]

2) การเรียนรู้ (Learning : L) เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร/เนื้อหาให้ตรงตามความต้องการ และการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้เรียน นอกจากนี้ ยังอาจจัดให้มีโปรแกรมการพัฒนาตนเอง และให้ผู้เรียนสามารถประเมินผลตนเองได้ ในการจัดการเรียนรู้นั้นจะต้องจัดให้มีการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธีที่ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนรู้ได้ มากกว่าการอบรมที่จัดขึ้นในสถาบันการอบรมต่างๆ จัดให้มีการพัฒนาการเสวนาภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างมาตรฐานวิทยากร ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการถ่ายทอด ในส่วนนี้ Marquardt (2002) [6] ได้แบ่งการเรียนรู้ในองค์กรออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับทีมหรือกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่ง Dixon (1994) ได้กล่าวสอดคล้องกันว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการใช้กระบวนการ การเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร [11]

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้รู้ส่วนหนึ่งได้กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า คือ องค์กรที่จะต้องมีการเอื้ออำนวยความสะดวก และสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร [12-14] มีการกระตุ้นแรงจูงใจและสนใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา และมีการเอื้ออำนาจแก่สมาชิก ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม [15] และมีการกระตุ้นให้พนักงานเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

หากพิจารณาในระดับกลุ่มหรือทีม พบว่า Senge (1990) ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ไว้เป็นวินัยประการที่ 4 โดยกล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการเสวนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) ในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน และหากพิจารณาในระดับบุคคลนั้น [16] Marquardt (2002) [6] ได้แนะนำให้มึแผนการ

พัฒนาตนเอง ที่องค์กรกับพนักงานจะทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาอาชีพในระยะยาวของพนักงาน โดยองค์กรจะต้องเปิดเผยแผนการและทิศทางในอนาคตของบริษัทให้พนักงานทราบมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ด้วย เพื่อให้พนักงานที่ได้สร้างโปรแกรมสำหรับพัฒนาตนเอง ทราบถึงคุณค่าที่มีต่อบริษัท [6]

3) การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation : E) เป็นแนวทางที่จัดให้มีการวัดผลการเรียนรู้ เพื่อให้บุคคลทราบทราบถึงความรู้ความสามารถของตนเอง และท้าทายให้ต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นได้ ในส่วนนี้ Marquardt (2002) [6] ได้เสนอกลยุทธ์ด้านความรู้ไว้อย่างน่าสนใจมากกว่า เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จจากการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้แล้ว มีการปรับปรุงหลักสูตรที่เข้ากับรูปแบบการเรียนรู้ใหม่แล้ว ก็ควรจัดให้มีการประเมินผล ที่จะต้องครอบคลุมทุกด้านของการเรียนรู้ นอกจากนี้ Marquardt (2002) ได้เสนอกลยุทธ์ ด้านความเทคโนโลยี ที่กล่าวว่า จะต้องทำให้การพัฒนาความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการทำงาน ของบุคคลด้วย เช่น กำหนดให้พนักงานต้องส่งสรุปรายงานเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้จากโครงการที่ตนรับผิดชอบ มิฉะนั้น พวกเขาจะถูกหักคะแนนสำหรับรางวัลที่จะได้รับการร่วมเรียนรู้ เป็นต้น [6]

4) การให้รางวัล (Reward : R) เป็นแนวทางที่กระตุ้น หรือให้รางวัลแก่ผู้นำความรู้กลับมาใช้ มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับรางวัลจากการเรียนรู้ ในส่วนนี้ Marquardt (2002) ได้กล่าวถึงองค์กรว่าจำเป็นต้องให้รางวัลกับการเรียนรู้ทั้งแบบเป็นรายบุคคลและแบบเป็นทีม โดยให้รางวัลแก่การกระทำที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ขององค์กร ทั้งในทางตรงและทางอ้อม เช่น การกล้าที่จะเสี่ยง การชวนหาความรู้ และการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาความคิดใหม่ๆ การสอนงาน การถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิกในทีมและนอกทีม โดยหากองค์กรไม่ให้รางวัลกับพนักงานที่จะมาเป็นผู้เรียนรู้ องค์กรก็ต้องให้โอกาสในความก้าวหน้า และเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้เรียนรู้ หรือผู้มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ด้วย



5) เทคโนโลยี (Technology : T) เป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้มีระบบการจัดการความรู้ ส่งเสริมให้มีการนำความรู้กลับมาใช้ ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ และเผยแพร่แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพในหลากหลายช่องทาง ในส่วนนี้ Marquardt (1996 & 2002) ได้ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขององค์กร โดยการจัดการความรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จจะนำทางความรู้ไปด้วยความเป็นระบบและใช้เทคโนโลยีอย่างสอดคล้องกัน โดยต้องมีการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และวิธีการในการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เช่น การใช้ตัวแบบจำลอง (Simulation) การประชุมทางไกล (Computer Conferencing) ทางด่วนความรู้ (Knowledge Freeways) ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการจัดการความรู้ โดย Marquardt (2002) ได้แบ่งเทคโนโลยีออกเป็นเทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ และเทคโนโลยีสำหรับเพิ่มพูนการเรียนรู้ ซึ่งในขั้นเริ่มต้นของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยนั้น อาจเริ่มที่เทคโนโลยีสำหรับเพิ่มพูนการเรียนรู้ก่อนก็ได้ เช่น วิดีทัศน์ โสตทัศน์ และการฝึกอบรมแบบสื่อผสมผสมผสานเพื่อการถ่ายทอด และพัฒนาความรู้และทักษะของคนในวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น [6]

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยได้ทำการสังเคราะห์ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย ก่อนนำไปตรวจสอบเพื่อยืนยันแนวทางดังกล่าวโดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณกับประชากรที่เป็นผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีทั่วประเทศ แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย “ALERT” นี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน ที่สัมพันธ์เชื่อมโยงสนับสนุนซึ่งกันและกัน นั้นหมายความว่าหากมีการส่งเสริมองค์ประกอบหนึ่ง องค์ประกอบอื่นก็จะได้รับผลทางบวกให้การผลักดันให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีด้วย นอกจากนี้ ในการผลักดันเพื่อให้

เกิดองค์กรแห่ง การเรียนรู้ นั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องผลักดันแนวทางนี้ในส่วนของตนด้วย ดังจะได้กล่าวถึงแนวทางที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายต้องร่วมแรงร่วมใจกันผลักดัน ดังนี้

1) หน่วยงานกำกับดูแล ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชี โดยต้องร่วมมือกัน และอาจมองไปข้างหน้าหรือกำหนดทิศทางของการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีว่าควรมีการส่งเสริมไปในทิศทางใด ควรมีการกำหนดหลักสูตรเช่นไร เรื่องใดควรจะมีการตื่นตัวมากหรือต้องเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

หน่วยงานกำกับดูแลควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้หลากหลายช่องทาง และควรให้ความสำคัญกับระบบเทคโนโลยี ทั้งในส่วนของพัฒนา Website ที่ต้องเป็นแหล่งที่รวบรวมข้อมูลที่ครบถ้วน ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย นอกจากนี้ ยังควรพัฒนาให้เกิดชุมชนสังคมออนไลน์ที่จะมีการถามตอบ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาชีพบัญชี อันจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นอีกด้วย โดยควรมุ่งพัฒนาการเรียนรู้แบบ E-Learning โดยพิจารณาหลักสูตรที่อาจมีหลายระดับ เช่น ระดับต้น ระดับปานกลาง ระดับสูง เพื่อให้ผู้เรียนรู้ได้เกิดความท้าทายว่าจะต้องพัฒนาตนเองไปอย่างไร การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีนับว่ามีต้นทุนในการเรียนรู้ที่ไม่มากสำหรับผู้เรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา และสามารถกลับมาทบทวนเนื้อหาใหม่ได้

นอกจากนี้ หน่วยงานกำกับดูแล ควรจัดให้มีการประเมินตนเองได้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าทำการประเมินความรู้ความสามารถของตนเองได้ โดยในส่วนนี้จะต้องจัดให้มีคำอธิบายภายหลังการประเมินตนเองเสร็จสิ้นแล้วด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานกำกับดูแลอาจทำการจัดลำดับองค์กรที่มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือมีการให้รางวัล อันจะเป็นการส่งเสริมให้องค์กรต่างๆ มีแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กรของตนเอง

2) สถาบันการศึกษา ต้องเข้มงวดในการปลูกฝังและผลิตบัณฑิตที่มีความพร้อมที่จะทำงาน และพร้อมที่จะ



เรียนรู้สิ่งใหม่ (Ready to work and ready to learn) ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ด้วย โดยต้องให้ความสำคัญกับหลักสูตรและการเรียนรู้ของนักศึกษา ว่าต้องเตรียมความพร้อมในด้านใด ทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะ และจริยธรรม นอกจากนี้สถาบันการศึกษาอาจร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะทำให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานได้

3) ผู้จัดการอบรม และวิทยากรในการอบรม ต้องตระหนักถึงการจัดอบรมสัมมนาว่าเป็นการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพ โดยต้องมีวัตถุประสงค์หลัก คือการส่งมอบการเรียนรู้ที่ดีที่สุดให้แก่ผู้เรียน ในส่วนนี้ต้องพิจารณาหลักสูตรและเนื้อหาต่างๆ ให้ตรงและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ว่าต้องการเรียนรู้ หรือต้องการรู้เพิ่มเติมในประเด็นใด เพื่อให้การทำงานของผู้ประกอบการเหล่านั้นมีประสิทธิภาพได้ ในส่วนนี้จะสะท้อนกลับไปสู่การจัดหาวิทยากรที่จะคำนึงถึงคุณภาพและประสบการณ์ของวิทยากรมากขึ้น โดยจะคำนึงถึงต้นทุนในการจัดอบรมน้อยลง อันจะทำให้คุณภาพของการจัดอบรมสัมมนาดีขึ้นอย่างมาก

4) องค์กรที่ผู้ประกอบการวิชาชีพปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารขององค์กรต้องเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ของพนักงานของตนด้วย ที่ต้องมองว่าแม้การเรียนรู้จะมีต้นทุน ทั้งในส่วนของทรัพยากรและเวลาต่างๆ แต่ผลที่ได้จากการเรียนรู้ คือ องค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ที่จะเป็นทรัพย์สินขององค์กรเอง ที่จะสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น หรือมีความเสี่ยงที่จะทำงานผิดพลาดได้น้อยลง

การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ในองค์กร และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้บริหารขององค์กรอาจมีการประเมินพนักงานของตน โดยดูจากการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ หรือดูจากความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น โดยต้องมีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีการเรียนรู้ที่ดีขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ อันจะทำให้

พนักงานเห็นว่า เมื่อผู้บริหารเห็นความสำคัญแล้ว พนักงานที่เป็นสมาชิกขององค์กรก็จะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตามไปด้วย

5) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ต้องปรับมุมมองของการเรียนรู้จากการเข้ารับการอบรมตามชั่วโมงขั้นต่ำเพียงเพื่อให้สามารถประกอบวิชาชีพบัญชีต่อไปได้ มาตระหนักถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ ที่จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง อันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเอง องค์กรที่ตนปฏิบัติงาน และสังคมโดยรวม

นอกจากนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพยังต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วย เนื่องจากจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในส่วนนี้อาจมีการเรียนรู้โดยไปร่วมกับพันธมิตรอื่นๆ เช่น ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในอุตสาหกรรมเดียวกัน หรืออยู่ในภูมิภาคเดียวกัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชนสังคมออนไลน์ เป็นต้น

ทั้งนี้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีทั้งหมด จะต้องให้ความสำคัญกับ จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้วย เนื่องจากจริยธรรมนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชีที่ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องมีความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ตลอดจนต้องความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และการรักษาความลับ โดยการปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพด้วย ดังปรากฏเป็นข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ที่สนใจสามารถทำการวิจัยเพิ่มเติมจากแนวทาง “ALERT” ซึ่งประกอบด้วย 5 แนวทางสำคัญที่จะต้องผลักดันไปพร้อม ๆ กัน เช่นเดียวกับแนวคิด 5 ระบบย่อยของ Marquardt (2002) [6] ในส่วนนี้อาจนำแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่ง



การเรียนรู้ “ALERT” นี้ไปใช้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือกับหน่วยงานอื่น หรือหน่วยงานนำร่องที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับวิชาชีพบัญชีนอกจากนี้ ยังสามารถทำการศึกษาในองค์ประกอบย่อยของแนวทางฯ นี้ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เช่น การศึกษาในด้านเทคโนโลยี (Technology) ที่อาจมีการศึกษาวิธีในการจัดทำ e-Learning ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีลักษณะเฉพาะของตน หรือในด้านการตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ (Awareness) อาจมีการทำกิจกรรมหรือโครงการที่สถาบันการศึกษาจัดขึ้นมาเพื่อสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ โดยในส่วนนี้อาจทำการศึกษาเพื่อประเมินผลโครงการดังกล่าว อันจะนำไปสู่การเพิ่มการตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้นต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

- [1] สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2551). **มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 1-8. คณะกรรมการวิชาชีพบัญชีด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์.**
- [2] ผ่องพรรณ เจียรวิริยะพันธ์. (2551, กันยายน). บทสัมภาษณ์กองบรรณาธิการ. **ข่าววิชาชีพบัญชี**. 31(9): 9.
- [3] สุนา สุทธิปัญญา. (2552, 27 มกราคม). ผู้ช่วยผู้อำนวยการบริหาร สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. สัมภาษณ์.
- [4] Lyle, E. R. (2012). Learning Organization. **International Journal of Business and Social Science**. 3(6): 217-221.
- [5] Senge, P. (2006). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday.
- [6] Marquardt, M.J. (2002). **Building The Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning**. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- [7] สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2554). **รายงานประจำปี พ.ศ. 2553-2554**. กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. 115.
- [8] Yamane, T. (1967). Cited in Israel, G. D., 1992. **Determining Sample Size. Fact Sheet PEOD-6 in a Series of the Program Evaluation and Organizational Development**. Florida: Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida.
- [9] Schein, E. (1993). On Dialogue, Culture, and Organizational Learning. **Organizational Dynamics**. 22(2): 40-51.
- [10] Bloom, B. S. (1971). **Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning**. New York: McGraw-Hill.
- [11] Dixon, N. (1994). **The Organization Learning Cycle: How We Learn Collectively**. London: McGraw-Hill.
- [12] Beck, M. (1992). Learning Organizations: How to Create Them. **Industrial & Commercial Training**. 21(3): 21-28.
- [13] Marquardt, M.J. (1996). **Building The Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: McGraw-Hill.
- [14] Pedler, M. et al. (1997). **The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development**. 2nd Ed. London: McGraw-Hill.



[15] Marsick, V.;& Watkins, K. (1994). The Learning Organization : An Integrative Vision for HRD. **Human Resource Development Quarterly**. 3(4): 353-359.

[16] Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization**. New York: Doubleday.

