ความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

ประภาพร ชั้นงาม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Workplace owners' expectation and satisfaction of accounting-major high vocational diploma students

Prapharporn Channgam

Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2016
Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

ประภาพร ชั้นงาม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Workplace owners' expectation and satisfaction of accounting-major high vocational diploma students

Prapharporn Channgam

Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of the Master of Business Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2016

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี
ชื่อผู้วิจัย	นางประภาพร ชั้นงาม
วิชาเอก	การบัญชี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ดารารัตน์ สุขแก้ว

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.... ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
(นายรพี ม่วงนนท์)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธาตรี จันทรโคลิกา)

..... กรรมการ
(ดร.วาสุกาญจน์ งามโฉม)

..... กรรมการ
(ดร.ดารารัตน์ สุขแก้ว)

Independent Study Certificate
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Independent Study Title	Workplace owners' expectation and satisfaction of accounting-major high vocational diploma students
Researcher	Mrs. Praphaporn Channgam
Major	Accounting
Advisor	Dararat Sukkaew, D.B.A.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin approved this independent Study in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Business Administration.

..... Director of College of Innovation
(Mr.Rapee Moungnont) Management

Independent Study Committee

..... Chairperson
(Assoc.Prof. Tatre Jantarakolica, Ph.D.)

..... Member
(Wasukarn Ngamchom, D.B.A.)

..... Member
(Dararat Sukkaew, D.B.A.)

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี
ชื่อผู้วิจัย	นางประภาพร ชั้นงาม
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ดารารัตน์ สุขแก้ว
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี และ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี โดยมีกรอบแนวคิดของงานวิจัยประยุกต์จากมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก-ทักษะทางวิชาชีพ และมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

วิธีการสำรวจ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 396 คน จากสถานประกอบการในจังหวัดอุดรธานี เพื่อตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ตัวแปรทวินาม (Bivariate Analysis) ประกอบด้วย t-test, f-test, และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสมพันธ์ (correlation)

ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานประกอบประเภทราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน มีความคาดหวังและความพึงพอใจต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) ความคาดหวังของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของสถานประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่า สถานประกอบการมีความคาดหวังต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในตัวนักศึกษาหลังรับเข้าทำงาน

คำสำคัญ: ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี, สถานประกอบการจังหวัดอุดรธานี

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก.....

Independent Study Title	Workplace owners' expectation and satisfaction of accounting-major high vocational diploma students
Researcher	MS. Prapharporn Channgam
Degree Sought	Master of Business Administration
Advisor	Dararat Sukkaew, D.B.A.
Academic Year	2016

Abstract

The objectives of this research were to study expectation and satisfaction by workplace owners of accounting-major high vocational diploma students; to study relationship between expectation and satisfaction of accounting-major high vocational diploma students. Conceptual framework was based on Vocational Education Standards, under the framework from the International Accounting Education Standards Board 3—primary occupation development—technical competency and Vocational Education Standards.

Stratified random sampling technique was applied to select 396 workplaces of diverse workplaces in Udon Thani province to answer self-reported questionnaire. Data were analyzed by statistics inferential analysis consisted of t-test, F-test and correlation analysis.

Research findings revealed that workplaces like Government, or private sectors had statistically significantly different on expectation and satisfaction by the workplace owners of these accounting-major high vocational diploma students; and relationship between workplace expectation and workplace satisfaction was statistically significant. These results implied that workplaces had expectation of accounting-major high vocational diploma students; therefore, affecting on satisfaction of the students after being employed.

Keywords: Expectation and satisfaction of accounting-major high vocational diploma students, Workplaces in Udon Thani Province

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ดารารัตน์ สุขแก้ว ผู้เชี่ยวชาญหลักที่ให้คำชี้แนะนำเสนอความคิดเห็นตลอดแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านที่กรุณาช่วยเหลือและให้การสนับสนุน การค้นคว้าอิสระความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี สำเร็จลุล่วงด้วยดี ความดีทั้งหลายที่เกิดจากผลการศึกษานี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ตลอดจนครอบครัวอันเป็นที่รักที่คอยให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

ประภาพร ชั้นงาม

มิถุนายน 2560

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... (1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... (2)
กิตติกรรมประกาศ..... (3)
สารบัญ..... (4)
สารบัญตาราง..... (6)
สารบัญภาพ..... (7)
บทที่ 1 บทนำ
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
1.2 คำถามของการวิจัย..... 3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย..... 3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและความพึงพอใจ..... 5
2.2 แนวคิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี..... 15
2.3 ความสำคัญของการบัญชีต่อการประกอบธุรกิจ..... 26
2.4 แนวคิดทางการวิจัย..... 27
2.5 สมมติฐานการวิจัย..... 33
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย
3.1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 34
3.2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 34
3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 40
3.4. การจัดกระทำข้อมูล..... 40
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ..... 42
บทที่ 4 การวิจัย
4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 42
4.2 ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีตามประเภทและขนาดของสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานี..... 46
4.3 การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์..... 51
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับความพึงพอใจ..... 56

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย..... 58

5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... 59

5.3 ข้อเสนอแนะ..... 64

บรรณานุกรม.....

ภาคผนวก.....

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม..... 68

ภาคผนวก ข แบบสรุประดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา..... 73

ภาคผนวก ค ประวัติผู้วิจัย..... 76

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

1.1 ตารางขนาดประชากร..... 4
2.1 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพ..... 18
2.2 คำอธิบายระดับความเชี่ยวชาญ..... 21
2.3 ทฤษฎีและแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการ..... 29
3.1 แสดงองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา..... 34
3.2 เปรียบเทียบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามความคาดหวังและความพึงพอใจ..... 35
3.3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม..... 38
4.1 แจกแจงความถี่ของข้อมูลจากแบบสอบถาม ความคาดหวังต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี..... 47
4.2 แจกแจงความถี่ของข้อมูลจากแบบสอบถาม ความพึงพอใจต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี..... 49
4.3 การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์..... 53
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับความพึงพอใจ..... 56

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 33
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ..... 42
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ..... 43
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ..... 43
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษา..... 44
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 44
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง..... 45
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ 45
4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ..... 46
4.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการ
ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์..... 57

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจที่สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากในระบบเศรษฐกิจที่ยั่งยืนแข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการสามารถเจริญเติบโตขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น ตามวิวัฒนาการการขับเคลื่อนและพัฒนาที่มีสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการ ในการดำรงชีพของประชาชนตามสภาพการณ์ในปัจจุบันนั้น การดำเนินธุรกิจทุกกิจการโดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดอุดรธานีเป็นหนึ่งในจังหวัดเป้าหมายที่จะพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการค้าของภาคอีสานตอนบน ที่มีพรมแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้านซึ่งกำลังเดินหน้าพัฒนาศักยภาพ เนื่องจากจังหวัดอุดรธานีมีโครงสร้างพื้นฐานที่ครบวงจร สามารถเชื่อมโยงการคมนาคมขนส่งไปถึงประเทศลาวตอนเหนือ ทำให้ในอนาคตจังหวัดอุดรธานีจะมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการค้าของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน นอกจากนั้นยังมีการขยายทางรถไฟ ข้ามสะพานมิตรภาพไทย-ลาว และรอเชื่อมต่อกับทางรถไฟจากประเทศลาวผ่านไปยังนครเวียงจันทน์ด้วยระยะทางถึงสถานีหนองคายประมาณ 624 กิโลเมตร ด้วยความที่เป็นเมืองขนาดใหญ่มีการค้าการลงทุนคึกคัก เศรษฐกิจของจังหวัดอุดรธานีจึงเติบโตแบบก้าวกระโดด โดยจีดีพี (GDP) ในปี 2550 ถึง 2554 ครองแชมป์การเติบโตทางเศรษฐกิจสูงสุดในประเทศไทยและล่าสุด การเติบโตทางเศรษฐกิจ มีมูลค่ากว่า 103,000 ล้านบาท หรือขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ 6 ต่อปี สูงเป็นอันดับ 4 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือรองจากจังหวัดนครราชสีมา, ขอนแก่น และอุบลราชธานี สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานีได้ประเมินภาวะเศรษฐกิจจังหวัดอุดรธานี ในปี 2555 ว่าเศรษฐกิจจังหวัดอุดรธานี จะยังคงขยายตัวต่อเนื่องจากปี 2554 โดยคาดว่าเศรษฐกิจจะขยายตัวร้อยละ 9.3 มีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ 7.9-10.6 ซึ่งเป็นการขยายตัวในอัตราที่ใกล้เคียงกับปีก่อน ซึ่งประมาณการครั้งนี้สูงกว่าประมาณการ ณ เดือนกันยายน 2555 ที่คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 5.2 โดยเป็นผลมาจากภาคการเกษตร และภาคบริการที่ชะลอตัวเมื่อเทียบกับปีก่อน ส่วนภาคอุตสาหกรรมขยายตัวเพิ่มขึ้นเล็กน้อยสำหรับเสถียรภาพเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัด อัตราเงินเฟ้อใน ปี 2559-2560 คาดว่าจะอยู่ที่ร้อยละ 2.5 จากการสูงขึ้นของหมวดอาหารและเครื่องดื่มและหมวดไม่ใช่อาหารเครื่องดื่ม จากการสูงขึ้นของราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในจังหวัด ด้านการจ้างงานคาดว่าจะอยู่ที่จำนวน 857,752 คน เพิ่มขึ้นจากปีก่อน 1,594 คน ตามการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัด (ศูนย์ข่าวข้อมูลข่าวสารสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี, http://www.cgd.go.th, เมษายน 2560)

ตามลักษณะการขยายตัวทางเศรษฐกิจจังหวัดอุดรธานีการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจประเภทส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนหรือที่เรียกว่าการประกอบธุรกิจ จำต้องมีการวางแผนดำเนินงานการควบคุมกิจการ การประสานงาน การประเมินผลและการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจการที่ได้กำหนดไว้ แหล่งข้อมูลที่สำคัญในการดำเนินงานของผู้ประกอบการที่สำคัญคือข้อมูลทางการบัญชี ที่มีผู้จัดทำเรียกว่า “นักบัญชี” (Accountant) เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลทางการบัญชี อยู่ในรูปของตัวเลขที่จะแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปของธุรกิจจากเหตุการณ์กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้ว และสามารถวิเคราะห์การ

จัดการองค์กรรวมถึงประเมินสถานการณ์การลงทุน จากผลการดำเนินงานรวมไปถึงประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรของกิจการ ซึ่งเป็นหลักของแนวความคิดพฤติกรรมที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กรทุกกิจการในการพิจารณาตัดสินใจความอยู่รอดของกิจการและโอกาสในการเจริญเติบโตของกิจการ รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการควบคุมป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น จึงถือได้ว่าข้อมูลการบัญชีจาก “นักบัญชี” (Accountant) เป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดค่าความสำเร็จ และความล้มเหลวของหน่วยงาน (สิริมา บูรณ์กุศล และ ธนาศักดิ์ ข่ายกระโทก, 2559, หน้า 972-974)

นักบัญชี (Accountant) หรือผู้มีหน้าที่ทำบัญชีต้องประกอบไปด้วยทักษะตามแนวความคิดเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Skills) ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก-ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards for Professional Account) และข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีอย่างแท้จริง ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะการจัดการตนเอง และทักษะการจัดการองค์กร (สภาวิชาชีพบัญชี.มาตรฐานวิชาชีพบัญชี/จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ, http://www.fap.or.th., 9 มีนาคม 2559) ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีบูรณาการกับความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค และค่านิยมจริยธรรมและทัศนคติทางวิชาชีพซึ่งนักบัญชีที่จะประกอบด้วยทักษะดังกล่าวนั้นย่อมได้รับการพัฒนาที่จะประกอบวิชาชีพทางด้านการบัญชี โดยส่วนใหญ่ใช้เวลาการฝึกฝนจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเป็นการฝึกอบรมวิชาชีพโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมความเป็นเลิศทางวิชาชีพ จะเน้นการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพมาตรฐาน มีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศตลอดจนให้มีการรับรองสมรรถนะของบุคคลในการประกอบอาชีพ เสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการ นอกจากนั้นนักบัญชี (Accountant) ที่ควรพัฒนาจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการเมื่อสำเร็จการศึกษาจะมีงานทำ โดยผ่านกระบวนการของการศึกษาทางด้านวิชาชีพตามข้อกำหนดของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรมลักษณะนิสัยที่ดี มีทักษะทางปัญญา มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วยมีความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงานการทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนาสู่การปฏิบัติงานจริง ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ การศึกษาวิชาชีพบัญชีจึงเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางด้าน ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของประเทศ และเสริมสร้างบุคคลให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ต้องการ ของสถานประกอบการ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, http://www.vec.go.th., 9 กุมภาพันธ์ 2560) ตามการศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ความพึงพอใจอยู่ในระดับค่าเฉลี่ย 89.31 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปความพึงพอใจอยู่ในระดับค่าเฉลี่ย 89.31 และด้านสมรรถนะวิชาชีพ ความพึงพอใจอยู่ในระดับค่าเฉลี่ย 89.31 (งานแนะแนว วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี, 2558) เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้จบการศึกษาสาขาวิชาการบัญชีให้สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนา

ทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก-ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีและตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการอย่างดียิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นและเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญทางวิชาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับผู้ประกอบการธุรกิจที่พึงประสงค์และเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและนักศึกษา รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแรงจูงใจในการศึกษาต่อของสถาบันการศึกษา พร้อมทั้งเพิ่มศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่จะประกอบวิชาชีพบัญชีในอนาคต

1.2 คำถามการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีเป็นอย่างไร

2. ความคาดหวังกับความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ตามแนวทางมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก-ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards for Professional Account) (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559) ดังนี้ 1.ทักษะทางปัญญา 2.ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 3.ทักษะการจัดการตนเอง 4.ทักษะการจัดการองค์กร และ มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1.ด้านทักษะทางปัญญา 2.ด้านพฤติกรรมลักษณะนิสัย 3.ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, http://www.vec.go.th, 9 มีนาคม 2560)

1.4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานประกอบการโดยแบ่งแยกตามประเภทและขนาดเพื่อให้ได้ข้อมูลแต่ละกลุ่มย่อยแบบแจกแจงตามปกติ โดยกำหนดขนาดตัวอย่างแสดงรายละเอียดตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางขนาดตัวอย่างประชากร

ประเภท/ขนาด	เล็ก	กลาง	ใหญ่
ราชการ	63	53	37
เอกชน	17	45	58
รัฐวิสาหกิจ	59	38	26

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาระหว่างเดือน เมษายน-พฤษภาคม 2560

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษาและเป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีให้ตอบสนองต่อความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถานประกอบการ หมายถึง ผู้ประกอบการแบ่งตามทุนจดทะเบียนต่อสำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ตามรูปแบบราชการ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดอุดรธานี

2. ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี หมายถึง ผู้ที่เรียนจบในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาการบัญชีในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาทั้งในภาครัฐบาลและเอกชน ที่มีลักษณะที่ดี พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำบัญชี (ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก-ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards for Professional Account,2559) และมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

3. ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึก ที่ต้องการของสถานประกอบการต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีในความสามารถโดยรวมที่ทำงานแล้วก่อให้เกิดระดับความคาดหวัง

4. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก ความพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีที่รับนักศึกษาไปทำงานแล้วก่อให้เกิดกระดับความพึงพอใจ

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและความพึงพอใจ

2.2 แนวคิดคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีที่พึงประสงค์

2.3 ความสำคัญของการบัญชีต่อการประกอบธุรกิจ

2.4 แนวคิดทางการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและความพึงพอใจ

2.1.1 ความหมายของความคาดหวัง

ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคนที่เกิดมาบนโลกใบนี้ เมื่อเจริญเติบโตขึ้นในช่วงอายุหนึ่งที่มีความรู้สึกเป็นของตัวเอง หรือเมื่อมีวุฒิภาวะเจริญเติบโตขึ้นในทางความคิด มีความต้องการเป้าหมายให้กับตัวเองเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ตามความเชื่อและความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าโดยมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ว่าจะเกิดตามที่ตนคิดไว้ ซึ่งมีผู้ศึกษาที่แสดงทัศนะที่แตกต่างกัน สรุปดังนี้

ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึก ความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีการคาดคะเนหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งระดับความคาดหวังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของบุคคลต่อสิ่งนั้น (สัจจา โสภา, 2556, หน้า 9)

ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความหรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่นที่คาดหวังในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการหรือคาดหวังเอาไว้ (พจนานุกรมออกฟซ์ฟอร์ด:2000)

ความคาดหวัง เป็นความคิด ความเชื่อ ความต้องการ ความมุ่งหวังหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เช่น บุคคล การกระทำหรือเหตุการณ์ จึงเป็นการคิดล่วงหน้าโดยมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ว่าจะเกิดตามที่ตนคิดไว้ (ฤทัย นิธิธนวิชิต, 2553, หน้า 12)

ทฤษฎีความคาดหวังของรูม (Vroom's Expectancy Theory) วรูม (Victor H.room) เชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจได้เมื่อบุคคลนั้นประเมินแล้วว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำตามเป้าหมายหรือไม่ เกิดเป็นความคาดหวังต่อความพยายามนั้น คนส่วนใหญ่จะตัดสินใจในสิ่งที่มีเหตุมีผลเสมอ และการกระทำของเราก็มาจากการตัดสินใจของเรา แม้ว่าบางครั้งการตัดสินใจของเราจะเกิดความผิดพลาด แต่ส่วนใหญ่แล้วเราพยายามที่จะหาเหตุผล หรือทำอะไรด้วยเหตุด้วยผลเสมอ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าคนเราส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นมองไปข้างหน้าและได้รับแรงจูงใจที่จะประพฤติปฏิบัติตนที่ทำให้เขาเชื่อว่า เขาจะได้รับผลตอบแทนที่ดีได้ คือ คนเรามาทำงานทุกวันในที่ทำงานไม่ใช่ว่าสักแต่จะทำ ๆ ไป แต่พนักงานเหล่านี้มีสิ่งที่

เป็นแรงจูงใจให้เขาคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และที่พนักงานมาทำงานทุกวันก็เพราะต้องการที่จะมาเรียนรู้ มาวัดผลระหว่างตัวเองกับงานที่ทำ ต้องได้รับแรงจูงใจจากองค์กรว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ดี โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความคาดหวังส่วนแรก เป็นการประเมินผลการทำงานของตนเอง โดยคาดหวังว่าเมื่อสามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีต่าง ๆ ร่วมกับความพยายามของตนเองแล้วจะสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน

2. ความคาดหวังส่วนที่สอง เป็นการประเมินผลของงานกับผลตอบแทน โดยคาดหวังว่าเมื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานแล้วจะได้รับผลตอบแทนการทำงานนั้น

3. ความคาดหวังส่วนที่สาม เป็นการให้คุณค่ากับผลตอบแทนที่จะได้รับว่ามีความคุ้มค่ากับความพยายามในการทำงานนั้นหรือก่อให้เกิดความพึงพอใจได้ในระดับใด (เมธา หริมเทพาธิป, http://www.konniana.blogspot.com., 10 เมษายน 2560)

ทฤษฎีความคาดหวังของรูม สรุปได้ว่า การที่บุคคลจะถูกจูงใจและมีความรู้สึกนึกคิดให้กระทำสิ่งใดผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาก่อนว่าความสามารถ และความพยายามของบุคคลนั้นทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ พิจารณาตามคุณลักษณะของบุคคลดังกล่าวนั้น

2.1.2 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) กล่าวโดย มอส (Morse.1958:19) หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด เป็นความรู้สึกของบุคคลในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจต่อสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ หรือเป็นความรู้สึกที่พอใจต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความชอบ ความสบายใจ และเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) กล่าวโดย วูม (Morse.1964:8) หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เป็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีความสามารถจำเป็นต้องศึกษาความต้องการของลูกค้าหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความพึงพอใจในสินค้าและบริการหรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นปัจจัยแรงงานทางด้านการผลิตเกิดความพึงพอใจในหน้าที่ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต้องเริ่มตั้งแต่กระบวนการของการวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organization Management) และการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ (Factor control) ซึ่งสิ่งสำคัญของการบริหารงานเป็นกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้แรงงานของทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความต้องการ มีความรู้สึกและอารมณ์ ดังนั้น การที่จะบริหารจัดการให้มนุษย์ทำงานได้สำเร็จ เกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ตลอดจนสามารถแข่งขันและทำให้องค์การอยู่รอดได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการศึกษาพฤติกรรมภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในองค์การได้ ตลอดจนสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การศึกษาพฤติกรรมองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารดังต่อไปนี้

1. สร้างองค์ความรู้และสร้างความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเอง

การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเอง เช่น มีความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการและแรงจูงใจของตนเอง ทำให้ทราบธรรมชาติ จุดอ่อนและจุดแข็งของพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ทำให้สามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เช่น นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรม และความความสามารถในการตัดสินใจ การตอบสนอง การควบคุมอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ การพัฒนาการสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารงาน

2. สร้างองค์ความรู้และสร้างความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบในการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้มีการทำงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การ การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เข้าใจปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรม จึงทำให้ผู้บริหารเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง สามารถทำนายได้ว่า ถ้าใส่ปัจจัยหรือตัวแปรใดเข้าไป จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอะไรขึ้น ซึ่งนำมาสู่การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมในองค์การด้วยการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ใช้การจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น มีการจัดออกแบบงานได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของคนทำงาน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและได้รับรางวัล เป็นต้น

3. สร้างองค์ความรู้และสร้างความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

ผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์การ การเข้าใจกระบวนการเกิดทัศนคติของบุคคล การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลกระบวนการกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมภายในองค์การพฤติกรรมที่เกี่ยวกับอำนาจและการเมืองภายในองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์การ ทำให้สามารถทำนายและนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. สร้างองค์ความรู้และสร้างความเข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมของผู้บริหาร บุคคลอื่นและสภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์การ

ผู้บริหารมีหลายระดับผู้บริหารในระดับที่อยู่เหนือขึ้นไปจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารในระดับรองลงมาและบุคคลอื่นและสภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหารจากส่วนกลาง ผู้ตรวจราชการ ผู้ถือหุ้น รวมทั้งคู่แข่ง (Competitors) ผู้ส่งวัตถุดิบให้ (Suppliers) และลูกค้าขององค์การ ตลอดจนสภาพแวดล้อมเทคโนโลยี (เมธา หริมเทพาธิป, http://www.konniana.blogspot.com., 10 เมษายน 2560)

ความพึงพอใจ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์การเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไปและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์การ และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบายขององค์การ ซึ่งนำมาสู่การเจรจาต่อรอง การวางแผน การจัดองค์การ และการ

ควบคุมให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์การได้ ทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าใจผู้บริหารและบุคคลอื่นและสภาวะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายโดยความเข้าใจเหล่านี้จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง จูงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารตนเองและบุคคลรอบข้างและทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้

2.1.3 ทฤษฎีความพึงพอใจในคุณลักษณะของงาน (Job - Characteristics Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอว่า ส่วนใหญ่สิ่งที่ควบคุมการจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน การให้งานและสร้างสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลได้ J.Richard Hackman และ G.R. Oldham อธิบายหลักการและคุณลักษณะของงานไว้ ดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย (Skill Variety) เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การทำงานนั้น ๆ มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน (Task Identity) ต้องมีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่ายซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์ อาจจะทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำก็ได้
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริโภค
4. ความมีอิสรภาพ (Autonomy) การให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดรายการหรือตารางการทำงาน และการจัดการนั้น ๆ
5. การป้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเอง

ต่อมา Hackman และ Oldham ได้สำรวจและพัฒนางาน (JDS) เกี่ยวกับการวัดทฤษฎีลักษณะงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. การรับรู้ลักษณะงานของพนักงาน
2. ระดับของความต้องการความก้าวหน้าของตัวพนักงาน
3. ความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับความพึงพอใจส่งผลกระทบพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

ผลผลิต (Productivity) ความพึงพอใจที่มีต่องานทำให้ผลการทำงานออกมาดี ในทางกลับกันผลการทำงานที่ดีก็ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับความสำเร็จตามความต้องการ

พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ (Prosocial and Counterproductive Behavior) พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์มักจะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่องานในระดับสูง สิ่งที่ลูกค้า เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานได้รับ จะส่งผลต่อตัวลูกจ้างเองและองค์กร ส่วนลูกจ้างที่มีพฤติกรรมในทางลบอาจส่งผลต่อกระบวนการผลิต ทำให้ได้สินค้าคุณภาพต่ำ การบริการที่ไม่ดี การนินทาว่าร้าย ขโมยและทำลาย

อุปกรณ์การทำงาน การที่ลูกจ้างเกิดความไม่พอใจต่องาน ไม่ว่าจะเป็นความจริงหรือจินตนาการขึ้นก็ตาม พฤติกรรมต่าง ๆ ของลูกจ้างที่แสดงออกมาจะย้อนกลับมามีผลกระทบกับองค์กร

การขาดงาน (Absenteeism) ทำให้สูญเสียเวลาระหว่างการทำงานไปมากกว่าการประท้วงและการหยุดงาน ปัจจุบันมีอัตราการขาดงานเยอะ จะเห็นได้จากอัตราการขาดงานที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ ดังเช่น ประเทศญี่ปุ่นและสวิสเซอร์แลนด์ถือว่างานเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ จึงมีอัตราการขาดงานต่ำ แต่ที่ประเทศอิตาลีซึ่งถือว่างานเป็นเรื่องที่ไม่มีการบังคับ บริษัทจะต้องจ้างคนทำงานมากกว่าความต้องการจริง 15% เพื่อที่จะมั่นใจได้ว่ามีคนมาทำงานมากพอทุกวัน ซึ่งเป็นเรื่องของความแตกต่างทางวัฒนธรรม

การเปลี่ยนงาน (Turnover) ทุกครั้งที่มีคนลาออกจะต้องมีการรับคนใหม่เข้ามาแทน โดยผ่านการคัดเลือกและฝึกฝน ขั้นตอนต่าง ๆ ต้องใช้เวลาเพื่อหาประสบการณ์ การที่ต้องเปลี่ยนพนักงานบ่อย ๆ มีความสัมพันธ์กับความไม่ต่อเนื่องในระบบการทำงาน

แนวคิดพื้นฐานทฤษฎีความพึงพอใจในคุณลักษณะของงาน (Job - Characteristics Theory) สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรสายการปฏิบัติงานที่จะเน้นให้บุคลากรสายการปฏิบัติงานมีความชำนาญในงานที่หลากหลายมากขึ้น เกิดความรับผิดชอบในงานของตนมีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง และได้รับข้อมูลป้อนกลับระหว่างบุคลากรสายการปฏิบัติงานและผู้บริหารองค์กร ในการบริหารจัดการควรเพิ่มคุณค่างานในระดับหรือคุณค่าของงานทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการท้าทายความสามารถและส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปได้

2.1.4 ความผูกพันในงาน (Work Engagement)

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในงาน อ้างใน นางสาวลลิตา เดชเป้า, 2554, หน้า 10 แบ่งความผูกพันในงานเป็น 2 แนวทาง มีจุดที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

แนวทางการศึกษาที่หนึ่ง มุ่งอธิบายความผูกพันในงานว่าเป็นกลไกที่เกิดจากการคิดและการให้ความสนใจที่บทบาทการทำงานของตน (Role) ได้แก่ คาน (Kahn, 1990) ซึ่งได้เสนอว่าความผูกพันในงานของบุคคล คือ การที่บุคคลผูกติดอยู่กับงาน ต้องการที่จะทำงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับ โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีพลังในการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย ความคิดและอารมณ์ และโรธบาร์ด (Rothbard, 2001) ให้ความหมายความผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวพันกับงานโดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความสนใจและใส่ใจกับการทำงานตามบทบาทที่ได้รับ (Attention) และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption)

แนวทางการศึกษาที่สอง มุ่งอธิบายความผูกพันในงานว่าเป็นกลไกที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และพลังแรงกระตุ้นที่บุคคลมีต่องาน

ชูเฟลิและเบคเคอร์ (Schaufeli and Bakker, 2004 pp.4-5) ให้ความหมายของความผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน ความผูกพันในงานไม่ใช่สภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว

แล้วหายไปหรือเกิดกับเหตุเฉพาะเจาะจงใดๆ แต่ความผูกพันในงานเป็นสภาวะที่ความคงทนและเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการคิดที่มีต่อสิ่งของเหตุการณ์

ความผูกพันในงาน (Work Engagement) สรุปได้ว่า ความผูกพันในงานส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก เช่น พฤติกรรมการริเริ่มด้วยตนเอง ความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ แสดงพฤติกรรมเชิงรุก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนั้นความผูกพันในงานส่งผลดีต่อสุขภาพจิตของบุคลากรภายในหน่วยงาน ลดความเครียดก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.1.5 ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job SatisfactionTheory)

Mumforud (1972, p.4 อ้างถึงในณัทฐา กรีหิรัญ, 2554, หน้า 9) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ท (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองเห็นความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มพยายามต่อรองรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเซสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารขององค์การ ได้แก่ โครซิเอร์ และโกลเนอร์ (Crozier)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (work Content and Job Design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้ได้แก่ นักวิชาการจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institue) มหาวิทยาลัยลอนดอน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นเครื่องจูงใจทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเช่นกัน Glimmer (1971, pp.279-283 อ้างถึงใน ธนชัย ยมจินดา และเสน่ห์ จุ้ยโต, 2544, หน้า 27) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานตามที่เขาถนัด หรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะองค์ประกอบนี้มาก

2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็น

ว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มีอายุมากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้นองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ

คุณลักษณะของทัศนคติ (Characteristics of Attitudes) ทัศนคติเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการแสดงออกทางด้านปฏิบัติ การกำหนดของพฤติกรรมเพราะว่าเกี่ยวพันกับการรับรู้ บุคลิกภาพ และการจูงใจ ทัศนคติเป็นความรู้สึกทั้งทั้งในทางบวกและในทางลบ เป็นภาวะจิตใจของการเตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้และถูกปรับตัวให้เข้ากับองค์การ โดยประสบการณ์ที่ใช้อิทธิพลที่มีลักษณะเฉพาะต่อการตอบสนองของบุคคลไปสู่บุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ของแต่ละบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา และมีอิทธิพลอย่างมากต่อสิ่งที่เราสนใจ สิ่งที่เราจดจำ และการแปลความหมายข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นบุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ และอื่น ๆ รวมถึงท่าทีที่แสดงออก อันมุ่งถึงสภาพจิตใจที่มีต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีแนวโน้มต่อการตอบสนองทางด้านอารมณ์ โดยเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ถูกใจ ดีหรือไม่ดี สนใจหรือไม่สนใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งที่เป็นสิ่งเร้า และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวบุคคลนั่นเอง คน ๆ หนึ่งสามารถมีทัศนคติได้เป็นหลาย ๆ อย่าง ในแต่การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะมุ่งให้ความสนใจไปที่ทัศนคติจำนวนไม่มากนักที่มีส่วน

สัมพันธ์กันกับงาน ทัศนคติที่เกี่ยวพันกับงานนี้มีทั้งในทางบวกหรือทางลบ ในการประเมินผลของพนักงานผู้นั้นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น นักวิจัยส่วนมากจะมีความคิดในเรื่องพฤติกรรมองค์การที่มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติอยู่ 3 อย่างคือ 1.ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) 2.ความเกี่ยวข้องกับงาน (Job involvement) และ 3.ความผูกพันกับองค์การ (Organization Commitment)

1. ความเกี่ยวข้องกับงาน (Job involvement)

ความเกี่ยวข้องการงาน คือ ระดับที่คนเราได้รับการระบุว่ามีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานและพิจารณาว่าเขามีผลงานสำคัญเท่าไรต่อคุณค่าของตัวเขาเอง ความเกี่ยวข้องกับงานที่มีระดับความเกี่ยวข้องในงานสูงจะแสดงให้เห็นชัดเจนถึงความกังวลต่องานที่เขาทำ โดยพบว่าเมื่อความเกี่ยวข้องกับงานมีระดับสูงจะมีความสัมพันธ์ต่อการขาดงานในปริมาณน้อย และมีการลาออกหรือย้ายงานน้อย นักพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าถ้าพนักงานให้ความสำคัญและมีความเต็มใจเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานจะทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น จำนวนคนที่ลาออกจากงาน และมาทำงานสายจะน้อยลง

2. ความผูกพันกับองค์การ (Organization Commitment)

ทัศนคติต่องานแบบที่สาม คือ ความผูกพันกับองค์การ ซึ่งให้คำจำกัดความว่า คือสถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์การใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การ ตราบเท่าที่องค์การยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์การ พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การได้มาก

3. ทัศนคติและความพึงพอใจ (Attitude and Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติที่แต่ละบุคคลมีต่องานของตน ความพึงพอใจในงานเป็นผลที่ได้จากการรับรู้งาน ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของผู้บังคับบัญชาหรือลักษณะของหัวหน้างาน นโยบายและกระบวนการปฏิบัติงาน การรวมกลุ่มทำงาน สภาพการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษที่ให้ลูกจ้าง

แนวความคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) คือ ระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือทางลบต่อการทำงาน บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และจิตใจพร้อมทั้งสามารถสนองความต้องการของบุคคลนั้นได้กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ รวมถึงคุณลักษณะส่วนตนของแต่ละบุคคลนั้นด้วย

2.1.6 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอร์ (Douglas MC Gregor Theory X, Theory Y)

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอร์ (Douglas MC Gregor Theory X, Theory Y) เขาได้เสนอทฤษฎีการจูงใจภายนอกและภายในไว้ด้วยกัน และได้จำแนกทฤษฎีในการควบคุมการปฏิบัติงานเป็นการจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกันประกอบด้วย

2.1.6.1 ทฤษฎี X กล่าวว่า

1.1 ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยง การทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

1.2 วิธีการควบคุมผู้ปฏิบัติงานต้องใช้วิธีรุนแรง การใช้อำนาจบังคับหรือการขู่บังคับ การควบคุมการเข้มงวดเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.3 ไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความกระตือรือร้นน้อย แต่ต้องการความมั่นคงมากที่สุด

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส แต่ในขณะเดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านรางวัลและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบ หน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษที่ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจ คือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

2.1.6.2 ทฤษฎี Y กล่าวว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงาน และถือว่าการทำงานเป็นการเล่นสนุกหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน

2. ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ชอบการขู่บังคับ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองชอบคำพูดที่เป็นมิตร และทำงานตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคลอย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพความเป็นจริง โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อม และการใช้แนวทางที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์การ

3. อูชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ ทฤษฎี Z (Z Theory) (William G. Ouchi) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UXLA (I of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X , Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์การต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระและมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์การ (ผกาวดี สุวงศ์, http://krupp446.blogspot.com/, 9 เมษายน 2560)

แนวคิดพื้นฐานทฤษฎี X ทฤษฎี Y สรุปได้ว่า การพิจารณาคุณลักษณะของบุคคลโดยธรรมชาติ คุณลักษณะส่วนบุคคลสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1.ด้านไม่ดี คุณลักษณะอันไม่พึงประสงค์ต่อบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ตัวบุคคลนั้นในการพิจาณาสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีแนวทางที่เหมาะสมโดยจะเน้นค่าตอบแทนด้านรางวัลและผลประโยชน์อื่นๆ การใช้ระเบียบ หน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษ 2. ด้านดี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ตัวบุคคลนั้นการพิจาณาในการบริหารงานจำเป็นต้องมีแนวทางที่เหมาะสม ให้รางวัลกล่าวคำชมเชย ประกาศคุณงามความดี ซึ่งการแสดงออกตามคุณลักษณะพื้นฐานข้างต้น อาจเกิดจากหลายปัจจัย เริ่มตั้งแต่ปัจจัยพื้นฐานทางครอบครัว สภาพแวดล้อมสังคมนั้น

2.1.7 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์กเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation)

เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมี

ความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors): เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่จะทำ เช่น ความสำเร็จในชีวิต การเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป งานที่มีความรับผิดชอบ งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี งานมีความสุข เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) : เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ เช่น นโยบายและการบริหารที่ดี (พจนา บุญเกื้อ,2551)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์กเบิร์ก สรุปได้ว่าการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ จูงใจบุคลากรสายปฏิบัติงานภายในองค์กรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ให้บุคลากรสายปฏิบัติงานมีความสุขกาย สุขใจและมีอาชีวอนามัยที่ดีในงานในสภาพแวดล้อมปัจจัยขององค์กรภายใต้สภาวการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้

2.1.8 แนวคิดทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory)

มีนักการศึกษาที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย อ้างถึงใน สุวรรณา เทพประสิทธิ์, 2555, หน้า 19-20 (Path-Goal Theory) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เฮ้าส์และอีแวนส์ (House & Evans, 1970: 277-298) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำจากทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายนี้ มาจากที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิกเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคลและทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น ผู้นำจะมีประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับความพึงพอใจแรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้น ซึ่งแนวคิดนี้มาจากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ ผู้นำแบบนี้จะใช้พฤติกรรมของตนแสดงให้เห็นว่า เขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก ให้แนวทางหรือแนะแนวว่าควรจะทำอะไร ทำอย่างไรและขอร้องสมาชิกให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่กำหนดไว้

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมแบบความเป็นมิตรกับสมาชิกและเห็นอกเห็นใจในความเป็นอยู่ จึงทำให้บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรเกิดขึ้นในกลุ่มทำงาน

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิกและนำเอาแนวคิดของกลุ่มมาพิจารณาก่อนการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำเน้นความสำเร็จ เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งเป้าหมาย แสวงหาแนวทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เน้นความเป็นเลิศและแสดงให้สมาชิกได้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูงโดยสมาชิกก็จะปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานอันสูงด้วย

เฮาส์ (House, 1971: 321-328) นำเอาอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการรับรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและหนทางไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาคุณสมบัติของพนักงาน แรงกดดันของสภาพแวดล้อมและความต้องการบรรลุเป้าหมายของพนักงาน ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมาย แบ่งผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership Style) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้อำนาจหน้าที่กับพนักงานเพราะพนักงานยอมรับในอำนาจหน้าที่ เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นงาน เหมาะกับพนักงานที่มีความสามารถน้อย การสั่งการจำช่วยให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership Style) เป็นผู้นำแบบนี้เน้นการทำงานที่เน้นคนให้ความสำคัญกับกลุ่ม โดยให้การสนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้การจัดหาสื่อจูงใจในการทำงานรวมทั้งการให้กำลังใจ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Style) เกี่ยวกับการตัดสินใจที่ผู้นำและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบนี้เหมาะกับพนักงานที่ชอบการทำงานโดยการควบคุมตนเอง (Internal Locus of Control) เพราะพนักงานชอบที่จะมีอำนาจในการกระทำของตนเอง

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement – Oriented Leadership Style) เป็นผู้นำที่จูงใจพนักงานให้ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและการให้รางวัลแก่ผลการทำงานที่น่าพอใจ

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) สรุปได้ว่าผู้บริหารสามารถบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลได้โดยนำเอาอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการรับรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและหนทางไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาคุณสมบัติของพนักงาน แรงกดดันของสภาพแวดล้อมและความต้องการบรรลุเป้าหมายของพนักงานเพื่อใช้กำหนดนโยบายในการบริหารงาน

2.2 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ที่พึงประสงค์

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของบัณฑิตที่เกี่ยวกับความสามารถในการสนใจใฝ่รู้ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองมีความกระตือรือร้น มีวิจารณญาณ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น อันเป็นผลมาจากอบรม/พัฒนานิสิตผ่านโปรแกรมการศึกษาต่างๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิต (สิริพร วาสนาประเสริฐ และวิศณี ไชยรักษ์, 2555, หน้า 114-116)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมอันเป็นที่ปรารถนาของสังคม อันประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ประกอบด้วย การมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และอาชีพที่สอดคล้องกับโปรแกรมวิชาที่ศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในคุณค่าของสังคม ความดี ความงามที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของชาติ มีความรู้ความเข้าใจในระบบเศรษฐกิจ สังคม และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีความรู้และความเข้าใจในความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันจะมีผลต่อการพัฒนาระบบคนและสังคม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับท้องถิ่นและชุมชนที่อาศัย ซึ่งนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความรู้ความเข้าใจในหลักการและ

วิธีการเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ความรู้ในกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถให้บริการทางวิชาการแก่ผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่

2. ด้านเทคนิควิธีปฏิบัติ ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎี และหลักการไปสู่การปฏิบัติงานในอาชีพหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถในการกำหนดแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศและสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาโดยใช้หลักการและเหตุผล สามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สามารถสาธิตและแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานได้ สามารถประสานงานเพื่อการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานภายนอก สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงานได้ และมีทักษะในการค้นคว้าหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง (กัญญามน อินหว่างและขวัญฤทัย ยิ้มละมั้ย, 2556, หน้า 36-48)

คุณลักษณะพื้นฐาน หมายถึง ลักษณะการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของมหาบัณฑิตที่เกี่ยวกับความสามารถในการสนใจใฝ่รู้ รู้จักการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความกระตือรือร้น มีวิจารณญาณมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุมีผลในเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีทักษะในการใช้ภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษมีการบริหารจัดการและวางแผนอย่างเป็นระบบ มีความรู้ความสามารถทางด้านการวิจัยและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร (ชิดชนก เชิงเชาว์ และคณะ, 2547, หน้า 5)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์เกี่ยวข้องกับ ความรู้ ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ความประพฤติและลักษณะนิสัยที่บ่งบอกถึงการเป็นผู้ศึกษาวิชาชีพ รวมถึงหลักปฏิบัติตน ความมุ่งมั่นต่อสมรรถนะทางวิชาการ พฤติกรรมตามหลักจรรยาบรรณ ความรับผิดชอบ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การจัดการตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะมีองค์ประกอบที่จะกำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม เป็นจำนวนมาก (มยุรี เกื้อสกุล, 2558, หน้า 7)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สรุปได้ว่า ลักษณะการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมประกอบด้วย

1. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัย และทักษะทางปัญญา

2. ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน

3. ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ ในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สู่อาชีพสนใจใฝ่รู้ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองมีความกระตือรือร้น มีวิจารณญาณมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นผลมาจากการฝึกการจัดการเรียนการสอนคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีที่พึงประสงค์เป็นข้อกำหนดในมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2557 ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2557 สาขาวิชาการบัญชี ได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ ดังนี้ (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, http://www.vec.go.th, 9 มีนาคม 2560)

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2557 ประเภทวิชา บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับคุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี ประกอบด้วยด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่

1.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น ความเสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต กตัญญูกตเวที อดกลั้น ละเว้นสิ่งเสพติดและการพนัน มีจิตสำนึกและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและ สังคม เป็นต้น

1.2 ด้านพฤติกรรมลักษณะนิสัย เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความรักสามัคคี มีมนุษย์สัมพันธ์ เชื่อมั่นในตนเอง ขยัน ประหยัด อดทน พึ่งตนเอง ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

1.3 ด้านทักษะทางปัญญา เช่น ความรู้ในหลักทฤษฎี ความสนใจใฝ่รู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เป็นต้น

คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับคุณวุฒิ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2557 ประเภทวิชา บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี ต้องครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน คือ

(1) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรมลักษณะนิสัย และทักษะทางปัญญา

(2) ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน

(3) ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ ในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สู่อาชีพ

2.2.1 มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก - ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) และจรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2553

2.2.1.1 มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก - ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับนี้ ได้นำเสนอต่อสมาชิกสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (IFAC) สมาชิกสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศมีความรับผิดชอบในการสร้างความเชื่อมั่นว่าการ พัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรกของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐาน การศึกษาระหว่างประเทศฉบับนี้ นอกจากนี้มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับนี้ อาจมีประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา ผู้ว่าจ้าง หน่วยงานกำกับดูแล หน่วยงานภาครัฐ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชี

สมาชิกสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศต้องกำหนดผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพที่มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชีโดยผลการเรียนรู้ดังกล่าวต้องรวมรายการที่ปรากฏในตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพ

ด้านของความรู้ ความสามารถ (ระดับความเชี่ยวชาญ)	ผลการเรียนรู้
(ก) ปัญญา (ปานกลาง)	(1) ประเมินข้อมูลจากแหล่งข้อมูลและแง่มุมที่หลากหลายผ่านการวิจัย การวิเคราะห์ และการบูรณาการ
	(2) ประยุกต์ใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งรวมถึงการระบุและการประเมินทางเลือก เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สมเหตุสมผลบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
	(3) ระบุได้ว่าเมื่อใดสมควรที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาและหาข้อสรุป
	(4) ประยุกต์ใช้เหตุผล การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ และการคิดเชิงนวัตกรรม ในการแก้ปัญหา
	(5) เสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาที่ไม่มีรูปแบบและซับซ้อนในหลายแง่มุม
(ข) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	(1) ให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม เมื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร
	(2) สื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเนอ อภิปราย และรายงานในสถานการณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษรและโดยวาจา
	(3) แสดงให้เห็นถึงความตระหนักเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษาในการสื่อสารทุกรูปแบบ
	(4) ประยุกต์ใช้เทคนิคการฟังเชิงรุกและการสัมภาษณ์ที่มีประสิทธิภาพ
	(5) ประยุกต์ใช้ทักษะการต่อรองมาใช้เพื่อหาทางแก้ปัญหาและข้อตกลงร่วมกัน
	(6) ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อลดหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง แก้ไขปัญหาและสร้างโอกาสให้ได้มากที่สุด
	(7) นำเสนอความคิดและโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนและมีพันธสัญญาร่วมกัน
(ค) การจัดการตนเอง (ปานกลาง)	(1) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
	(2) ประยุกต์ใช้ความสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในการตั้งคำถามและประเมินข้อมูลทั้งหมดเชิงวิพากษ์
	(3) กำหนดมาตรฐานส่วนบุคคลระดับสูงในการปฏิบัติงานและติดตามผลงานของตนเองโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่นและการไตร่ตรองด้วยตนเอง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ด้านของความรู้ ความสามารถ (ระดับความเชี่ยวชาญ)	ผลการเรียนรู้
(ค) การจัดการตนเอง (ปานกลาง)	(4) จัดการเวลาและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุข้อกำหนดทางวิชาชีพ
	(5) คาดการณ์ความท้าทายและวางแผนหาทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้
	(6) เปิดใจกว้างรับโอกาสใหม่ๆที่เข้ามา
(ง) การจัดการองค์กร (ปานกลาง)	(1) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด
	(2)สอบทานงานของตนเองและของผู้อื่นเพื่อประเมินว่างานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพขององค์กรหรือไม่
	(3) ประยุกต์ใช้ทักษะการบริหารคนในการสร้างแรงจูงใจและ พัฒนาผู้อื่น
	(4) ประยุกต์ใช้ทักษะการกระจายงานในการมอบหมายงาน
	(5) ประยุกต์ใช้ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายองค์กร
	(6) นำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการตัดสินใจที่ดีขึ้น

ที่มา: สภาวิชาชีพบัญชี.มาตรฐานวิชาชีพบัญชี/มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก - ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง). http://www.fap.or.th., หน้า 5-7.

ผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชี คือ บุคคลผู้เริ่มเข้าสู่หลักสูตรวิชาชีพทางการบัญชีซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก คือ การเรียนรู้และการพัฒนาที่ผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชีได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเป็นลำดับแรกอันนำไปสู่การปฏิบัติตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพ การพัฒนาทางวิชาชีพเริ่มแรก หมายรวมถึง การศึกษาทั่วไป การศึกษาวิชาชีพทางการบัญชี ประสบการณ์ภาคปฏิบัติและการประเมินผล

การศึกษาทั่วไปอาจช่วยให้ผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชีพัฒนาทักษะทางวิชาชีพโดยช่วยให้ผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชีมีมุมมองที่กว้างขึ้น และช่วยให้ผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชีสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ และประยุกต์ใช้การให้เหตุผลเชิงตรรกะและการคิดเชิงวิพากษ์ในการแก้ปัญหา

การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรกดำเนินต่อเนื่องไปจนกระทั่งผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชีสามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพตามที่ได้กำหนดไว้สำหรับบทบาทที่ตนได้เลือกไว้ในวิชาชีพบัญชี ในระดับสากล มีความแตกต่างอย่างมีสาระสำคัญด้านกฎหมายและข้อบังคับที่เป็นตัวกำหนดการได้มาซึ่งคุณสมบัติ (หรือการอนุมัติใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ) ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสมาชิกสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศแต่ละองค์กรอาจกำหนดจุดเชื่อมโยงที่เหมาะสมระหว่างจุดสิ้นสุดของการพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรกและการได้มาซึ่งคุณสมบัติ (หรือการอนุมัติใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ) สำหรับสมาชิกขององค์กร

ในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับนี้ จัดประเภททักษะทางวิชาชีพตามความรู้ความสามารถออกเป็น 4 ด้านดังนี้

(ก) ด้านปัญญา หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ

(ข) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

(ค) ด้านการจัดการบุคคล หมายถึง ทัศนคติและความประพฤติส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และ

(ง) ด้านการจัดการองค์การ หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับองค์กรหรือภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสมด้วยบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่

ด้านของความรู้ความสามารถ คือ กลุ่มผลการเรียนรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกันและสามารถจัดเข้าในหมวดหมู่เดียวกันได้ ความรู้ความสามารถด้านทักษะทางวิชาชีพหมายรวมถึงทักษะทางปัญญาและองค์กร ความรู้ความสามารถด้านเทคนิคหมายรวมถึงความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบัญชีการเงินและการรายงานทางการเงิน การภาษีอากรและเศรษฐศาสตร์ และความรู้ความสามารถด้านค่านิยม จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพหมายรวมถึงความรู้ความสามารถด้านหลักจริยธรรมพร้อมทั้งการสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ และการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ

ผลการเรียนรู้เป็นตัวกำหนดเนื้อหาและความรู้เชิงลึก ความเข้าใจ และการประยุกต์ใช้ที่จำเป็นสำหรับความรู้ความสามารถที่กำหนดไว้แต่ละด้าน ผลการเรียนรู้สามารถแสดงให้เห็นในบริบทของสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือหลักสูตรวิชาชีพทางการบัญชี

ตามที่แสดงในตารางที่ 2.1 มีการกำหนดระดับความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านของความรู้ความสามารถที่คาดหวังให้ผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชีต้องพัฒนาให้มีขึ้นก่อนที่จะสิ้นสุดการพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก ระดับความเชี่ยวชาญนี้ระบุถึงบริบทที่ผลการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องถูกคาดหวังให้ผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชีแสดงให้เห็นโดยรวม ทั้งผลการเรียนรู้และระดับความเชี่ยวชาญของความรู้ความสามารถเป็นข้อมูลที่ช่วยสมาชิกสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศออกแบบหลักสูตรวิชาชีพทางการบัญชีของตน

ในหลักสูตรวิชาชีพทางการบัญชี สมาชิกสหพันธ์นักบัญชีระห่างประเทศอาจ (ก) กำหนดความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม (ข) เพิ่มระดับความเชี่ยวชาญสำหรับความรู้ความสามารถบางด้านหรือ (ค) พัฒนาผลการเรียนรู้เพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับนี้ ซึ่งการเพิ่มเติมเหล่านี้อาจดำเนินการเมือสมาชิกสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศเตรียมผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชีให้ทำงานในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ (เช่นงานภาครัฐ) หรือบทบาทใดบทบาทหนึ่งโดยเฉพาะ (เช่น นักบัญชีบริหารหรือผู้สอบบัญชี)

สมาชิกสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ นักการศึกษา และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ได้รับการส่งเสริมให้ค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของประเทศและวัฒนธรรม แนวทางที่เหมาะสมอาจรวมถึงกิจกรรมการพัฒนาและการเรียนรู้แบบผสมผสานซึ่ง

รวมหลักสูตรการเรียนรู้ที่เป็นระบบและประสบการณ์ภาคปฏิบัติเข้าด้วยกัน เช่น ผู้ควบคุมงานภาคปฏิบัติเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยผู้มุ่งมั่นการประกอบวิชาชีพบัญชีให้พัฒนาทักษะทางวิชาชีพภายในสถานประกอบการ

2.2.1.2 คำอธิบายระดับความเชี่ยวชาญ

คำอธิบายเรื่องระดับความเชี่ยวชาญนี้ใช้ร่วมกับผลการเรียนรู้ในเอกสารเผยแพร่ของคณะกรรมการมาตรฐานการศึกษาการบัญชีระหว่างประเทศฉบับอื่น ๆ ได้แก่ มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับที่ 2 ฉบับที่ 3 และฉบับที่ 4 คำอธิบายเรื่องระดับความเชี่ยวชาญให้คำอธิบายความเชี่ยวชาญไว้ 3 ระดับ คำอธิบายระดับความเชี่ยวชาญนี้และผลการเรียนรู้เป็นข้อมูลที่ช่วยสมาชิกสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศออกแบบหลักสูตรวิชาชีพทางการบัญชีสำหรับบทบาทในการประกอบวิชาชีพบัญชีและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของวิชาชีพบัญชีที่หลากหลาย รายละเอียดดังตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 คำอธิบายระดับความเชี่ยวชาญ

ระดับความเชี่ยวชาญ	คำอธิบาย
พื้นฐาน	โดยทั่วไปผลการเรียนรู้สำหรับความรู้ความสามารถในแต่ละด้าน จะเน้นเรื่องต่อไปนี้ ● การนิยาม การอธิบาย การสรุป และการตีความ หลักการและทฤษฎีพื้นฐานของความรูความสามารถเชิงเทคนิคที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จภายใต้การควบคุมงานที่เหมาะสม ● การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ทักษะทางวิชาชีพที่เหมาะสม ● การตระหนักถึงความสำคัญของค่านิยม จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ทักษะทางวิชาชีพที่เหมาะสม ● การแก้ไขปัญหาที่ไม่ซับซ้อน และการส่งต่องานหรือปัญหาที่มีความซับซ้อนให้ผู้ควบคุมงานหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ ● การให้ข้อมูลและอธิบายความคิดได้อย่างชัดเจน ผ่านการสื่อสารด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ผลการเรียนรู้ในระดับพื้นฐานจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในการทำงานที่มีลักษณะคลุมเครือ ซับซ้อน และไม่แน่นอน
ปานกลาง	โดยทั่วไปผลการเรียนรู้สำหรับความรู้ความสามารถในแต่ละด้าน จะเน้นเรื่องต่อไปนี้ ● การประยุกต์ การเปรียบเทียบ และการวิเคราะห์หลักการและทฤษฎีพื้นฐานของความรู้ความสามารถเชิงเทคนิคที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นอิสระเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และเพื่อการตัดสินใจ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับความเชี่ยวชาญ	คำอธิบาย
ปานกลาง	● การผสมผสานความรู้ความสามารถเชิงเทคนิคและทักษะทางวิชาชีพเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ● การประยุกต์ใช้ค่านิยม จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพในงานที่ได้รับมอบหมายการนำเสนอข้อมูลและการอธิบายความคิดได้อย่างชัดเจนด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียด้านการบัญชี และด้านผลการเรียนรู้ในระดับปานกลางจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในการทำงานที่มีลักษณะคลุมเครือ ซับซ้อน และไม่แน่นอน
สูง	โดยทั่วไปผลการเรียนรู้สำหรับความรู้ความสามารถในแต่ละด้านจะเน้นเรื่องต่อไปนี้ ● การเลือกใช้และบูรณาการหลักการและทฤษฎีจากความรู้ความสามารถเชิงเทคนิคในด้านต่างๆ เพื่อบริหารและดำเนินโครงการและงานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ● การบูรณาการความรู้ความสามารถเชิงเทคนิคและทักษะทางวิชาชีพเพื่อบริหารและดำเนินโครงการและงานที่ได้รับมอบหมาย ● การใช้ดุลยพินิจตามแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับค่านิยม จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ ● การประเมิน การวิจัย และการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ภายใต้การควบคุมงานอย่างมีขอบเขต ● การคาดคะเนสถานการณ์ การขอคำปรึกษาอย่างเหมาะสม และการพัฒนาแนวทางแก้ไขประเด็นและปัญหาที่ซับซ้อนและ ● การนำเสนอและการอธิบายข้อมูลที่เกี่ยวข้องในเชิงโน้มน้าวใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียหลากหลายกลุ่มได้อย่างสม่ำเสมอ ผลการเรียนรู้ขั้นสูงจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในการทำงานที่มีลักษณะคลุมเครือ ซับซ้อน และไม่แน่นอน

ที่มา: สภาวิชาชีพบัญชี.มาตรฐานวิชาชีพบัญชี/มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก-ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง). http://www.fap.or.th.,หน้า 11-13.

มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก-ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) สรุปได้ว่าเป็นมาตรฐานกำหนดความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ และผลการเรียนรู้ที่อธิบายถึงทักษะทางวิชาชีพที่ผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชี จำเป็นต้องมีเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยทักษะทางปัญญา (ข) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการ สื่อสาร (ค) ทักษะการจัดการตนเอง และ (ง) ทักษะการจัดการองค์กร ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีบูรณาการกับความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค และ ค่านิยม จริยธรรมและทัศนคติทางวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาให้

เกิดการเติบโตของขีดความสามารถซึ่งส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ

2.2.1.3 การจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา (หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง)

มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา หมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพทางอาชีวศึกษาที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และหรือสถาบันต่างๆที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ เพื่อให้เป็นหลักในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา มาตรฐานการอาชีวศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้านดังนี้

1. มาตรฐานด้านผู้เรียน คือ มาตรฐานที่เน้นการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์สังคมและทักษะวิชาชีพ โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถหรือสมรรถนะตามศักยภาพมีความสุขเป็นพลเมืองดีและมีคุณค่าของประเทศชาติ

2. มาตรฐานด้านกระบวนการ คือ มาตรฐานที่เน้นในด้านกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน ระบบการเชื่อมโยงการฝึกงานกับการเรียนการสอนและการมีงานทำรวมทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3. มาตรฐานด้านปัจจัย คือ มาตรฐานที่เน้นการกำหนดคุณลักษณะ คุณสมบัติหรือความพร้อมของผู้บริหาร ครู อาจารย์ หลักสูตร อาคารสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์การสอนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และความร่วมมือของชุมชน

การอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, http://www.vec.go.th, 5 มีนาคม 2560)

การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่มุ่งฝึกลักษณะนิสัยรักการทำงาน มีความรัก มีความรู้ความชำนาญในอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน มุ่งเน้นให้สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ตามควรแก่วัย และสามารถจัดการอาชีวศึกษาจึงมุ่งผลิตกำลังคนให้มีทักษะในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือและระดับชำนาญเฉพาะอย่างให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (อ้างถึงใน สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน, http://www.guru.sanook.com, 5 มีนาคม 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาระดับคุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชา บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี ประกอบด้วย

1. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่

1.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น ความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต กตัญญูกตเวที อดทนอดกลั้น ละเว้นสิ่งเสพติดและการพนัน มีจิตสำนึกและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและสังคม เป็นต้น

1.2 ด้านพฤติกรรมลักษณะนิสัย เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความรักสามัคคี มีมนุษย์สัมพันธ์เชื่อมั่นตนเอง ขยันประหยัดอดทนพึ่งตนเองปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยอาชีวอนามัยการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

1.3 ด้านทักษะทางปัญญา เช่น ความรู้ในหลักทฤษฎีความสนใจใฝ่รู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เป็นต้น

2. ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่

2.1 สื่อสารโดยใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศในชีวิตประจำวันและเพื่อพัฒนางานอาชีพ

2.2 แก้ไขปัญหาและพัฒนางานอาชีพโดยใช้หลักการและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

2.3 มีบุคลิกภาพและคุณลักษณะเหมาะสมกับการปฏิบัติงานอาชีพและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น

2.4 ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมและพัฒนางานอาชีพ

3. ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่

3.1 วางแผนดำเนินงาน จัดการและพัฒนางานอาชีพตามหลักการและกระบวนการ โดยคำนึงถึงการบริหารงานคุณภาพ การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมและหลักความปลอดภัย

3.2 ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพื่อพัฒนางานอาชีพ

3.3 มีทักษะและสมรรถนะในงานอาชีพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3.4 วางแผน จัดการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีในงานอาชีพอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม

3.5 สามารถคิดวิเคราะห์ประยุกต์ใช้ทักษะและความรู้ในการจัดการงานอาชีพได้อย่างมีระบบ

3.6 ปฏิบัติงานด้านบัญชีการเงินครบทั้งวงจรตามมาตรฐานการบัญชี และหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป

3.7 ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน ต้นทุนการตรวจสอบ และการวางระบบบัญชีเพื่อใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ

3.8 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร

3.9 ใช้ระบบสารสนเทศในงานบัญชี

3.10 ปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับ และจริยธรรมแห่งวิชาชีพในงานบัญชี

กระบวนการจัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2557 ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เพื่อพัฒนากำลังคนระดับเทคนิคให้มีสมรรถนะ มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ ทั้งในระดับชุมชนระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

2. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้เลือกเรียนได้อย่างกว้างขวางเน้นสมรรถนะด้วยการปฏิบัติจริง สามารถเลือกวิธีการเรียนตามศักยภาพและโอกาสของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเทียบโอนผลการเรียนสะสมผลการเรียน เทียบความรู้และประสบการณ์จากแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระ

3. เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะในการประกอบอาชีพ มีความรู้เต็มภูมิ ปฏิบัติได้จริงมีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี

4. เป็นหลักสูตรที่สนับสนุนการประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

5. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของภูมิภาค เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1. เพื่อให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. เพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะในงานอาชีพตามมาตรฐานอาชีพนั้น

3. เพื่อให้สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะจากศาสตร์ต่างๆ ประยุกต์ใช้ในงานอาชีพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

4. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในงานอาชีพรักงานรักองค์กรสามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี และมีความภาคภูมิใจในตนเองต่อการเรียนวิชาชีพ

5. เพื่อให้มีปัญญา ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการจัดการการตัดสินใจและการแก้ปัญหา รู้จักแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาตนเอง ประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างงานให้สอดคล้องกับวิชาชีพและการพัฒนางานอาชีพอย่างต่อเนื่อง

6. เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ มีวินัย มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจเหมาะสมกับการปฏิบัติในอาชีพนั้นๆ

7. เพื่อให้เป็นผู้มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงาม ต่อต้านความรุนแรงและสารพเสพติด ทั้งในการทำงาน การอยู่ร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว องค์กร ท้องถิ่นและประเทศชาติ อุทิศตนเพื่อสังคมเข้าใจและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตระหนักในปัญหาและความสำคัญของสิ่งแวดล้อม

8. เพื่อให้ตระหนักและมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเป็นกำลังสำคัญในด้านการผลิตและให้บริการ

9. เพื่อให้เห็นคุณค่าและดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนในฐานะพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.สำนักมาตรฐานการศึกษา, 2558, หน้า 1)

ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพทางอาชีวศึกษาที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และหรือสถาบันต่างๆ ที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพสรุปได้ว่า เพื่อให้เป็นหลักในการส่งเสริม กำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา พัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น ความเสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต กตัญญูกตเวที อดกลั้น ละเว้นสิ่งเสพติดและการพนัน มีจิตสำนึกและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและ สังคม พฤติกรรมลักษณะนิสัยที่ดี เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความรักสามัคคี มีมนุษย์สัมพันธ์เชื่อมั่นตนเอง ขยันประหยัด อดทนพึ่งตนเองปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยอาชีวอนามัย การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม และมีสมรรถนะทักษะทางปัญญา เช่น ความรู้ในหลักทฤษฎีความสนใจใฝ่รู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความสอดคล้องคุณลักษณะอันพึงมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก– ทักษะทางวิชาชีพสภาวิชาชีพการบัญชี

2.3 ความสำคัญของการบัญชีต่อการประกอบธุรกิจ

การจัดระบบข้อมูลเพื่อใช้ในการวัดผลการดำเนินงานของกิจการ เกิดจากกระบวนการปฏิบัติงานการบัญชี คือ การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่ใช้ประกอบการบันทึกบัญชี ซึ่งได้มาจากแหล่งภายนอกและแหล่งภายในขององค์กร เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามเหตุการณ์การดำเนินงานของกิจการ แยกตามวงจรการบัญชี เริ่มตั้งแต่ขั้นที่ จดบันทึกรายการค้า บันทึกในสมุดบัญชีขั้นตอนหรือว่าสมุดรายวันขั้นต้น สมุดบัญชีแยกประเภท การทำงบทดลอง ปรับปรุงบัญชีในกระดาษทำการ การจัดทำงบการเงิน ปรับปรุงรายการบัญชี การปิดบัญชีขั้นต้น จำทำงบทดลองหรือว่าเปิดรายการบัญชี (อังคณา นุตยกุลและคณะ. หลักการบัญชีเบื้องต้น 2, 2554, หน้า 2-4) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านทักษะวิชาชีพทางการบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก-ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards for Professional Account) และข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่องจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพ.ศ. 2553 หรือที่เรียกว่า“นักบัญชี” (Accountant) รวมไปถึงนักลงทุนในตลาดหลักทรัพย์หรือผู้ที่สนใจในการลงทุนในอนาคตของกิจการ การซื้อการดำเนินงานขององค์กรทุกกิจการไม่ว่าจะเป็นกิจการประเภทบริการ พณิชยกรรมและอุตสาหกรรม หรือที่เรียกว่าการประกอบธุรกิจจะต้องมีการวางแผน การควบคุม การประสานงาน การประเมินผลและการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจการที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นข้อมูลทางการบัญชี เป็นรายงานที่สำคัญมากเพราะจะต้องรายงานให้เป็นไปตามความจริง สามารถที่จะตรวจสอบ และเป็นที่เข้าใจสำหรับผู้ที่ต้องการซึ่งจำเป็นต้องใช้เพราะจะแสดงถึงผลการดำเนินงาน และฐานะทางการเงินของกิจการ มีความสำคัญของการบัญชีต่อการประกอบธุรกิจจากการแบ่งแยก ไว้ดังนี้

- ผู้บริหาร ต้องการข้อมูลทางด้านการบัญชีเพื่อประเมินวิเคราะห์การจัดการการลงทุน รวมไปถึงการควบคุมสินทรัพย์หรือการส่งเสริมในด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเสียหายน้อยที่สุด
- เจ้าหนี้ คือ สถาบันการเงินต่างๆไม่ว่าจะเป็นธนาคาร กิจการให้สินเชื่อรวมไปถึง ไฟแนนซ์ต่าง ๆ สำหรับข้อมูลทางด้านการบัญชีมีส่วนสำคัญในด้านการกำหนดวงเงินกู้และจ่ายเงินกู้เพราะเจ้าหนี้ต้องการ ทราบฐานะทางการเงินของกิจการว่าสามารถที่จะชำระหนี้ได้มากน้อยเพียงใด หากปล่อยกู้ไปแล้วจะทำให้มีหนี้สูญหรือไม่ดังนั้นข้อมูลทางการบัญชีจึงจำเป็นที่จะต้องรับรู้เพื่อปล่อยสินเชื่อให้กับกิจการ
- พนักงานหรือลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างที่อยู่ในกิจการ พนักงาน รวมไปถึงสหภาพแรงงาน เพื่อสามารถที่จะรับทราบข้อมูลนำไปประกอบการพิจารณาการจ่ายโบนัส สวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่อพนักงาน ว่าไปในทางที่เหมาะสมหรือไม่
- หน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นกรมสรรพากรในการจัดเก็บภาษีกระทรวงพาณิชย์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของกิจการโดยรวมภายในประเทศ เพื่อเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ประกอบการในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการติดตามการค้าโดยรวมภายในประเทศ
- บุคคลทั่วไปหรือบุคคลภายนอก จะนำข้อมูลไปทำการศึกษาหรือวิจัยในด้านต่างๆ การซื้อกิจการการควบรวมของกิจการ รวมไปถึงประชาชนโดยทั่วไป นักวิชาการ เป็นต้น รวมไปถึงสามารถเชื่อมโยงให้มีการควบคุมภายในองค์กร” (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2559, หน้า 1)

กระบวนการบัญชีจากผู้จัดทำบัญชีที่เป็นบุคคลที่มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีและคุณลักษณะผู้ทำบัญชี สรุปได้ว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในด้านการประกอบวิชาชีพบัญชี ที่ผู้มีหน้าที่ในการจัดทำบัญชีจะต้องพัฒนาไม่ว่าการพัฒนาองค์ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ รวมถึงการพยากรณ์และการสรุปผล แต่สิ่งสำคัญที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันนั้นคือ คุณลักษณะของแต่ละบุคคลในการประกอบอาชีพที่องค์กรธุรกิจต้องการความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการประกอบธุรกิจ คุณลักษณะที่กล่าวนั่นคือ ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งการพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะบุคคลไม่ว่าจะเป็นการจัดการตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดแจงงานให้เสร็จทันเวลาและความสามารถที่จะเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง การมีจรรยาบรรณและทัศนคติให้เข้ากับการตัดสินใจรวมถึงหลักความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพล้วนแต่ต้องให้ความสำคัญอย่างทัดเทียมกันทั้งสิ้น

2.4 แนวคิดทางการวิจัย

การศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการมีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีที่ได้รับแนวคิดจากทฤษฎี มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนแนวคิดและทฤษฎีตลอดจนผลการศึกษา จากการทบทวนงานทฤษฎีแนวคิดการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษาค้นคว้าสรุปได้ว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีควรได้รับการพัฒนาจากแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในคุณลักษณะของงาน (Job - Characteristics Theory) เป็นการพัฒนาบุคลากรสายการปฏิบัติงานที่จะเน้นให้บุคลากรสายการปฏิบัติงานมีความชำนาญในงานที่หลากหลายมากขึ้น เกิดความรับผิดชอบในงานของตนมีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง ผู้บริหารองค์กรควรบริหารจัดการเพิ่มคุณค่างานทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นการท้าทายความสามารถและส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปได้ แนวคิดทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ผู้บริหารสามารถบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลได้โดยนำเอาอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการรับรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและหนทางไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาคุณสมบัติของพนักงาน แรงกดดันของสภาพแวดล้อมและความต้องการบรรลุเป้าหมายของพนักงานเพื่อใช้กำหนดนโยบายในการบริหารงาน แนวคิดทฤษฎีความผูกพันในงาน (Work Engagement) ความผูกพันในงานส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก เช่น พฤติกรรมการริเริ่มด้วยตนเอง ความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ แสดงพฤติกรรมเชิงรุก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนั้นความผูกพันในงานส่งผลดีต่อสุขภาพจิตของบุคลากรภายในหน่วยงาน ลดความเครียดก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แนวคิดทฤษฎีผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Theory) ผู้บริหารสามารถบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลได้โดยนำเอาอิทธิพลของผู้นำจากการแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในด้านคุณงามความดี และการเสียสละอุทิศตนเพื่อคนอื่นและส่วนรวม ทำให้คนอื่นเกิดความยกย่องชื่นชม พร้อมที่จะเชื่อฟังและปฏิบัติตาม แนวคิดทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีเกอร์เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคลอย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากความเป็นจริง

แนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของรูม (Vroom's Expectancy Theory) การที่บุคคลจะถูกจูงใจและมีความรู้สึกนึกคิดให้กระทำสิ่งใดผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาก่อนว่าความสามารถ และความพยายามของบุคคลนั้นทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ พิจารณาตามคุณลักษณะของบุคคลดังกล่าวนั้น แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์กเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) คือ ระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือทางลบต่อการทำงานบุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และจิตใจพร้อมทั้งสามารถสนองความต้องการของบุคคลนั้นได้กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ รวมถึงคุณลักษณะส่วนตนของแต่ละบุคคลนั้นด้วย และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานให้บริการเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องดำเนินงานให้ผู้ที่มาใช้บริการความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญเติบโตของงานบริการ เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานก่อให้เกิดผลต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่ได้กำหนดความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ และผลการเรียนรู้ที่อธิบายถึงทักษะทางวิชาชีพผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชี จำเป็นต้องมีเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ ความสามารถ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ด้านทักษะทางปัญญามีความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษามีความรู้ในหลักทฤษฎี มีความสนใจใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับ สรัชนุช บุญวุฒิ และคณะ (2556, หน้า 116) พบว่า การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ ภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า คิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา และด้านภาษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า นักบัญชีในยุค AEC ต้องมีคุณลักษณะและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านภาษาและด้านความรู้ความสามารถ

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการ สื่อสาร มีความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาด้านพฤติกรรมลักษณะนิสัย เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความรักสามัคคี มีมนุษย์สัมพันธ์ เชื่อมั่นตนเอง ขยันประหยัดอดทน พึ่งตนเองปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยอาชีวอนามัย การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับ วิไล พินโยภรณ์และคะนึงกิจ นิรมิตเจียรพันธ์ (2559, หน้า 5) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักบัญชีตามความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจค้าส่งค้าปลีกจังหวัดภูเก็ตทักษะทาง

คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่พึงประสงค์ คือ ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ทักษะทางปัญญา

3. ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศด้านทักษะการจัดการตนเองมีทัศนคติและความประพฤติส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกำหนดมาตรฐานส่วนบุคคลระดับสูงในการปฏิบัติงานและติดตามผลงานของตนเองโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่นและการไตร่ตรองด้วยตนเอง เป็นต้น และมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น ความเสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต กตัญญูกตเวที อดกลั้น ละเว้นสิ่งเสพติดและการพนัน มีจิตสำนึกและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ พงศ์ศิริภพ ทองดีรวิสุรเกตุ (2554, หน้า 1) พบว่า สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชี มุมมองของผู้บริหารงานสายบัญชีในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสมรรถนะของนักบัญชีมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะทางปัญญา มีทักษะทางองค์กรและการจัดการ มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและธุรกิจและมีความรู้ด้านการบัญชีและงานการเงิน

4. ด้านการบริหารองค์กร หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศด้านการจัดการองค์การ หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับองค์กรหรือภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสมด้วยบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อเป็นเครื่องชี้วัดคุณลักษณะของนักบัญชีตามความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการเป็นตัวบ่งชี้สำคัญว่าสมรรถนะด้านที่กล่าวข้างต้นนั้นมีความสำคัญในการดำเนินงานหรือการกำหนดกฎเกณฑ์ กติกา และเงื่อนไขที่มีความเสมอภาคเป็นธรรม โดยเป็นที่ยอมรับและมีความเท่าเทียมกันในการยึดถือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ โสภาพรรณ ไชยพัฒน (2555, หน้า 87) พบว่า คุณลักษณะผู้ทำบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการธุรกิจ ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า คุณลักษณะผู้ทำบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบธุรกิจในจังหวัด ภูเก็ตทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยคือ ทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทาง วิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน และทักษะทางปัญญา ดังตารางที่ 2.3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 ทฤษฎี และแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการ

ทฤษฎี	งานวิจัย	กรอบแนวคิด
1. ความพึงพอใจในคุณลักษณะของงาน (Job - Characteristics Theory) สิ่งที่ควบคุมการจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย (Skill Variety) เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การทำงานนั้นๆ มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ	การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (สรัชนุช บุญวุฒิ และคณะ, 2556, หน้า 116)	● ด้านความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ทฤษฎี	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	กรอบแนวคิดด้าน
ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอร์ เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคลอย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพ ความเป็นจริง	การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (สรัชนุช บุญวุฒิ และคณะ, 2556, หน้า 116)	● ด้านความรู้ความสามารถ
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์กเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงาน		
2. ความคาดหวังของรูม (Vroom's Expectancy Theory) การที่บุคคลจะถูกจูงใจและมีความรู้สึกนึกคิดให้กระทำสิ่งใด ผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาก่อนว่าความสามารถ และความพยายามของบุคคลนั้นทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ พิจารณาตามคุณลักษณะของบุคคลดังกล่าวนั้น	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักบัญชีตามความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจค้าส่งค้าปลีกจังหวัดภูเก็ต (วิไล พินโยภรณ์ และคะนึงกิจ นิรมิตเจียรพันธ์, 2559, หน้า 5)	● ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร
ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอร์ เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคลอย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพ ความเป็นจริง		
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์กเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงาน		

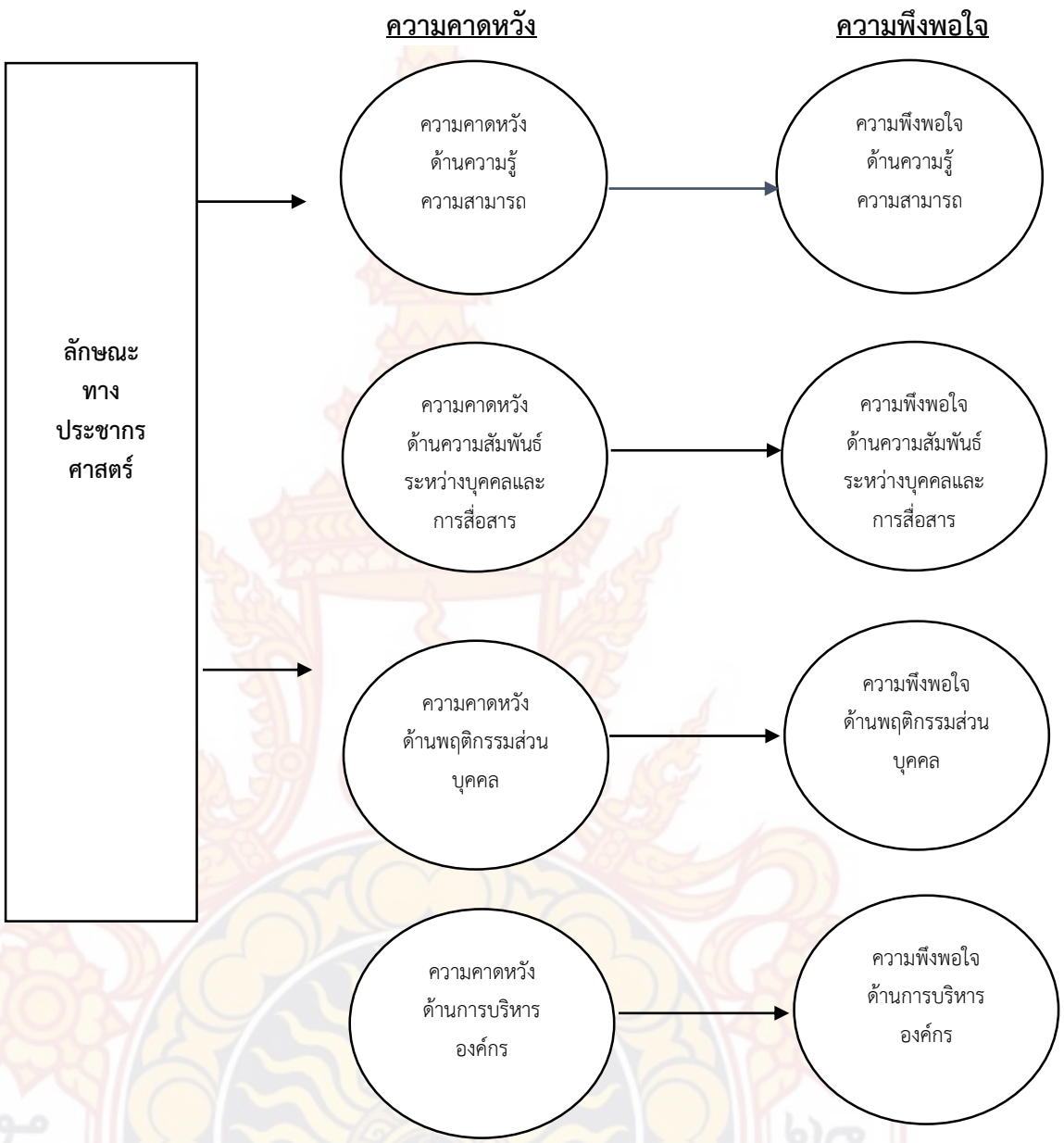
ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ทฤษฎี	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	กรอบแนวคิด
3. ความผูกพันในงาน (Work Engagement) ความผูกพันในงานส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก เช่น พฤติกรรมการริเริ่มด้วยตนเอง ความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ แสดงพฤติกรรมเชิงรุก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนั้นความผูกพันในงานส่งผลดีต่อสุขภาพจิตของบุคลากรภายในหน่วยงาน ลดความเครียด ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีมุมมองของผู้บริหารงานสายบัญชีในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (พงศ์ศิริภพ ทองดีรวิสุรเกตุ, 2554, หน้า 1)	● ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) คือ ระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือทางลบต่อการทำงานบุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจพร้อมทั้งสามารถสนองความต้องการของบุคคลนั้นได้กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ รวมถึงคุณลักษณะส่วนตนของแต่ละบุคคลนั้นด้วย		
ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอร์ เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคลอย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพความเป็นจริง		

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ทฤษฎี	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	กรอบแนวคิด
4. ผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Theory) ผู้บริหารสามารถบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลได้โดยนำเอาอิทธิพลของผู้นำจากการแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในด้านคุณงามความดี และการเสียสละอุทิศตนเพื่อคนอื่นและส่วนรวม ทำให้คนอื่นเกิดความยกย่องชื่นชม พร้อมที่จะเชื่อฟังและปฏิบัติตาม	คุณลักษณะผู้ทำบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการธุรกิจ ในจังหวัดภูเก็ต (โสภาพรรณ ไชยพัฒน, 2555, หน้า 87)	● ด้านการบริหารองค์กร
วิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ผู้บริหารสามารถบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลได้โดยนำเอาอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการรับรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและหนทางไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาคุณสมบัติของพนักงาน แรงกดดันของสภาพแวดล้อมและความต้องการบรรลุเป้าหมายของพนักงานเพื่อใช้กำหนดนโยบายในการบริหารงาน		

ดังนั้นจากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า การศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3.1 ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) ความคาดหวังของสถานประกอบการด้านความรู้ ความสามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของสถานประกอบการด้านความรู้ ความสามารถ

สมมติฐานที่ 2 (H2) ความคาดหวังของสถานประกอบการด้านความคาดหวังด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของสถานประกอบการด้านความคาดหวังด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 3 (H3) ความคาดหวังของสถานประกอบการด้านความคาดหวังด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของสถานประกอบการความคาดหวังด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 4 (H4) ความคาดหวังของสถานประกอบการด้านความคาดหวังด้านการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของสถานประกอบการด้านความคาดหวังด้านการบริหารองค์กร

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.4 การจัดกระทำข้อมูล
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นประชากรในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างทีใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการระบุกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (simple random) คือ เลือกกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่รับผู้จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีเข้าทำงานและประกอบอาชีพสุจริต จึงใช้การกำหนดตัวอย่าง 396 ตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรของผู้จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

3.1 แสดงองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

ประเภท/ขนาด	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
ราชการ	63	53	37	153
เอกชน	17	45	58	120
รัฐวิสาหกิจ	59	38	26	123
รวม				**396**

3.2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

จากการออกแบบวิธีการศึกษา การกำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งการกำหนดแนวกรอบความคิดและสมมติฐานแล้ว ผู้วิจัยได้เลือกแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Close Ended Question) เพื่อให้ผู้กรอกแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามได้ง่าย ไม่ลำบาก และสะดวกในการรวบรวมข้อมูลและประมวลผล โดยแบ่งแบบสอบถามเป็นส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท และ ขนาดของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีตามกรอบแนวคิดของการวิจัยด้านความรู้ ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลและด้านการบริหารองค์กร มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Liker scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ความคาดหวังและความพึงพอใจคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ความคาดหวังและความพึงพอใจคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ความคาดหวังและความพึงพอใจคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ความคาดหวังและความพึงพอใจคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ความคาดหวังและความพึงพอใจคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่นๆ ความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีประกอบด้วยข้อคำถามวัดคุณลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้ (1) มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก - ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) และ(2) มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน 1.ด้านความรู้ ความสามารถ 2.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 3.ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล และ 4.ด้านการบริหารองค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 เปรียบเทียบมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาข้อคำถามด้านความคาดหวังและความพึงพอใจ

ข้อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระหว่างมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก– ทักษะทางวิชาชีพต่อคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาการบัญชีในมุมมองสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานี		
มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ / มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	**ความสอดคล้อง**	**คำถามด้านความคาดหวังและความพึงพอใจ**
1.ด้านปัญญา หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ	1.ประเมินข้อมูลจากแหล่งข้อมูลและแง่มุมที่หลากหลายผ่านการวิจัย การวิเคราะห์ และการบูรณาการ	ด้านความรู้ความสามารถ 1.ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับการทำงาน

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระหว่างมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก– ทักษะทางวิชาชีพต่อคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาการบัญชีในมุมมองสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานี		
มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ / มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	**ความสอดคล้อง**	**คำถามด้านความคาดหวังและความพึงพอใจ**
มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 1.ด้านทักษะทางปัญญา เช่น ความรู้ในหลักทฤษฎีความสนใจใฝ่รู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์	2.ประยุกต์ใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งรวมถึงการระบุและการประเมินทางเลือกเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สมเหตุสมผลบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 3.ประยุกต์ใช้เหตุผล การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ และการคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ปัญหา	ด้านความรู้ ความสามารถ 2.ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 3.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ	1.ให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม เมื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร 2.สื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับ เมื่อนำเสนอ อภิปรายและรายงานในสถานการณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการทั้งในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษรและโดยวาจา 3.แสดงให้เห็นถึงความตระหนักเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษาในการสื่อสารทุกรูปแบบ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 1.การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน 2.ทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3.การทำงานเป็นทีม 4.ทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระหว่างมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก– ทักษะทางวิชาชีพต่อคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาการบัญชีในมุมมองสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานี		
มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ / มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	**ความสอดคล้อง**	**คำถามด้านความคาดหวังและความพึงพอใจ**
มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ 3.ด้านการจัดการบุคคล หมายถึง ทัศนคติและความประพฤติส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี **มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา** 3.ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น ความเสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต กตัญญูกตเวที อดกลั้น ละเว้นสิ่งเสพติดและการพนัน มีจิตสำนึกและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและสังคม	1.แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2.กำหนดมาตรฐานส่วนบุคคลระดับสูงของตนเองโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงานและติดตามผลงานจากผู้อื่นและการไตร่ตรองด้วยตนเอง 3.จัดการเวลาและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุข้อกำหนดทางวิชาชีพ	ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล 1.ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะ อดทน 2.ความเสียสละ อุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบ 3.ความซื่อสัตย์สุจริต 4.ความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา
4. ด้านการจัดการองค์การ หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับองค์กรหรือภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสมด้วยบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่	1.ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด 2.สอบทานงานของตนเองและของผู้อื่นเพื่อประเมินว่างานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพขององค์กรหรือไม่ 3.ประยุกต์ใช้ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายองค์กร 4.นำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลและการตัดสินใจที่ดีขึ้น	ด้านการบริหารองค์กร 1.การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา 2.ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 3.การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี 4.ความรู้ทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้กับการทำงาน

ที่มา: สภาวิชาชีพบัญชี.มาตรฐานวิชาชีพบัญชี/มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก-ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง). http://www.fap.or.th., หน้า11-13 และ มาตรฐานการจัดการเรียนอาชีวศึกษา สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. http://www.vec.go.th, 9 มีนาคม 2560.

ตารางที่ 3.3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม ที่มีค่าสูงกว่า 0.7 ซึ่งเป็นการสะท้อนว่า แบบสอบถามสามารถวัดตัวแปรจากกรอบแนวคิดได้อย่างเหมาะสมและเชื่อถือได้ดี

Items	Factor Loading	% Total Variance	Cronbach Alpha
ความคาดหวัง ด้านความรู้ ความสามารถ		**0.8034**	**0.8769**
1. ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับ	0.8687		
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	0.9345		
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	0.8845		
ความคาดหวัง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร		**0.7338**	**0.8765**
4. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	0.8808		
5. ทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.8994		
6. การทำงานเป็นทีม	0.8661		
7. ทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน	0.7748		
ความคาดหวัง ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล		**0.7924**	**0.9123**
8. ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน	0.9043		
9. ความเสียสละอุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบ	0.8902		
10. ความซื่อสัตย์	0.9025		
11. ความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา	0.8629		
ความคาดหวัง ด้านการบริหารองค์กร		**0.7256**	**0.8730**
12. การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา	0.8680		
13. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	0.8822		
14. การเป็นผู้นำและ ผู้ตามที่ดี	0.8597		
15. ทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้กับการทำงาน	0.7948		

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

Items	Factor Loading	% Total Variance	Cronbach Alpha
ความพึงพอใจ ด้านความรู้ ความสามารถ		0.8206	0.8904
1. ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับ	0.9043		
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	0.9094		
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	0.9038		
ความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการ		0.7216	0.8653
4. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	0.8469		
5. ทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.8753		
6. การทำงานเป็นทีม	0.8721		
7. ทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน	0.8014		
ความพึงพอใจ ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล		0.7025	0.8573
8. ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน	0.8732		
9. ความเสียสละอุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบ	0.8366		
10. ความซื่อสัตย์	0.8077		
11. ความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา	0.8338		
ความพึงพอใจ ด้านการบริหารองค์กร		0.7161	0.8655
12. การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา	0.8578		
13. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	0.8765		
14. การเป็นผู้นำและ ผู้ตามที่ดี	0.8461		
15. ทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้กับการทำงาน	0.8027		

ผลการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามซึ่งผลส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่า 0.7 โดยในเรื่องของความคาดหวังของสถานประกอบการต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีมีความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.8771 ซึ่งให้ความสำคัญแบ่งเป็นประเด็นหลัก 8 ประเด็น คือ ความคาดหวัง ด้านความรู้ ความสามารถซึ่งสถานประกอบการมีความคาดหวังความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 0.9345 มากที่สุด รองลงมาคาดหวังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน 0.8845 และ ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับกับการทำงาน 0.8687 ความคาดหวัง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ซึ่งสถานประกอบการมีความคาดหวังทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 0.8994 มากที่สุด รองลงมาคาดหวังการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน 0.8808 การทำงานเป็นทีม 0.8661 และคาดหวังทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน 0.7748 ความคาดหวัง ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลซึ่ง

สถานประกอบการมีความคาดหวังความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน 0.9043 มากที่สุด รองลงมาคาดหวังความซื่อสัตย์ 0.9025 ความเสียสละอุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบ 0.8902 และความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา 0.8338 ความคาดหวัง ด้านการบริหารองค์กรซึ่งสถานประกอบการมีความคาดหวังความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 0.8822 มากที่สุด การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา 0.8680 การเป็นผู้นำและ ผู้ตามที่ดี 0.8597 ความพึงพอใจ ด้านความรู้ ความสามารถซึ่งสถานประกอบการมีความพึงพอใจความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 0.9094 มากที่สุด ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับการทำงาน 0.9043 และ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน 0.9038 ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารซึ่งสถานประกอบการมีความพึงพอใจทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 0.8753 การทำงานเป็นทีม 0.8721 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน 0.8469 และ ทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน 0.8014 ความพึงพอใจด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลซึ่งสถานประกอบการมีความพึงพอใจความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน 0.8732 มากที่สุด ความเสียสละอุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบ 0.8366 และความซื่อสัตย์ 0.8077 ความพึงพอใจ ด้านการบริหารองค์กรความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 0.8765 มากที่สุด การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา 0.8578 การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี 0.8461 และทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้กับการทำงาน 0.8027

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย

1.ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลในส่วนนี้ได้จากการแจกแบบสอบถามความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

2.ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัย และการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องตลอดจนสถิติต่างๆ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและทฤษฎีรวมทั้งการสร้างเครื่องมือโดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่หนังสือบทความงานวิจัย จุลสารวารสารและเอกสารต่างๆ

3.4 การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จนครบตามจำนวนที่ต้องการ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เรียบร้อยของแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่องความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการอธิบายลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง โดยศึกษาและนำเสนอในรูปของตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยมีสถิติที่ใช้การทดสอบ คือ t-test, F-test, Correlation เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐานตัวแปรสองตัว

บทที่ 4
ผลการวิจัย

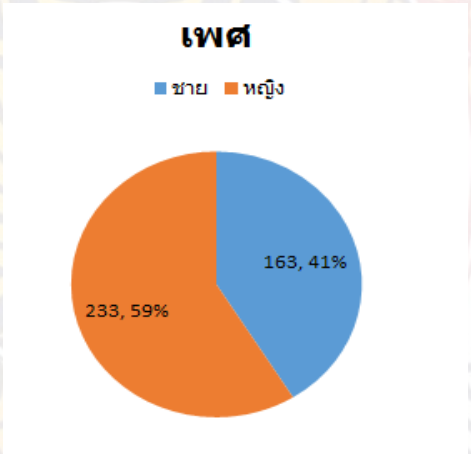
ในการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการ ที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมาจากการสุ่มตัวอย่างประชาชน เพศชายและเพศหญิง ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และเป็นสถานประกอบการที่มีผู้จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 396 คน หลังจากนี้ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

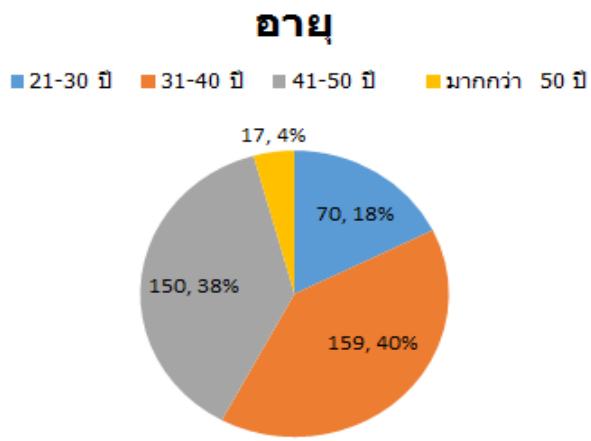
ส่วนที่ 2 ความคาดหวังและพึงพอใจคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

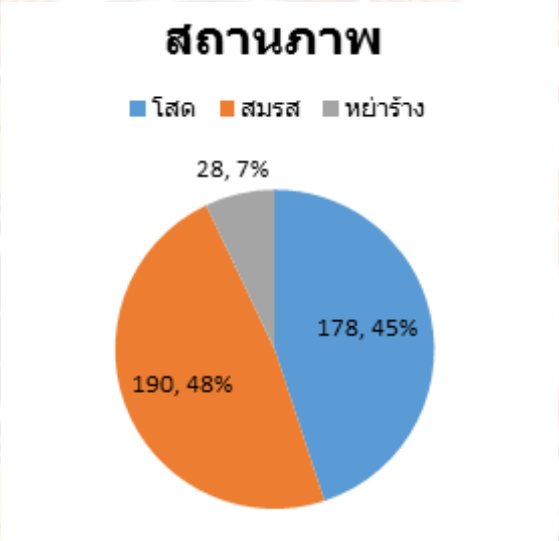
แสดงผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจผ่านทางแบบสอบถาม จำนวน 396 ตัวอย่าง ซึ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ประเภทและขนาดของสถานประกอบการ มีผลการศึกษาดังนี้



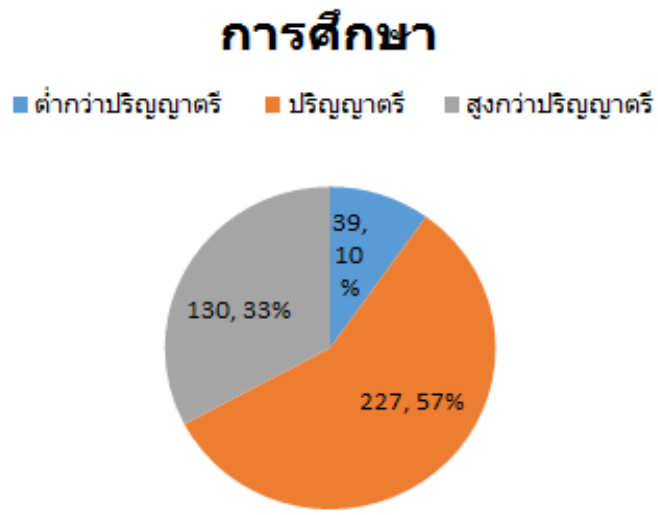
ภาพที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ



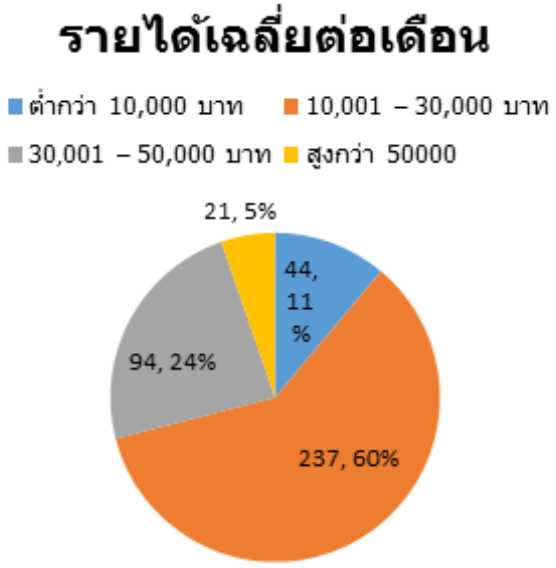
ภาพที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ



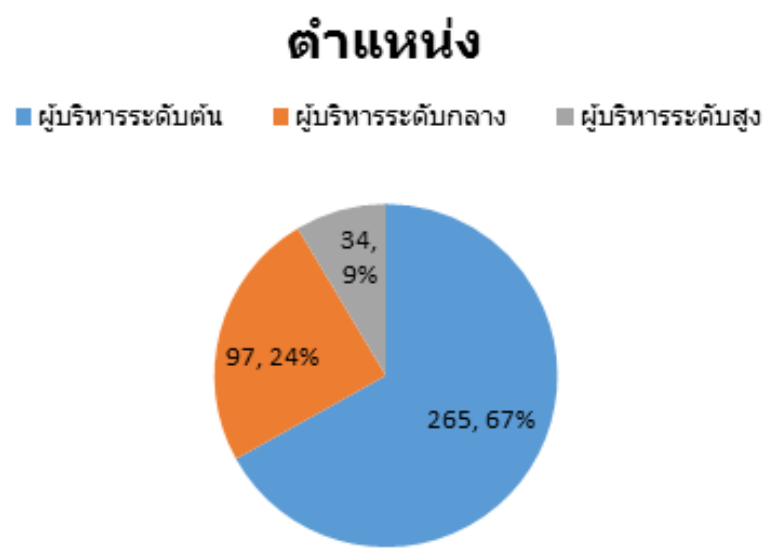
ภาพที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ



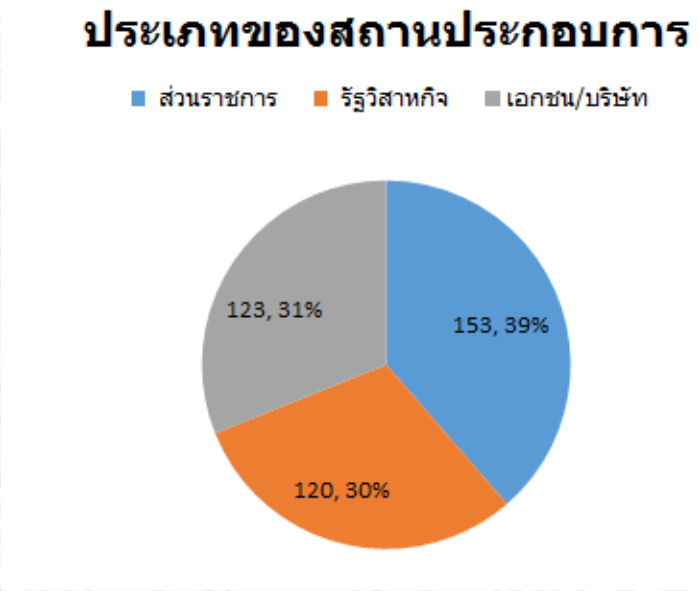
ภาพที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา



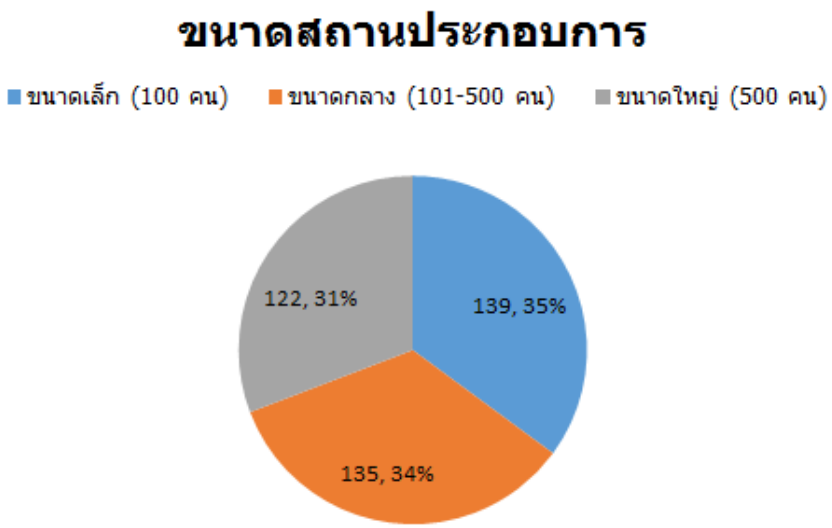
ภาพที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน



ภาพที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง



ภาพที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ



ภาพที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 ตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 59 เพศชาย มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 41 อายุโดยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ซึ่งมีสถานภาพการสมรส จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 48 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 57 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยส่วนใหญ่ 10,001-30,000 บาท จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 60 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 67 ตามประเภทของสถานประกอบการ/หน่วยงานโดยส่วนใหญ่ ประเภทส่วนราชการ จำนวน 153 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 39 และตามขนาดของสถานประกอบการโดยส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก (100 คน) จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 35

4.2 ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีตามประเภทและขนาดของสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานี

ผลการสำรวจตัวแปรต่างๆ ตามกรอบแนวคิดแบบจำลองของการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามมาตราวัด 5 ระดับ Likert Scale จำแนกตามระดับความคิดเห็น 5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก 3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย 1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด โดยความถี่ของการตอบแบบสอบถามแสดงไว้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ซึ่งคำตอบที่กลุ่มตัวอย่างเลือกโดยส่วนใหญ่ คือ ความคาดหวังและความพึงพอใจคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ประกอบด้วยความคาดหวังสถานประกอบการ มีความคาดหวัง ด้านความรู้ ความสามารถมากที่สุด คือ ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.5176 ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.396 และ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เท่ากับ 4.3358 ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มากที่สุด คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีใน

การทำงาน และมีทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน เท่ากับ 4.4873 ทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เท่ากับ 4.4671 และ การทำงานเป็นทีม เท่ากับ 4.45701 ตามลำดับ ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล มากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ เท่ากับ 4.4772 ความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา เท่ากับ 4.4191 ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน เท่ากับ 4.3939 และ ความเสียสละอุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบ เท่ากับ 4.3813 ตามลำดับ ด้านการบริหารองค์กร มากที่สุด คือ การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เท่ากับ 4.4621 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 4.4494 การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 4.4217 และทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้กับการทำงาน เท่ากับ 4.3838 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1 การแจกแจงความถี่ของข้อมูลจากแบบสอบถาม ความคาดหวังต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

	1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย
ความคาดหวัง ด้านความรู้ ความสามารถ	0	0	29	133	234	
1. ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับการทำงาน	0.0%	0.0%	7.3%	33.60%	59.10%	4.5176
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	0	1	26	184	185	
	0.0%	0.30%	6.60%	46.50%	46.70%	4.3964
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	0	1	29	202	164	
	0.0%	0.30%	7.30%	51.00%	41.40%	4.3358
ความคาดหวัง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร						
4. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	0	0	17	169	210	
	0.0%	0.0%	4.30%	42.70%	53.00%	4.4873
5. ทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0	1	19	170	206	
	0.0%	0.30%	4.80%	42.90%	52.00%	4.4671
6. การทำงานเป็นทีม	0	0	21	173	202	
	0.0%	0.0%	5.30%	43.70%	51.00%	4.45701
7. ทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน	0	2	15	169	210	
	0.0%	0.50%	4.30%	42.20%	53.00%	4.4873

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย
ความคาดหวัง ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล						
8. ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน	0 0.0%	1 0.30%	21 5.30%	195 49.20%	179 45.20%	4.3939
9. ความเสียสละอุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบ	0 0.0%	1 0.30%	18 4.50%	206 52.02%	171 43.18%	4.3813
10. ความซื่อสัตย์	0 0.0%	1 0.30%	16 4.00%	172 43.40%	207 52.30%	4.4772
11. ความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา	0 0.0%	1 0.30%	22 5.50%	183 46.20%	190 48.00%	4.4191
ความคาดหวัง ด้านการบริหารองค์กร						
12. การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา	0 0.0%	0 0.0%	15 3.80%	199 50.30%	182 46.00%	4.4217
13. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	0 0.0%	0 0.0%	14 3.50%	190 48.00%	192 48.50%	4.4494
14. การเป็นผู้นำและ ผู้ตามที่ดี	0 0.0%	0 0.0%	18 4.50%	177 44.70%	201 50.80%	4.4621
15. ทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้กับการทำงาน	0 0.0%	0 0.0%	20 5.10%	204 51.50%	172 43.40%	4.3838

จากตารางที่ 4.2 ซึ่งคำตอบที่กลุ่มตัวอย่างเลือกโดยส่วนใหญ่ คือ ความพึงพอใจสถานประกอบการต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ประกอบด้วย สถานประกอบการ มีความพึงพอใจ ด้านความรู้ ความสามารถมากที่สุด คือ ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับการทำงาน เท่ากับ 4.3181 ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เท่ากับ 4.2449 และ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เท่ากับ 4.2121 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มากที่สุด คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เท่ากับ 4.4292 ทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เท่ากับ 4.4191 การทำงานเป็นทีม เท่ากับ 4.3712 และ ทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน เท่ากับ 4.2272 ตามลำดับ ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล มากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ เท่ากับ 4.4116 ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน เท่ากับ 4.3131 ความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา เท่ากับ 4.3030 และความเสียสละอุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบ เท่ากับ 4.2727 ตามลำดับ ด้านการบริหารองค์กร มากที่สุด คือ การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 4.3636 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 4.3611 การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เท่ากับ 4.3484 และทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้กับการทำงาน เท่ากับ 4.2601 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 การแจกแจงความถี่ของข้อมูลจากแบบสอบถาม ความพึงพอใจต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

	1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย
ความพึงพอใจ ด้านความรู้ ความสามารถ						
1. ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับการทำงาน	0 0.0%	0 0.0%	20 5.10%	230 58.10%	146 36.90%	
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	0 0.0%	0 0.0%	27 6.80%	245 61.90%	124 31.30%	4.2449
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	0 0.0%	0 0.0%	36 9.10%	240 60.60%	120 30.30%	4.2121
ความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร						
4. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	0 0.0%	0 0.0%	10 2.50%	206 52.00%	180 45.50%	4.4292
5. ทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0 0.0%	0 0.0%	11 2.80%	208 52.50%	177 44.70%	4.4191
6. การทำงานเป็นทีม	0 0.0%	0 0.0%	27 6.80%	195 49.20%	174 43.90%	4.3712
7. ทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน	0 0.0%	3 0.80%	51 12.90%	195 49.20%	147 37.10%	4.2272
ความพึงพอใจ ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล						
8. ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน	0 0.0%	0 0.0%	13 3.30%	246 62.10%	137 34.60%	4.3131
9. ความเสียสละอุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบ	0 0.0%	2 0.50%	24 6.10%	234 59.10%	136 34.30%	4.2727
10. ความซื่อสัตย์	0 0.0%	0 0.0%	13 3.30%	207 52.30%	176 44.40%	4.4116
11. ความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา	0 0.0%	1 0.30%	22 5.60%	229 57.80%	144 36.40%	4.3030

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

	1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย
ความพึงพอใจ ด้านการบริหารองค์กร						
12. การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของ	0	1	15	219	161	
ผู้บังคับบัญชา	0.0%	0.30%	3.80%	55.30%	40.70%	4.3636
13. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	0	1	13	224	158	
	0.0%	0.30%	3.30%	56.60%	39.90%	4.3611
14. การเป็นผู้นำและ ผู้ตามที่ดี	0	0	18	222	156	
	0.0%	0.0%	4.50%	56.10%	39.40%	4.3484
15. ทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้	0	1	36	218	141	
กับการทำงาน	0.0%	0.30%	9.10%	55.10%	35.60%	4.2601

ข้อเสนอแนะอื่นๆ สถานประกอบการคาดหวังพึงพอใจต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ได้แก่ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ไม่มีข้อผิดพลาดในการทำบัญชี มีทักษะในการใช้ภาษา มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

4.3 การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ตัวแปรทั้งหมดตามกรอบแนวความคิดแบบจำลองของงานวิจัยที่จัดจากแบบสอบถามโดยมาตรวัด 5 ระดับ แบบ Likert Scale ได้ถูกนำมาคำนวณและสร้างเป็นตัวแปรที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ประกอบด้วย

1. ความคาดหวัง ด้านความรู้ ความสามารถ
2. ความคาดหวัง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร
3. ความคาดหวัง ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล
4. ความคาดหวัง ด้านการบริหารองค์กร
5. ความพึงพอใจ ด้านความรู้ ความสามารถ
6. ความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร
7. ความพึงพอใจ ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล
8. ความพึงพอใจ ด้านการบริหารองค์กร

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้งหมด จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ประเภทของสถานประกอบการและขนาดของสถานประกอบการ

จากผลการวิเคราะห์การทดสอบของตัวแปรจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ดังที่แสดงในตารางที่ 4.3 พบว่า สถานประกอบการจังหวัดอุดรธานี ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานีมีความคาดหวังและความพึงพอใจต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานีมีความคาดหวังและความพึงพอใจต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

สาขาวิชาการบัญชี ซึ่งความคาดหวังและความพึงพอใจที่สถานประกอบการจังหวัดอุดรธานีแสดงความคิดเห็นเป็นผลมาจากความคาดหวังในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล และด้านการบริหารองค์กร

จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ตามความคาดหวังของสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานี มีรายละเอียดดังนี้

เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย

กลุ่มอายุต่างกันมีความพึงพอใจ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จะมีความพึงพอใจ ด้านความรู้ ความสามารถ และด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลมากกว่าช่วงอายุอื่น

การศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจ ด้านความรู้ ความสามารถ และด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จะมีความพึงพอใจด้านความรู้ความสามารถและด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลมากกว่าระดับการศึกษาอื่น

รายได้ต่างกันมีความพึงพอใจด้านความรู้ ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารและด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่วนใหญ่ช่วงรายได้ 10,0001-30,000 จะมีความพึงพอใจด้านความรู้ ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารและด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลมากกว่าช่วงรายได้ระดับอื่น

ตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจ ด้านการบริหารองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่วนใหญ่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น จะมีความพึงพอใจด้านการบริหารองค์กรมากกว่าตำแหน่งงานอื่น

ประเภทสถานประกอบการต่างกัน จะมีความคาดหวังด้านความรู้ ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล ด้านการบริหารองค์กรและจะมีความพึงพอใจด้านพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานภาพการสมรส และขนาดของสถานประกอบการมีความพึงพอใจและความคาดหวังต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

		จำนวน	ความคาดหวังด้านความรู้ความสามารถ	ความคาดหวังด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	ความคาดหวังด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	ความคาดหวังด้านการบริหารองค์กร	ความพึงพอใจด้านความรู้ความสามารถ	ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	ความพึงพอใจด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ ด้านการบริหารองค์กร
เพศ										
	ชาย	163	0.8661	0.8773	0.8689	0.8742	0.8140	0.8378	0.8370	0.8409
	หญิง	233	0.8459	0.8460	0.8444	0.8455	0.8137	0.8423	0.8273	0.8281
	t-test		0.157	0.017	0.071	0.021	0.863	-0.004 **	0.009	0.012
อายุ										
	21-30 ปี	70	0.8417	0.8821	0.8902	0.8839	0.8536	0.8705	0.8857	0.8536
	31-40 ปี	159	0.8601	0.8565	0.8593	0.8644	0.8019	0.8404	0.8231	0.8243
	41-50 ปี	150	0.8556	0.8508	0.8350	0.8408	0.8089	0.8300	0.8142	0.8363
	มากกว่า 50 ปี	17	0.8382	0.8566	0.8346	0.8272	0.8235	0.8088	0.8346	0.8088
	F-test		0.357	0.978	3.014	2.571	2.759 **	2.019	6.504 ***	1.185
สถานภาพการสมรส										
	โสด	178	0.8408	0.8610	0.8539	0.8567	0.8188	0.8466	0.8385	0.8371
	สมรส	190	0.8684	0.8595	0.8589	0.8615	0.8145	0.8378	0.8306	0.8296
	หย่าร้าง	28	0.8423	0.8415	0.8281	0.8326	0.7887	0.8192	0.7902	0.8348
	F-test		1.908	0.280	0.658	0.687	0.648	0.639	2.034	0.173

	จำนวน	ความคาดหวังด้านความรู้ความสามารถ	ความคาดหวังด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	ความคาดหวังด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	ความคาดหวังด้านการบริหารองค์กร	ความพึงพอใจด้านความรู้ความสามารถ	ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	ความพึงพอใจด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ ด้านการบริหารองค์กร
การศึกษา									
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	0.8397	0.8654	0.8958	0.8862	0.8397	0.8814	0.8846	0.8638
ปริญญาตรี	227	0.8539	0.8579	0.8524	0.8563	0.8003	0.8403	0.8238	0.8293
สูงกว่าปริญญาตรี	130	0.8590	0.8587	0.8457	0.8505	0.8321	0.8284	0.824	0.8313
F-test		0.284	0.056	2.225	1.306	3.308 **	2.644	4.538 **	1.352
รายได้									
ต่ำกว่า 10,000 บาท	44	0.8106	0.8494	0.8722	0.8750	0.8598	0.8821	0.8949	0.8636
10,001-30,000 บาท	237	0.8636	0.8600	0.8518	0.8631	0.7947	0.8412	0.8157	0.8310
30,001-50,000 บาท	94	0.8546	0.8590	0.8537	0.8438	0.8342	0.8238	0.8391	0.8218
มากกว่า 50,000 บาท	21	0.8373	0.8661	0.8512	0.8155	0.8571	0.8185	0.8393	0.8482
F-test		1.896	0.106	0.297	1.704	5.255 **	2.358 **	6.005 **	1341
ตำแหน่ง									
ผู้บริหารระดับต้น	265	0.8494	0.8604	0.8545	0.8620	0.8176	0.8535	0.8406	0.8439
ผู้บริหารระดับกลาง	97	0.8634	0.8447	0.8505	0.8537	0.7947	0.8067	0.8035	0.7951
ผู้บริหารระดับสูง	34	0.8652	0.8879	0.8658	0.8309	0.8480	0.8346	0.8382	0.8603
F-test		0.472	1.472	0.167	1.035	2.347	4.976	3.600	6.732 **

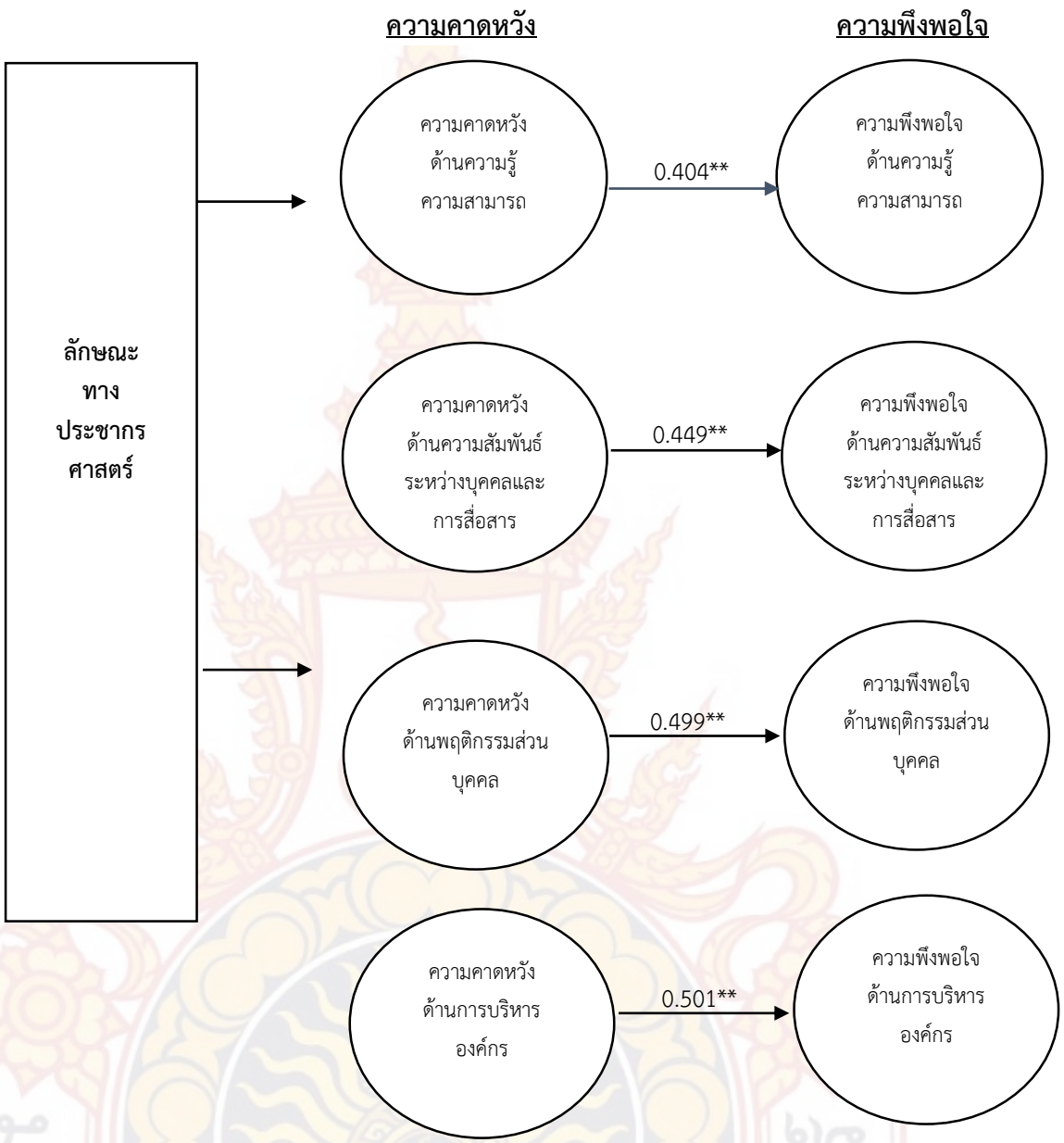
	จำนวน	ความคาดหวังด้านความรู้ความสามารถ	ความคาดหวังด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	ความคาดหวังด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	ความคาดหวังด้านการบริหารองค์กร	ความพึงพอใจด้านความรู้ความสามารถ	ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	ความพึงพอใจด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	ความพึงพอใจ ด้านการบริหารองค์กร
ประเภทสถานประกอบการ									
ส่วนราชการ	153	0.8824	0.8779	0.8742	0.8770	0.8246	0.8517	0.8435	0.8411
รัฐวิสาหกิจ	120	0.8090	0.8115	0.8068	0.8089	0.7965	0.8099	0.8010	0.8063
เอกชน/บริษัท	123	0.8631	0.8816	0.8765	0.8801	0.8198	0.8562	0.8455	0.8501
F-test		10.054 ***	12.414 ***	11.769 ***	14.508 ***	1.715	5.135	5.770**	4.480
ขนาดของสถานประกอบการ									
ขนาดเล็ก (100 คน)	139	0.8477	0.8768	0.8759	0.8768	0.8255	0.8633	0.8557	0.8534
ขนาดกลาง (101-500 คน)	135	0.8556	0.8528	0.8505	0.8546	0.8019	0.8218	0.8148	0.8106
ขนาดใหญ่ (500 คน)	122	0.8600	0.8453	0.8345	0.8381	0.8163	0.8350	0.8217	0.8356
F-test		0.258	2.194	3.295	3.348	1.150	3.888	4.747	4.283

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 ** มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 *** มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ / ความคาดหวัง	$\bar{x}$	ด้านความรู้ ความสามารถ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	ด้านพฤติกรรมองค์การ	ด้านพฤติกรรมองค์การ
		0.8146	0.8404	0.8313	0.8333
ด้านความรู้ ความสามารถ	0.8542	0.404**			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	0.8589		0.449**		
ด้านพฤติกรรมองค์การ	0.8545			0.499**	
ด้านการบริหารองค์กร	0.8573				0.501**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 ** มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 *** มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01



ภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับความพึงพอใจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ามีการยอมรับสมมติฐานจำนวน 4 สมมติฐาน โดยมีรายละเอียดและสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) ความคาดหวังของสถานประกอบการด้านความรู้ ความสามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของสถานประกอบการด้านความรู้ ความสามารถ

ผลการวิจัยพบว่าความคาดหวังของสถานประกอบการด้านความรู้ ความสามารถ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.404 ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ความคาดหวังของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการด้านความรู้ความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี โดยแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของผู้ประกอบการ คือ ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการอุดรธานีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

สมมติฐานที่ 2 (H2) ความคาดหวังของสถานประกอบการด้านความคาดหวังด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของสถานประกอบการด้านความคาดหวังด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร

ผลการวิจัยพบว่าความคาดหวังของสถานประกอบการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.449 ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ความคาดหวังของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี โดยแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของผู้ประกอบการ คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม และทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงานล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการอุดรธานีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

สมมติฐานที่ 3 (H3) ความคาดหวังของสถานประกอบการด้านความคาดหวังด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของสถานประกอบการความคาดหวังด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่าความคาดหวังของสถานประกอบการด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.449 ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ความคาดหวังของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี โดยแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของผู้ประกอบการ คือ ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน ความเสียสละอุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์และความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลาล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

สมมติฐานที่ 4 (H4) ความคาดหวังของสถานประกอบการด้านความคาดหวังด้านการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของสถานประกอบการด้านความคาดหวังด้านการบริหารองค์กร

ผลการวิจัยพบว่าความคาดหวังของสถานประกอบการด้านการบริหารองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.501 ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ความคาดหวังของสถานประกอบการจังหวัดมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการด้านการบริหารองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี โดยแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของผู้ประกอบการ คือ การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้กับการทำงานล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

บทที่ 5
สรุปอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1 การสรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุโดยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 34-40 ปี ซึ่งมีสถานภาพการสมรส มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยส่วนใหญ่ 10,001-30,000 บาท มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ตามประเภทของสถานประกอบการ/หน่วยงานโดยส่วนใหญ่ ประเภทส่วนราชการ และขนาดของสถานประกอบการโดยส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก (100 คน)

ในการศึกษาวิจัยความคาดหวังและความพึงพอใจที่สถานประกอบการจังหวัดอุดรธานีแสดงความคิดเห็นเป็นผลมาจากความคาดหวังในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล และด้านการบริหารองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่เพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร กลุ่มอายุต่างกัน โดยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จะมีความพึงพอใจ ด้านความรู้ ความสามารถและด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลมากกว่าช่วงอายุอื่น การศึกษาต่างกัน โดยส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จะมีความพึงพอใจด้านความรู้ความสามารถและด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลมากกว่าระดับการศึกษาอื่น รายได้ต่างกัน โดยส่วนใหญ่ช่วงรายได้ 10,0001-30,000 จะมีความพึงพอใจด้านความรู้ ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารและด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลมากกว่าช่วงรายได้ระดับอื่น ตำแหน่งต่างกัน โดยส่วนใหญ่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น จะมีความพึงพอใจด้านการบริหารองค์กรมากกว่าตำแหน่งงานอื่น ประเภทสถานประกอบการต่างกัน จะมีความคาดหวังด้านความรู้ ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล ด้านการบริหารองค์กรและจะมีความพึงพอใจด้านพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานภาพการสมรส และขนาดของสถานประกอบการมีความพึงพอใจและความคาดหวังต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 ความคาดหวังของสถานประกอบการต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีของสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานีประกอบด้วย

ด้านความรู้ ความสามารถ สถานประกอบการคาดหวังเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ด้านทักษะทางปัญญามีความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจและการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพและสอดคล้องมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษามี

ความรู้ในหลักทฤษฎี มีความสนใจใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์มากที่สุด คือ ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร สถานประกอบการ มีความคาดหวังเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ หมายถึง มีความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาด้านพฤติกรรมลักษณะนิสัย เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความรักสามัคคี มีมนุษย์สัมพันธ์เชื่อมั่นตนเอง ขยันประหยัดอดทนพึ่งตนเองปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยอาชีวอนามัยมากที่สุด คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน ทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการทำงานเป็นทีมตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลสถานประกอบการ มีความคาดหวังเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศด้านทักษะการจัดการตนเองมีทัศนคติและความประพฤติส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกำหนดมาตรฐานส่วนบุคคลระดับสูงในการปฏิบัติงานและติดตามผลงานของตนเองโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่นและการไตร่ตรองด้วยตนเอง เป็นต้น และมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น ความเสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต กตัญญูกตเวที อดกลั้น ละเว้นสิ่งเสพติดและการพนัน มีจิตสำนึกและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและสังคมมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ ความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน และความเสียสละอุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบตามลำดับ

ด้านการบริหารองค์กร สถานประกอบการ มีความคาดหวังเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศด้านการจัดการองค์การ หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับองค์กรหรือภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสมด้วยบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่มากที่สุด คือ การเป็นผู้นำและ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา และทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้กับการทำงาน ตามลำดับ

5.2.2 ความพึงพอใจสถานประกอบการต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ประกอบด้วย

สถานประกอบการมีความพึงพอใจด้านความรู้ ความสามารถ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ด้านทักษะทางปัญญามีความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพและสอดคล้องมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษามีความรู้ในหลักทฤษฎี มีความสนใจใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์มากที่สุด คือ ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ตามลำดับ

สถานประกอบการมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ หมายถึง มีความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาด้านพฤติกรรมลักษณะนิสัย เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความรักสามัคคี มีมนุษย์สัมพันธ์เชื่อมั่นตนเอง ขยันประหยัดอดทนพึ่งตนเองปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยอาชีวอนามัยมากที่สุด คือ การมีมนุษย

สัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม และทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงานตามลำดับ

สถานประกอบการมีความพึงพอใจด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศด้านทักษะการจัดการตนเองมีทัศนคติและความประพฤติส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและกำหนดมาตรฐานส่วนบุคคลระดับสูงในการปฏิบัติงานและติดตามผลงานของตนเองโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่นและการไตร่ตรองด้วยตนเอง เป็นต้น และมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น ความเสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต กตัญญูกตเวที อดทนอดกลั้น ละเว้นสิ่งเสพติดและการพนัน มีจิตสำนึกและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและสังคมมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน ความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา และความเสียสละอุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบตามลำดับ

สถานประกอบการมีความพึงพอใจด้านการบริหารองค์กร เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศด้านการจัดการองค์การ หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับองค์กรหรือภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสมด้วยบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่มากที่สุด คือ การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้กับการทำงาน ตามลำดับ

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของสถานประกอบการกับความพึงพอใจของสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานี

ความคาดหวังของสถานประกอบการด้านความรู้ ความสามารถ สถานประกอบการจังหวัดอุดรธานี มีความคาดหวังสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการ โดยแสดงให้เห็นว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ คือ ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ที่จำเป็นต่อการทำงานในการพัฒนาทักษะทางด้านความรู้พื้นฐานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีที่จะต้องได้รับการพัฒนาตนเองจากการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา จะเน้นการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพมาตรฐาน มีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ตลอดจนให้มีการรับรองสมรรถนะของบุคคลในการประกอบอาชีพ เสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการ การพัฒนาทักษะด้านปัญญา สอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจในคุณลักษณะของงาน (Job - Characteristics Theory) การพัฒนาบุคลากรสายการปฏิบัติงานที่จะเน้นให้บุคลากรสายการปฏิบัติงานมีความชำนาญในงานที่หลากหลายมากขึ้น เกิดความรับผิดชอบในงานของตนมีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง และได้รับข้อมูลป้อนกลับระหว่างบุคลากรสายการปฏิบัติงานและผู้บริหารองค์กร ในการบริหารจัดการควรเพิ่มคุณค่างานทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการท้าทายความสามารถและส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะรับผิดขอบในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปได้ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีเกอร์ เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคลอย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพ ความเป็นจริง ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์กเบิร์ก (Herzberg’s Theory of Motivation) ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อ

การทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงาน สอดคล้องกับแนวคิดสรัชนุช บุญวุฒิ และคณะ (2556) การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ ภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า คิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา และด้านภาษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า นักบัญชีในยุค AEC ต้องมีคุณลักษณะและความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านภาษาและด้าน ความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดวิไล พินโยภรณ์และคะนึงกิจ นิรมิตเจียรพันธ์ (2559) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักบัญชีตามความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจค้าส่งค้าปลีกจังหวัดภูเก็ตทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่พึงประสงค์ คือ ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ทักษะทางปัญญา และสอดคล้องกับแนวคิดพงศ์ศิริภพ ทองดีรวิสุรเกตุ (2554) สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชี มุมมองของผู้บริหารงานสายบัญชีในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสมรรถนะของนักบัญชีมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะทางปัญญา มีทักษะทางองค์กรและการจัดการ มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและธุรกิจและมีความรู้ด้านการบัญชีและงานการเงิน

ความคาดหวังของสถานประกอบการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี มีความคาดหวังของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานี โดยแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของผู้ประกอบการจังหวัดอุดรธานี คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม และทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงานล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการอุดรธานีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีซึ่งการแสดงออกในการสร้างมนุษยสัมพันธ์โดยส่วนใหญ่เกิดจากความรู้สึก นึกคิดภายใจจิตใจ สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของรูม การที่บุคคลจะถูกจูงใจให้กระทำสิ่งใดผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาก่อนว่าความสามารถ และความพยายามของบุคคลนั้นทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ พิจารณาตามคุณลักษณะของบุคคลดังกล่าว ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีเกอร์ เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคลอย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพ ความเป็นจริง ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์กเบิร์ก (Herzberg’s Theory of Motivation) ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงาน สอดคล้องกับแนวคิดสรัชนุช บุญวุฒิ และคณะ (2556) การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ ภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า คิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา และด้านภาษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า นักบัญชีในยุค AEC ต้องมีคุณลักษณะและความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านภาษาและด้าน ความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดวิไล พินโยภรณ์และคะนึงกิจ นิรมิตเจียรพันธ์ (2559) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักบัญชีตามความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจค้าส่งค้าปลีกจังหวัดภูเก็ตทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่พึงประสงค์ คือ ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการ

สื่อสาร ทักษะวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ทักษะทางปัญญา และสอดคล้องกับแนวคิดพงศ์ศิริภพ ทองดีรวิสุรเกตุ (2554) สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชี มุมมองของผู้บริหารงานสายบัญชีในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสมรรถนะของนักบัญชีมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะทางปัญญา มีทักษะทางองค์กรและการจัดการ มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและธุรกิจและมีความรู้ด้านการบัญชีและงานการเงิน

ความคาดหวังของสถานประกอบการด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี มีความคาดหวังของสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานีมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการ โดยแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของผู้ประกอบการจังหวัดอุดรธานี คือ ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน ความเสียสละอุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์และความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลาล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการอุดรธานีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีเป็นการแสวงหาวิธีการต่างๆ จูงใจบุคลากรสายปฏิบัติงานภายในองค์กรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ให้บุคลากรสายปฏิบัติงานมีความสุขกาย สุขใจและมีอาชีวอนามัยที่ดีในงานในสภาพแวดล้อมปัจจัยขององค์กรภายใต้สภาวการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของรูม การที่บุคคลจะถูกจูงใจให้กระทำสิ่งใดผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาก่อนว่าความสามารถ และความพยายามของบุคคลนั้นทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ พิจารณาตามคุณลักษณะของบุคคลดังกล่าว ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีเกอร์ เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคลอย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพ ความเป็นจริง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) คือ ระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือทางลบต่อการทำงานบุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และจิตใจพร้อมทั้งสามารถสนองความต้องการของบุคคลนั้นได้กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การรวมถึงคุณลักษณะส่วนตนของแต่ละบุคคลนั้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดสรัชนุช บุญวุฒิ และคณะ (2556) การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ ภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า คิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา และด้านภาษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่านักบัญชีในยุค AEC ต้องมีคุณลักษณะและความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านภาษาและด้าน ความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดวิไลพินโยภรณ์และคะนึงกิจ นิรมิตเจียรพันธ์ (2559) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักบัญชีตามความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจค้าส่งค้าปลีกจังหวัดภูเก็ตทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่พึงประสงค์ คือ ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ทักษะทางปัญญา และสอดคล้องกับแนวคิดพงศ์ศิริภพ ทองดีรวิสุรเกตุ (2554) สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชี มุมมองของผู้บริหารงานสายบัญชีในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสมรรถนะของนักบัญชีมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะทางปัญญา มีทักษะทางองค์กรและการจัดการ มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและธุรกิจและมีความรู้ด้านการบัญชีและงานการเงิน

ความคาดหวังของสถานประกอบการด้านการบริหารองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี มีความคาดหวังของสถานประกอบการสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานีด้านความรู้ ความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี โดยแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของผู้ประกอบการจังหวัดอุดรธานี คือ การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้กับการทำงานล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการอุดรธานีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ซึ่งบุคคลจะต้องได้รับการฝึกฝนและได้รับการพัฒนาจากสถาบันการเรียนรู้ทางด้านอาชีวศึกษาและได้รับการปลูกจิตสำนึกจนเกิดเป็นคุณลักษณะธรรมในตัวนักศึกษา ทฤษฎีความคาดหวังของรูม การที่บุคคลจะถูกจูงใจให้กระทำสิ่งใดผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาก่อนว่าความสามารถ และความพยายามของบุคคลนั้นทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ พิจารณาตามคุณลักษณะของบุคคลดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Theory) ผู้บริหารสามารถบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลได้โดยนำเอาอิทธิพลของผู้นำจากการแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในด้านคุณงามความดี และการเสียสละอุทิศตนเพื่อคนอื่นและส่วนรวม ทำให้คนอื่นเกิดความยกย่องชื่นชม ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ผู้บริหารสามารถบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลได้โดยนำเอาอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการรับรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและหนทางไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาคุณสมบัติของพนักงาน แรงกดดันของสภาพแวดล้อมและความต้องการบรรลุเป้าหมายของพนักงานเพื่อใช้กำหนดนโยบายในการบริหารงานพร้อมที่จะเชื่อฟังและปฏิบัติ ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) คือ ระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือทางลบต่อการทำงานบุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และจิตใจพร้อมทั้งสามารถสนองความต้องการของบุคคลนั้นได้กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานให้บริการเกิดความ พึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องดำเนินงานให้ผู้ที่มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญเติบโตของงานบริการ เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานก่อให้เกิดผลต่อองค์การ คือ เพิ่มจำนวนผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ และสอดคล้องกับแนวคิดพงศ์ศิริภพ ทองดีรวิสุรเกตุ (2554) สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีมุมมองของผู้บริหารงานสายบัญชีในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสมรรถนะของนักบัญชีมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะทางปัญญา มีทักษะทางองค์กรและการจัดการ มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและธุรกิจและมีความรู้ด้านการบัญชีและงานการเงิน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 จังหวัดอุดรธานี ควรให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับเนื้อหาของรายวิชาเท่านั้น แต่ควรมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง

คุณลักษณะด้านความรู้ทักษะทางเทคโนโลยีที่สามารถประยุกต์ใช้กับสถานประกอบการควบคู่จรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานศึกษาในอนาคต

งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีในระดับเตรียมอาชีวศึกษา โดยใช้กรอบสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก –ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง)และมาตรฐานการอาชีวศึกษาและ มาตรฐานการจัดการเรียนอาชีวศึกษา สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ

บรรณานุกรม

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2559). *บทความ ความสำคัญของการบัญชีในการประกอบธุรกิจ.* เข้าถึงได้จาก: http://www.cad.go.th, 15 มีนาคม 2560.

กัญญามน อินหว่าง และขวัญฤทัย ยิ้มละมั้ย. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

งานแนะแนว วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2558). *สรุประดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา*. อุดรธานี.

จารุณี อภิวัฒน์ไพศาล. (มกราคม-มิถุนายน 2554). ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในกลุ่มสถานประกอบการบริการ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 1.

จรีรัตน์ อินทรจำนง. (2558). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การวิจัยทางธุรกิจ การวางแผน และการควบคุมทางการเงิน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชลีมาศ วัฒนปฤดา. (2550). *คุณสมบัติของผู้ประกอบ วิชาชีพบัญชีตามความต้องการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร.

ณัทฐา กรีหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

นันทวดี วุฒิกรณ์. (2551). *คุณลักษณะของนักบัญชีพึงประสงค์ของสถานประกอบการต้องการในจังหวัดพะเยา*. การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

บุษยมาศ แสงเงิน. (2557). *บทความ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์.* เข้าถึงได้จาก: http://www.bloggng.com, 9 มีนาคม 2559.

ผกาวดี สุวงศ์. (2554). บทความทฤษฎี x ทฤษฎี Y . เข้าถึงได้จาก: http://krupp446.blogspot.com, 9 เมษายน 2560.

พงศ์ศิริภพ ทองดีรวิสุรเกตุ. (2554). *ศึกษาสมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชี: มุมมองของผู้บริหารสายบัญชีในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต. คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา. (2551). เข้าถึงได้จาก: http://www.vec.go.th, 9 มีนาคม 2560.

พิสชา บัวครี้น และคณะ. (2556). *การพัฒนาหลักเกณฑ์และตัวบ่งชี้คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์เพื่อประเมินนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.* กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

พันทิวา บริหารศาสตร์. (2556). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ กรณี บริษัทไทยอกริฟู้ดส์จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต. ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารประยุกต์. คณะภาษาและการสื่อสาร. สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ธนชัย ยมจินดา และเสน่ห์ จุ้ยโต. (2544). บทความความพึงพอในการปฏิบัติงาน. เข้าถึงได้จาก: https://www.novabizz.com, 10 เมษายน 2560.

มยุรี เกื้อสกุล. (2558). *พฤติกรรมผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี ในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพหลักสูตรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาระดับ ปวช.และปวส.ฯ.* วิจัยสถาบันปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต (เชี่ยวชาญบัญชี). มหาวิทยาลัยธนบุรี, กรุงเทพฯ.

มาลินี สายก้อนและไพฑูรย์ อินต๊ะขัน. (2555). ศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีที่พึงประสงค์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.* คณะวิทยาการจัดการ.

เมธา หิมเทพาธิป. (2560). *บทความทฤษฎีความคาดหวังของรูม.* เข้าถึงได้จาก: http://www.konniana.blogspot.com, 10 เมษายน 2560.

ฤทัย นิธิธนวิชิต. (2553). “ความคาดหวังและสิ่งที่ได้รับของผู้เข้าชมพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ กรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รมมณี อริยา. (2557). *การศึกษาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตสาขาวิชามีเดียทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการเรียนรู้และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ.

ลลิตา เดชเป้า. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานอารมณ์เชิงบวกและการริเริ่มด้วยตนเองโดยมีอารมณ์เชิงบวกเป็นตัวแปรกำกับ.* การศึกษาอิสระ. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

วริศรา ดวงตาน้อย และศศิพร สุดใจ. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาสาขาการบัญชีตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต*. การศึกษาอิสระ. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.

วิไล พินโยภรณ์ และคะนึงกิจ นิรมิต เจียรพันธ์. (2559). *คุณลักษณะนักบัญชีตามความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจค้าส่งค้าปลีก จังหวัดภูเก็ต*. บทความการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยภูเก็ต ครั้งที่ 6.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวรรณา เทพประสิทธิ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญญบุรี. กรุงเทพฯ.

สิริมา บูรณ์กุศล และ ธนาศักดิ์ ข่ายกระโทก.(2559). *คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษา ผู้ประกอบการในจังหวัดอุบลราชธานี.*การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ.

สิริพร วาสนาประเสริฐ และวิศณี ไชยรักษ์ .(2555). *การศึกษาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปตยกรรมศาสตร์.* การวิจัยตามงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัยราชมงคลอีสาน นครราชสีมา.

สภาวิชาชีพในพระบรมราชูปถัมภ์. (2559). *ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่องจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2553*. เข้าถึงได้จาก: http://www.fap.or.th, 9 มีนาคม 2560.

_____. (2559). *มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 เรื่องทักษะทางวิชาชีพ.* เข้าถึงได้จาก: http://www.fap.or.th, 9 มีนาคม 2560.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักมาตรฐานการศึกษา. (2558). *หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง*. เข้าถึงได้จาก: http://www.vec.go.th, 9 กุมภาพันธ์ 2560.

สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. (2556). *บทความการจัดการศึกษาลักษณะต่าง ๆ*. เข้าถึงได้จาก: http://www.guru.sanook.com. 5 มีนาคม 2560.

สายพิน ม่วงนา และคณะ. (2555). *สำรวจคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตของคณะวิทยาศาสตร์.* การวิจัยจากงบประมาณรายได้สถาบันวิจัยและพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.

โสภาพรรณ ไชยพัฒน. (2555). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ทำบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการธุรกิจในจังหวัดภูเก็ต.* การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีการศึกษา 2554, ภูเก็ตฯ.

สัจจา โสภา. (2556). ความคาดหวังและความพึงพอใจนักเรียนต่อการบริการที่ศูนย์เตรียมความพร้อมภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์. การศึกษาอิสระปริญญาศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อังคณา นุตยกุล และคณะ. (2554). *หลักการบัญชีเบื้องต้น (ปรับปรุงใหม่)*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดเอ็ม แอนด์ เอ็ม เลเซอร์ปริ้น.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

คำชี้แจงทั่วไป:

1.แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เพื่อศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 2 ข้อคำถามความคิดเห็นความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานีที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนานักศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาหรือตลาดแรงงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่นๆ

2.โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร (ผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี) ต่อไปในอนาคต

3.ทุกคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ถือว่ามีคุณค่ามาก ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ไม่ส่งผลถึงตัวผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

นางประภาพร ชั้นงาม
นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ

แบบสอบถามความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี

<u>คำชี้แจง</u> การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานีที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนานักศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาหรือตลาดแรงงาน โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. **เพศ**

   ☐ ชาย ☐ หญิง

2. **อายุ**

   ☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี

3. **สถานภาพการสมรส**

   ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง

4. **การศึกษา**

   ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

   ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,001-30,000 บาท ☐ 30,001-50,000 บาท
   ☐ สูงกว่า 50,000

6. **ตำแหน่ง**

   ☐ ผู้บริหารระดับต้น ☐ ผู้บริหารระดับกลาง ☐ ผู้บริหารระดับสูง

7. **ประเภทของสถานประกอบการ/หน่วยงาน**

   ☐ ส่วนราชการ ☐ รัฐวิสาหกิจ ☐ เอกชน/บริษัท

8. **ขนาดสถานประกอบการ/หน่วยงาน**

   ☐ ขนาดเล็ก (100 คน) ☐ ขนาดกลาง (101-500 คน) ☐ ขนาดใหญ่ (500 คน)

<u>ตอนที่ 2</u> โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

(1) **ความคาดหวังของสถานประกอบการต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง**	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	4	3	2	1
ก. ด้านความรู้ ความสามารถ					
1.ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับการทำงาน 2.ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 3.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
ข. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร					
4.การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน 5.ทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 6.การทำงานเป็นทีม 7.ทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน					
ค. ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล					
8.ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน 9.ความเสียสละ อุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบ 10.ความซื่อสัตย์สุจริต 11.ความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา					
ง. ด้านการบริหารองค์กร					
12.การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา 13.ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 14.การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี 15.ความรู้ทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้กับการทำงาน					

(2) ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ก. ด้านความรู้ ความสามารถ					
16.ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีประยุกต์ใช้กับการทำงาน 17.ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 18.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
ข. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร					
19.การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน 20.ทักษะในการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 21.การทำงานเป็นทีม 22.ทักษะทางภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน					
ค. ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล					
23.ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามมุมานะอดทน 24.ความเสียสละ อุทิศตนในการทำงานที่รับผิดชอบ 25.ความซื่อสัตย์สุจริต 26.ความมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา					
ง. ด้านการบริหารองค์กร					
27.การปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา 28.ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 29.การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี 30.ความรู้ทักษะทางเทคโนโลยีประยุกต์ใช้กับการทำงาน					

<u>ตอนที่ 3</u> ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....ขอบพระคุณค่ะ ที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้.....

ภาคผนวก ข

แบบสรุประดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาฯ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี

รวม ปวช.ปวส

สาขางาน	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในปี 2558	จำนวนผู้ที่ได้งานทำ	จำนวนผู้ศึกษาต่อ	จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ	รวม	ร้อยละ	จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด	จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับ	ร้อยละ	ความพึงพอใจต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินเฉลี่ย 3.51-5.00					
										ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์		ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป		ด้านสมรรถนะวิชาชีพ	
										จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การบัญชี	262	110	97	29	240	91.6	240	219	92.25	219	92.25	219	92.25	219	92.25
การตลาด	41	6	25	8	39	95.12	39	39	95.12	39	95.12	39	95.12	39	95.12
การเลขานุการ	26	11	7	8	26	100	26	26	100	26	100	26	100	26	100
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	110	23	55	12	90	81.82	90	90	100	90	100	90	100	90	100
ธุรกิจค้าปลีกทั่วไป (ทวิภาคี)	12	9	3	0	12	100	12	12	100	12	100	12	100	12	100
เทคโนโลยีศิลปกรรม	20	2	18	0	20	10	20	20	100	20	100	20	100	20	100
คอมพิวเตอร์กราฟิกอาร์ต	8	1	1	2	4	50	4	4	100	4	100	4	100	4	100
ออกแบบแฟชั่นและสิ่งทอ	4	2	1	1	4	100	4	2	100	2	100	2	100	2	100
อาหารและโภชนาการ	48	12	19	17	48	100	48	48	100	48	100	48	100	48	100
ธุรกิจดอกไม้และงานประดิษฐ์	11	5	5	1	11	100	11	11	100	11	100	11	100	11	100
การโรงแรม	62	22	29	11	62	100	62	55	88.71	55	88.71	55	88.71	55	88.71
การท่องเที่ยว	39	10	19	7	36	92.31	36	32	88.89	32	88.89	32	88.89	32	88.89
รวม ปวช.และปวส.	**643**	**213**	**279**	**96**	**592**	**92.07**	**592**	**558**	**94.26**	**558**	**94.26**	**558**	**94.26**	**558**	**94.26**

*การบัญชี รวม อื่นๆ 4 คน

มาตรฐานที่ 1 ด้านผลการจัดการศึกษา

แบบ ม.1/1.1 สถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ 1.1 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

(ใช้ข้อมูลปีการศึกษา 2558

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

สาขางาน	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในปี 2558	จำนวนผู้ที่ได้งานทำ	จำนวนผู้ศึกษาต่อ	จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ	รวม	ร้อยละ	จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด	จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับ	ร้อยละ	ความพึงพอใจต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินเฉลี่ย 3.51-5.00					
										ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์		ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป		ด้านสมรรถนะวิชาชีพ	
										จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การบัญชี	90	12	66	3	81	90	81	77	95.06	77	100	77	100	77	100
การตลาด	13	0	12	1	13	100	13	13	100	13	100	13	100	13	100
การเลขานุการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	43	5	35	1	41	95.35	41	41	100	41	100	41	100	41	100
ธุรกิจค้าปลีกทั่วไป (ทวิภาคี)	3	0	3	0	3	100	3	3	100	3	100	3	100	3	100
เทคโนโลยีศิลปกรรม	3	0	3	0	3	100	3	3	100	3	100	3	100	3	100
คอมพิวเตอร์กราฟิกอาร์ต	17	2	15	0	17	100	17	17	100	17	100	17	100	17	100
แฟชั่นดีไซน์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
อาหารและโภชนาการ	30	5	16	9	30	10	30	30	100	30	100	30	100	30	100
ธุรกิจดอกไม้และงานประดิษฐ์	10	5	4	1	10	100	10	10	100	10	100	10	100	10	100
การโรงแรม	25	2	19	4	25	100	25	25	100	25	100	25	100	25	100
การท่องเที่ยว	20	3	14	3	20	100	20	17	85	17	85	17	85	17	85
รวม ปวช.	254	34	187	22	243	95.67	243	236	97.12	236	97.12	236	97.12	236	97.12

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	ประภาพร ชั้นงาม
วัน เดือน ปีเกิด	24 กันยายน พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ที่อยู่ปัจจุบัน	93/1 ถนนอุดร-กุดจับ ตำบลเชียงพิน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี รหัสไปรษณีย์ 4 1 0 0 0
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544	จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย
พ.ศ. 2546	จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย
พ.ศ. 2548	จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (บธ.บ.การบริหารทรัพยากรมนุษย์)
พ.ศ. 2552	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (บชบ.การบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2549- 2553	เจ้าหน้าที่ธุรการ ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี
พ.ศ. 2553 – 2555	ครู วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี
พ.ศ. 2556 – 2558	ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
พ.ศ. 2558– ปัจจุบัน	ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์