บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน ภาวะที่เทคโนโลยีทุกด้านก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ในการแข่งขันด้านธุรกิจ มีการใช้เทคนิคใหม่ๆ และวิธีการจากต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น อีกทั้ง การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ยังมีผลทำให้เกิดความล้าสมัยของความรู้ของบุคคล และความล้าสมัยของ องค์กร (Organizational Obsolescence) ที่ส่งผลโดยตรง ทำให้ผู้ใหญ่ในวัยทำงานเกิดความไม่มั่นใจในการประกอบวิชาชีพได้ ดังนั้น ผู้ใหญ่ในวัยทำงาน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะบุคคลธรรมดา ระดับชุมชน องค์กร หรือระดับชาติ จำต้องเตรียมตัวเพื่อรับมือและเผชิญหน้ากับภาวะเช่นนี้ การเตรียมตัวของผู้ใหญ่ จึงต้องเตรียมพร้อมเพื่อรองรับสภาพปัจจุบัน และอนาคต ผู้ใหญ่ในฐานะสมาชิก หรือในฐานะผู้นำของสังคม ต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และตลอดชีวิต เพื่อให้เกิดการพัฒนาสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งมีมาแต่กำเนิด และได้พัฒนาเป็นลำดับโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ จากการอบรมในครอบครัว ระบบการศึกษา และธรรมชาติแวดล้อม ทั้งนี้ การมีศักยภาพในตนเองมากหรือน้อย ส่วนหนึ่งยังขึ้นกับ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ความตั้งใจ และอุดมการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคน อย่างไรก็ตาม ผู้ใหญ่ควรมีคุณภาพมากขึ้น เพื่อจะได้ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ในระดับองค์กรธุรกิจที่จะประสบความสำเร็จ จะต้องเป็นองค์กรที่มีลักษณะการเรียนรู้ ที่สำคัญ คือ การเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ในรูปแบบการหาความรู้ที่เปิดตนเองให้กับการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้มาเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มีอยู่ก่อน และสามารถนำความรู้จากทฤษฎีไปใช้ได้จริง ในการประกอบวิชาชีพ พร้อมทั้ง รู้ว่าขณะนี้ศักยภาพ ทักษะประสบการณ์ของตนเองอยู่ในจุดไหน และจะต้องพัฒนาอีกแค่ไหน จึงจะไปถึงเป้าประสงค์ได้

ความสำเร็จขององค์ธุรกิจ ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญซึ่งประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายของรัฐ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ จะมีผลเป็นตัวการกำหนดความต้องการในการปรับเปลี่ยนรูปแบบ ให้ทันต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ในปัจจุบัน ดังนั้น การทำงานร่วมกัน โดยมีการแบ่งปันข้อมูลกัน การทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจร่วมกัน และการ

ดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน นอกจากการเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้แล้ว ความจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ จึงเข้ามามีอิทธิพลต่อการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพให้เหมาะสมด้วย (สุวัฒน์ วัฒนวงษ์, 2544)

การฝึกอบรม (Training) จัดว่า เป็นวิธีการหนึ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และเป็นกระบวนการไม่รู้จบ วิธีการฝึกอบรมได้มีการวิวัฒนาการอยู่ตลอดเวลา แม้ว่ารูปแบบการฝึกอบรมจะมีหลากหลายก็ตาม แต่วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไม่ได้เปลี่ยนแปลงไป ก็คือ ต้องการให้สมาชิกผู้เข้าร่วมสามารถปรับเปลี่ยน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อมั่น และทัศนคติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น โดยใช้ระยะเวลาไม่นานนัก พร้อมทั้งมีส่วนทำให้ บุคลากรในองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และ เจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน โดยจัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลอันเหมาะสม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีมาตรฐาน ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมและวิทยากรที่ฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องที่จะอบรมการฝึกอบรมรมนั้นก็จะบรรลุความสำเร็จได้ หรือหากบุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมจำนวนมากครั้ง โอกาสที่บุคลากรจะมีความรู้ในงานและสามารถนำไปปฏิบัติได้ย่อมจะมีสูง นอกจากนี้ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ในเรื่อง อายุ เพศ ประสบการณ์ การศึกษา ความสามารถทางด้านเชาว์ปัญญาเฉพาะตัว ทัศนคติ ค่านิยม ก็มีผลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรมด้วย (สุวัฒน์ วัฒนวงษ์, 2544)

การฝึกอบรม จัดได้ว่า เป็นระบบที่มีความเกี่ยวข้อง กัน ทั้งกระบวนการนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กระบวนการดำเนินการ (Process) คือ การฝึกอบรมแบบต่างๆ และการให้การศึกษา ส่วนสุดท้าย คือ ผลลัพธ์ที่ได้ภายหลังจากการดำเนินกระบวนการ (Outputs) ก็จะได้ความสามารถในการพัฒนาสร้างความคิด เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการทำงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่อยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร โดยมีผลกระทบต่อการพัฒนา และการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการฝึกอบรมต่อไป อย่างต่อเนื่อง (อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2543)

นอกจากนี้ ลักษณะของธุรกิจ วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร มีผลต่อการกำหนดรูปแบบและวิธีการฝึกอบรม รวมทั้งวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์กร ก็เป็นส่วนสำคัญด้วย เพราะผู้บริหารบางคนอาจจะมองว่าการฝึกอบรมเป็นเรื่องของค่าใช้จ่าย ความสำเร็จของการฝึกอบรมจึงขึ้นกับปัจจัยต่างๆ อาจเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากความสามารถของผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรมขององค์กรโดยตรง ดังนั้น การที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายจัดการ มีความมุ่งมั่น (Commitment) การสนับสนุน (Support) การมีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้มีการนำความรู้มาใช้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม และการมีประโยชน์ต่อเครือข่ายขององค์กรวิชาชีพด้วยกันเอง ทำให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2540)

อย่างไรก็ดี การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ควรจะเป็นการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดแนวทางในการสร้างความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งตรงกับ แนวคิดของการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย (Network) นั่นเอง การสร้างเครือข่าย จึงเป็นวิธีการทำงานที่ได้รับความนิยมในงานพัฒนาสังคม และกลายเป็นวิธีการทำงานในภาคธุรกิจด้วย (นฤมล นิราทร, 2543)

แนวคิดที่เป็นต้นกำเนิดของหลักการเครือข่ายในการจัดการธุรกิจสมัยใหม่ เริ่มต้นในเวลาใกล้เคียงกับงานพัฒนาสังคม โดยในราวทศวรรษที่ 1960 เมื่อ Igor Ansoff ได้นำเสนอว่า Synergy หรือ การรวมพลัง จะเป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการธุรกิจ ที่มีความหลากหลาย (Diversified) เนื่องจากจะช่วยให้ธุรกิจสามารถใช้จุดแข็งของตนในการขยายเข้าสู่ธุรกิจใหม่ หลังจากนั้น อีก 20 ปีต่อมา Michael Porter นักวิชาการด้านการบริหารจัดการ ได้นำเสนอ การบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างกันในธุรกิจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการประกอบธุรกิจ ปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การทำงานแบบเครือข่ายก็คือ ความพยายามที่จะแสวงหารูปแบบขององค์กรที่ยืดหยุ่น มีโครงสร้างแบบแนวราบเพื่อหลีกเลี่ยงสายการบังคับบัญชาที่เป็นขั้นตอน ซึ่งที่พบเห็นได้ทั่วไป ในวงการของผู้ประกอบธุรกิจ เช่น บริษัทผลิตรถยนต์ขนาดใหญ่ ไปจนถึงตลาดค้าปลีกขนาดใหญ่ (ซุปเปอร์มาร์เกต – Super Market) ร้านอาหารจานด่วน หรือร้านขายอาหารจานด่วน (ฟาสต์ฟู้ด – Fast Food) ภายใต้ระบบที่เรียกว่า สิทธิพิเศษในการผลิตหรือการบริการ (แฟรนไชส์ - Franchise) จับมือกันเพื่อหาวิธีการผลิตสินค้าโดยการร่วมวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ เปิดช่องทางการจำหน่าย เพื่อให้เข้าถึงลูกค้าได้เร็วที่สุด มากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อความสามารถในการครอบครองส่วนแบ่งการตลาด ในระยะยาว (Campbell and Luchs, 1998) อาจกล่าวได้ว่า เครือข่าย (Network) เป็นรูปแบบหนึ่งทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อการแลกเปลี่ยนการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน และการทำงาน

ร่วมกัน เครือข่ายประกอบด้วยองค์กรจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีอาณาเขตแน่นอนหรือไม่ก็ได้ องค์กรเหล่านี้มีฐานะเท่าเทียมกัน (Alter and Hage, 1993)

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะที่สำคัญของเครือข่าย จะเห็นว่า ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้ คือ มีกลุ่มบุคคลหรือองค์กร มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเหล่านี้ โดยเป็นกระบวนการที่ประสานกลุ่มหรือบุคคลเอาไว้ ซึ่งสิ่งที่ได้ คือ ข่าวสารข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความเป็นอิสระต่อกัน หมายถึง กลุ่มก็มีเป้าหมายมีกิจกรรมของตนเองอยู่แล้ว การเข้ามาร่วมเครือข่าย เป็นการเข้ามาร่วมบางส่วนเพื่อทำกิจกรรมหรือโครงการร่วมกัน เมื่อโครงการสำเร็จแล้ว เครือข่ายก็อาจสลายตัวไปได้ (นฤมล นิราทร, 2543)

นอกจากนี้ การจัดระบบบริหารเครือข่าย นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง การบริหารงานเครือข่ายที่ประกอบไปด้วยคนหลายกลุ่ม หลายประเภท ต่างความคิดความเห็นกัน จำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการประสานผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกในเครือข่าย แต่อย่างไรก็ดี การจัดระบบเครือข่ายก็ยังมีองค์ประกอบสำคัญบางประการ ได้แก่ การจัดผังกลุ่มเครือข่าย (Mapping) โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลของทุกกลุ่ม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำแผนผังของเครือข่าย (Network map) การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย (Role and Responsibility) โดยการรวมเป็นเครือข่ายจะต้องนำเอาความสนใจ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของสมาชิกแต่ละคนที่ต่างกันมาเสริมกัน การจัดระบบติดต่อสื่อสาร (Communication System) โดยสามารถกระทำได้ทั้งแบบที่เป็นทางการ และแบบที่ไม่เป็นทางการ การจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning System) โดยการเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติ และ การจัดระบบสารสนเทศ (Information System) โดยยึดหลักการใช้งานได้ง่าย และสามารถเผยแพร่ให้กระจายออกไปอย่างกว้างขวาง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544)

เมื่อเครือข่ายเกิดขึ้นแล้ว ประเด็นต่อมาก็คือ การใช้ประโยชน์จากเครือข่ายซึ่งสามารถทำได้หลายประการ เช่น การใช้เครือข่ายเพื่อการประสานงานร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายร่วมกัน ระหว่างสมาชิกของกลุ่มและเครือข่าย และยังใช้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ ความรู้หรือบทเรียนใหม่ๆ และประสบการณ์ เพื่อเป็นการพัฒนาต่อยอดความคิด นอกจากนี้ เครือข่ายยังสามารถถูกใช้ในการแลกเปลี่ยนและระดมทรัพยากร โดยนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร เงินทุน สถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์ เพื่อประสานทางความคิด ร่วมสร้างสรรค์ และพัฒนาความรู้ใหม่ๆ โดยนำทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ใน

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การค้นหาความจริง มากกว่าบทสรุปโดยไม่ได้พิสูจน์ อีกทั้ง ยังเป็นการสร้างกระแสผลักดันประเด็นใหม่ๆ ทำให้สังคมตื่นตัวในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (นฤมล นิราทร, 2543)

การรักษาเครือข่ายที่ได้จัดสร้างขึ้นแล้ว มีความสำคัญมาก ตราบใดที่ภารกิจเครือข่ายนั้น ยังไม่สำเร็จ ก็ย่อมมีความจำเป็นจะต้องรักษาเครือข่ายไว้ ปัจจัยที่ทำให้เครือข่ายดำรงอยู่ได้ คือ การจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย โดยมีการจัดกิจกรรมเป็นกลไกในการดึงสมาชิกเข้าหากัน เมื่อการปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก การจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งกิจกรรมกลายเป็นแบบแผนของการกระทำ ที่สมาชิกเครือข่ายยอมรับโดยทั่วกัน จะยิ่งทำให้เครือข่ายเกิดความถาวรขึ้น นอกจากนี้ การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ (Maslow, 1954) การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะเงินทุนดำเนินการ แต่ละเครือข่ายอาจทำเป็นโครงการเพื่อขอเงินทุนสนับสนุนจากรัฐบาล และมีการจัดตั้งคณะกรรมการของกองทุนเพื่อการพิจารณาอย่างรอบคอบ (Alter and Hage, 1993) และการให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหา จะช่วยให้สมาชิกเกิดความสนใจอยากมีส่วนร่วม (นฤมล นิราทร, 2543) อย่างไรก็ดี การที่จะทำให้เครือข่ายที่สร้างขึ้นมีความยั่งยืนนั้น การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยมีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอโดยสอดคล้องกับภารกิจ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำ เครือข่ายนั้นก็ยังสามารถดำเนินการต่อไปได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544)

การสร้างลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย จัดได้ว่าเป็นวิธีการทำงานที่ได้รับความนิยมวิธีการหนึ่งทั้งในภาคธุรกิจ และในงานพัฒนาสังคม เพราะเครือข่ายเป็นรูปแบบหนึ่งของความร่วมมือระหว่างปัจเจกชน กลุ่ม องค์กรประเภทเดียวกัน หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่ม หรือองค์กรต่างประเภทกันก็ได้ เมื่อเครือข่ายเกิดขึ้นจากความร่วมมือของสมาชิกแล้ว ถ้าพันธกิจของเครือข่ายนั้น ยังไม่สำเร็จ ก็ควรที่จะต้องมีการดำเนินการรักษาเครือข่ายที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเครือข่าย โดยการสร้างผู้นำเครือข่ายรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง จะเป็นวิธีการที่ช่วยให้สถานภาพของเครือข่ายนั้นๆ เกิดความมั่นคงและถาวรไม่ขาดตอนในการปฏิบัติการ โดยเฉพาะการผลักดันให้มีการปฏิบัติตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ของเครือข่ายต่อไป (นฤมล นิราทร, 2543)

ดังนั้น การสร้างเครือข่าย ก็คือ การสร้างความร่วมมือในการทำงาน นั้นเอง ในองค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ความร่วมมือกันหรือการรวมพลังจัดว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญในการช่วยให้ธุรกิจ และวงการวิชาชีพบัญชี สามารถใช้จุดแข็งของตนและลักษณะของตัว

บทบาทของวิชาชีพบัญชี เพื่อการขยายเข้าสู่ธุรกิจใหม่ และทันสมัยเหมาะสมกับเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ซึ่งต้องแข่งขันกับเวลาและวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา อย่างไรก็ดี การพัฒนาวงการวิชาชีพบัญชี ที่จะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ และวิชาชีพบัญชี ให้ประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด ก็โดยความร่วมมือของเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจในวงการวิชาชีพบัญชีด้วยกันเอง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพการบัญชีของประเทศไทยที่ผ่านมา ยังประสบผลสำเร็จได้ไม่ตรงตามเป้าหมายของรัฐบาลทุกประการเท่าที่ควรจะเป็น เพราะขาดความร่วมมือกันในวงการวิชาชีพเดียวกัน ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล ดังจะเห็นได้ว่า สภาพปัญหาในปัจจุบันที่สำคัญ คือ การขาดหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นแกนหลักสำหรับดูแลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน และเพื่อผลักดันให้กระบวนการพัฒนาวิชาชีพ และมาตรฐานวิชาชีพบัญชีให้เคลื่อนตัวอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและมั่นคง (เกษรี ณรงค์เดช, 2547)

ในปัจจุบัน การประกอบวิชาชีพบัญชีได้ขยายครอบคลุมออกไปหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการทำบัญชี การสอบบัญชี การบัญชีบริหาร การวางระบบบัญชี การบัญชีภาษีอากร การศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี หรือบริการด้านอื่น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมในทางธุรกิจต่างๆ อย่างกว้างขวาง ทำให้รัฐมีนโยบายส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี อยู่ภายใต้การดูแลของสภาวิชาชีพบัญชี เป็นศูนย์รวมในด้านความรู้ การพัฒนาส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และควบคุมจรรยาบรรณการประกอบวิชาชีพ ตั้งแต่วันที่ 23 ตุลาคม 2547 พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 มีผลใช้บังคับตามกฎหมาย และภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี ฉบับนี้ ประเทศไทยจะมีหน่วยงานกลางที่เรียกว่า "สภาวิชาชีพบัญชี" ขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทย ทั้งนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทุกคนจึงมีหน้าที่ต้องยื่นคำขอขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชีด้วย ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 เป็นต้นไป (เกษรี ณรงค์เดช, 2547)

อย่างไรก็ดี จากการศึกษาเบื้องต้น พบว่า นักวิชาชีพบัญชีบางส่วนยังไม่สามารถประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์เดิมของตนให้สอดคล้อง และการรับรู้เทคโนโลยี เทคนิคใหม่ๆ และวิธีการเหล่านั้นได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ การขาดทักษะการบริหารงานอย่างมีระบบ การขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ การขาดทักษะในการทำงานร่วมกัน และการประสานงานภายในวงการวิชาชีพเดียวกัน จัดได้ว่าเป็นจุดอ่อนของนักวิชาชีพบัญชี ในการพัฒนาวิชาชีพบัญชี ให้ได้มาตรฐานระดับสากล ด้วยเหตุผลต่างๆ ดังกล่าว นักวิชาชีพบัญชี จึงต้องมีความตื่นตัว ในการค้นหาความรู้ ทักษะใหม่ๆ เพิ่มเติม ซึ่งการที่จะให้นักวิชาชีพบัญชีกลับไปศึกษาต่อในระบบโรงเรียน ก็อาจไม่สามารถทำได้ เนื่องจากการไม่สามารถจัดสรรหาเวลาไปศึกษาได้ เพราะอาจต้องรับผิดชอบครอบครัว และหน้าที่การปฏิบัติงานของนักวิชาชีพ

บัญชีเอง จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งทิศทางการพัฒนาประเทศ ซึ่งเกิดผลกระทบโดยตรงเช่นนี้ ทำให้วงการวิชาชีพบัญชีและวงการธุรกิจทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน มีความตื่นตัวในเรื่องการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงในวงการวิชาชีพบัญชี ที่ได้เกิดสภาวิชาชีพบัญชีขึ้นเป็นครั้งแรก ในประเทศไทย และแนวคิดที่มองว่าบุคลากรทุกระดับและทุกองค์กร ถือเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด ในการเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิตขององค์กรทุกองค์กรและทุกวงการวิชาชีพ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพของบุคคลจึงย่อมส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพของผลผลิตนั้นเอง (เกษรี ณรงค์เดช, 2547)

พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 มีจุดมุ่งหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีการตื่นตัวเกี่ยวกับการเรียนรู้เทคนิควิทยาการใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เป็นการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ (Continuous Professional Development – CPD) เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ อย่างไรก็ดี นักวิชาชีพบัญชีผู้ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมที่สภาวิชาชีพได้พิจารณาและได้มีมติเห็นว่า เป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อวงการวิชาชีพบัญชี สภาวิชาชีพบัญชีจะอนุญาตให้ผู้นั้นสามารถนับชั่วโมงการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง ทางวิชาชีพได้ ตามข้อกำหนดในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี และจากข้อบังคับของสภาวิชาชีพบัญชีที่ได้กำหนดให้ นักวิชาชีพบัญชีต้องมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องทางวิชาชีพ (CDP) ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non Formal Education) ที่ให้ความสำคัญของการเรียนรู้ของบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และหาความรู้เพิ่มเติม ได้จากการทำงาน หรือ จากการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ ได้โดยไม่ต้องจำกัดแค่เฉพาะ จากสถาบันการศึกษาเท่านั้น

ดังนั้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม และการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่าง.เป็นเครือข่าย อย่างสม่ำเสมอ จึงถือได้ว่าเป็นวิธีการที่ดี วิธีการหนึ่งในการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย สำหรับกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มบุคลากร ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชีและต่อวงการวิชาชีพบัญชี เพื่อการพัฒนาวิชาชีพบัญชี ตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้ภายใต้วิธีการศึกษานอกระบบโรงเรียน ด้วยรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี จึงจัดได้ว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสม ที่จะนำมาใช้ในวงการวิชาชีพบัญชีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

2. เพื่อประเมิน คุณลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ของ องค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

3. เพื่อประเมินความเหมาะสม ของ รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะองค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ที่มีรูปแบบขององค์กร ในลักษณะที่เป็นรูปแบบสถานภาพบริษัท จำกัด ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น

2. ประเด็นที่ใช้ในการศึกษา จัดแบ่งเป็น

2.1 รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี จำนวน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มเจ้าของธุรกิจหรือผู้บริหารองค์กร และรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มบุคลากร

2.2 การประเมินผล ใช้วิธีการประเมินคุณลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ตามแนวคิดของทฤษฎีเครือข่าย แนวคิดการจัดการฝึกอบรม ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ แนวคิดองค์กรเอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบกับข้อมูลที่ได้จาก การสนทนา และแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และบุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้อง ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี เพื่อใช้ประเมินคุณลักษณะ ของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย กับกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรม ทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มบุคลากร

2.3 การประเมินความเหมาะสม ของรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี เป็นการนำ ผลการประเมินคุณลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย และ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการ

หรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มตัวอย่างบุคลากร หลังการฝึกอบรม โดยนำข้อมูล ดังกล่าว มาประมวลและวิเคราะห์ผล เพื่อนำเสนอกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม ต่อไป

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นจากข้อมูลที่ได้ จากการสนทนาเบื้องต้น และแบบสอบถามเดลฟาย ที่ได้รับจาก ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง เป็นเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจากการมีส่วนร่วม ของบุคลากร จากองค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

2. รูปแบบการฝึกอบรม เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย แบบร่วมมือ ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี เป็นรูปแบบการฝึกอบรม ที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการของการสร้างเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี การนำไปใช้ในธุรกิจประเภทอื่น อาจต้องประยุกต์ใช้ ตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของธุรกิจนั้นๆ

คำจำกัดความในการวิจัย

1. การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น จากสภาพที่เป็นอยู่นั้น โดยเน้นเรื่องการจัดการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ทั้งกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มบุคลากร โดย เน้นให้เกิดการทำงานร่วมกันของสมาชิก เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และก่อให้เกิดความก้าวหน้าแห่งวิชาชีพ

2. เครือข่าย หมายถึง การรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการ ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ขององค์กรธุรกิจเอกชน ทั้งนี้ การรวมตัวกันเป็นเครือข่ายของนักวิชาชีพบัญชี มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นแหล่งช่วยเหลือ สนับสนุน และเสริมสร้างศักยภาพของสมาชิก โดยการรวมตัวเป็นเครือข่าย และการดำเนินงานเครือข่าย สำหรับ การวิจัยครั้งนี้ เป็นการรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการ (Non Formal Network) เพื่อหาแนวทางการสร้างเครือข่าย ของ องค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล ประเภทบริษัทจำกัด ซึ่งจดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจ

การค้า กระทรวงพาณิชย์ เฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร โดย ใช้แนวทางการสร้างเครือข่าย ของ Reed, 1989 แนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544 และ นฤมล นิราทร, 2543 ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นที่สำคัญ จำนวน 4 ประการ ได้แก่

2.1 การกำหนด คุณสมบัติของเครือข่าย พันธกิจ และ เป้าหมาย

2.2 การสร้างเครือข่าย ขั้นก่อนการสร้างเครือข่าย ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย และการเลือกสมาชิกเครือข่าย

2.3 การบริหารจัดการเครือข่าย องค์ประกอบของความสำเร็จ ในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย

2.4 ความยั่งยืนของเครือข่าย และข้อเสนอแนะ

3 เทคนิคเดลฟาย หมายถึง กระบวนการและเครื่องมือที่ใช้ในการหาฉันทามติจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ให้กับกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มบุคลากร

4 รูปแบบการฝึกอบรม หมายถึง รูปแบบ และกระบวนการที่ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี จำนวน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มบุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กระบวนการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ใช้เป็นประโยชน์ และเป็นตัวอย่างสำหรับองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ให้กับบุคลากรขององค์กรได้

2. กระบวนการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรม เพื่อการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรณีศึกษาสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในวงการอื่น เพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกันต่อไป