

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์การธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์การธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี (2) ประเมิน คุณลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ของ องค์การธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี และ (3) ประเมินความเหมาะสม ของ รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์การธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี โดย มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 การนำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้และประเมินผล และ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม ทั้งนี้ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ คือ

1. รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย ขององค์การธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ทั้ง 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มบุคลากร โดย แต่ละรูปแบบการฝึกอบรม ประกอบด้วย 5 ส่วนประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (2) โครงสร้างของหลักสูตร (3) เนื้อหาและกิจกรรม (4) วิทยาการและอุปกรณ์ที่ใช้ (5) เกณฑ์การประเมินด้านความรู้ ทักษะ และทักษะการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดที่ใช้ในการกำหนดเนื้อหาของการฝึกอบรม ประกอบด้วย แนวคิดสำคัญ จำนวน 3 แนวคิด คือ (1) แนวคิดการทำงานร่วมกัน (2) แนวคิดการสร้างเครือข่าย และ (3) แนวคิดการเป็นผู้นำการพัฒนาเครือข่าย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ดังกล่าว ทั้ง 3 ประการ ใน

การกำหนดเนื้อหาของรูปแบบการฝึกอบรม สำหรับกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร ส่วนรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มตัวอย่างบุคลากร ใช้เฉพาะแนวคิดการทำงานร่วมกัน และแนวคิดการสร้างเครือข่าย เท่านั้น

3. การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยเทคนิคเดลฟาย เป็นการตรวจสอบคุณภาพ ของรูปแบบการฝึกอบรม ทั้ง 2 รูปแบบ ครั้งที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม ทั้งนี้ สามารถสรุปผลจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

3.1 รูปแบบการฝึกอบรม สำหรับกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร ได้แก่ (1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ควรเพิ่มประเด็นการทำงานร่วมกันทั้งระดับกลุ่มวิชาชีพ และรายบุคคล (2) โครงสร้างของหลักสูตร นำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ (3) เนื้อหาและกิจกรรม ต้องมีส่วนส่งเสริมทัศนคติที่ดีขึ้นต่อวิชาชีพ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกัน (4) วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้ ต้องชัดเจน ถูกต้องตามหลักวิชาการและวิชาชีพ และทันสมัย (5) เกณฑ์ประเมินผล ต้องเน้นความสำคัญของการร่วมมือสร้างเครือข่าย อย่างแท้จริง

3.2 รูปแบบการฝึกอบรม สำหรับกลุ่มบุคลากร ได้แก่ (1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพิ่มประเด็นของความร่วมมือ ในระดับเครือข่าย และสมาชิกรายบุคคล (2) โครงสร้างหลักสูตร เน้นการทำงานเพื่อศักยภาพของกลุ่ม (3) เนื้อหาและกิจกรรม ควรมีส่วนส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ (4) วิทยากร เน้นการบรรยายที่เข้าใจง่าย และใช้สื่อประกอบที่เหมาะสม (5) เกณฑ์ประเมิน เน้นการทำงานร่วมกัน

4. การตรวจสอบคุณภาพ และความเป็นไปได้ ของ การใช้รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เป็นการตรวจสอบคุณภาพ ของรูปแบบการฝึกอบรม พร้อมทั้งกระบวนการฝึกอบรม เป็น ครั้งที่ 2 ทั้งนี้ ข้อมูลในส่วนนี้ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

4.1 ควรเพิ่มกิจกรรมการแนะนำตนเองของสมาชิก และก่อนการเข้าสู่บทเรียนควรมีการสรุปให้สัมพันธ์กับเนื้อหาที่จะเรียน

4.2 หาวิธีการเพื่อให้ได้ความร่วมมืออย่างแท้จริงจากสมาชิก

4.3 กำหนดการแบ่งกลุ่มย่อยต้องชัดเจนในการปฏิบัติ ว่าใช้วิธีการใด
อย่างไร ในช่วงไหนของการฝึกอบรม

4.4 กระบวนการและการจัดกิจกรรมต้องชัดเจนนำไปปฏิบัติได้ง่าย และ
ควรให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิก ในกระบวนการฝึกอบรมทุกกิจกรรม

สำหรับ การตรวจสอบคุณภาพ ของ แบบสอบถามคุณลักษณะการทำงานร่วมกันอย่าง
เป็นเครือข่าย จำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับแบบสอบถามคุณลักษณะการทำงานร่วมกันอย่าง
เป็นเครือข่ายสำหรับกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร จำนวน 60 ข้อ และ ฉบับ
แบบสอบถามคุณลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย สำหรับกลุ่มตัวอย่างบุคลากร
จำนวน 50 ข้อ ด้วยวิธีการเก็บข้อมูล จาก กลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่ม
บุคลากร ที่มีลักษณะเหมือนกันกับกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่ม
ตัวอย่างบุคลากร โดย การคัดเลือกกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกันกับกลุ่มตัวอย่าง ใช้หลักเกณฑ์
เดียวกัน กับการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลจากการตรวจสอบคุณภาพของ
แบบสอบถามคุณลักษณะ ทั้ง 2 ฉบับ ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach Method) ในการ
ตรวจสอบคุณภาพ ดังกล่าว ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะ ทั้ง 2 ฉบับ มีค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.813 และ 0.832 ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้และประเมินผล

ผู้วิจัย ดำเนินการดังนี้

1. การนำรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย ของ
องค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วทั้ง 2 รูปแบบ คือ
รูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และรูปแบบการ
ฝึกอบรมสำหรับกลุ่มตัวอย่างบุคลากร ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้คัดเลือกไว้ ตามขั้นตอนที่ได้
กำหนด และได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว

2. การประเมิน การฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย ของ
องค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่าง
เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มตัวอย่างบุคลากร ใช้วิธีการประเมิน การเรียนรู้

ทัศนคติ และทักษะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการฝึกอบรม โดย เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรม จากแบบสอบถามคุณลักษณะการทำงานร่วมกัน อย่าง เป็นเครือข่าย ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม เพื่อ ใช้เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ และทัศนคติ ก่อนและหลังการฝึกอบรม และการประเมินทักษะการปฏิบัติงาน ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis ด้วย

ผลการประเมินที่ได้จาก กลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มตัวอย่างบุคลากร ทั้ง 2 กลุ่มสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้ และทัศนคติ
ผลการประเมิน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร การประเมินความรู้ และทัศนคติ พบว่า เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการนำวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบายของเครือข่าย มากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดกิจกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และดูแลกำกับ มอบหมายงาน จัดคนให้ทำงานอย่างเหมาะสม โดย เป็นไปตามเงื่อนไขที่สำคัญ คือ เป็นผู้ที่มีความสามารถ วางแผน นำนโยบายกำหนดเป็นขั้นตอนปฏิบัติ จัดบุคคลให้เหมาะสมกับกิจกรรม กำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับนโยบาย และเตรียมแผนสำหรับการแก้ปัญหา และมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างกันระหว่างบุคคล

1.2 กลุ่มบุคลากร การประเมินความรู้ และทัศนคติ พบว่า บุคลากร จะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการ ร่วมมือในการทำกิจกรรม มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สละเวลาตามสมควรให้แก่กิจกรรม ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ปฏิบัติงาน จนสำเร็จตามเป้าหมาย ตั้งใจปฏิบัติงาน และยึดเป้าหมายเป็นหลักการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างกันระหว่างบุคคล

2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

การประเมินทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี พบว่า การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT กับ

สมาชิกเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์การเพื่อการเรียนรู้ของ Senge, 1990 ดังนี้

- 2.1 สมาชิกมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ
- 2.2 สมาชิกมีการนำประสบการณ์ต่างๆ มาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพ
- 2.3 สมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย
- 2.4 สมาชิกมีการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันด้วย
- 2.5 สมาชิกมีความคิด การมองปัญหา และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สมาชิกรวมตัวกันแบบองค์รวม
- 2.6 สมาชิกมีความตื่นตัว และติดตามเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อให้ตนเองไม่ล้าสมัย หรือไม่ทันกับเหตุการณ์ของสังคมทั้งภายในและต่างประเทศ

ดังนั้น เพื่อเป็นการยืนยันประสิทธิภาพของลักษณะการเรียนรู้ ทักษะคิด และทักษะการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่ผ่านการเข้าร่วมการฝึกอบรม ดังกล่าวแล้ว ว่า มีความรู้ ทักษะคิด และเกิดทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย สูงกว่า ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม นั้น จากผลการประเมินคุณลักษณะ ดังกล่าว พบว่า ภายหลังจากเข้าร่วมฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย สูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับนัยสำคัญที่ .05 และ ยังเป็นการสนับสนุนแนวคิดการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน เป็นการเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ จากการทำงานร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันของสมาชิก

ในส่วนของการประเมินความคิดเห็น ที่มีต่อการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม ได้ข้อมูลจากแบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม เพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็น หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ทั้งนี้ ในส่วนนี้ สรุปได้ว่า

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

กลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร มีความเห็นว่า ต้องมีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนโยบายของสภาวิชาชีพบัญชี และ

สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เอื้ออำนวยต่อเจ้าของกิจการที่จะนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทางปฏิบัติ ทำให้เกิดเครือข่ายได้จริง

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมีความเห็นว่า ต้องมีความชัดเจนในเรื่องของบทบาท และทิศทางในการร่วมมือกันในเชิงวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

2. โครงสร้างของหลักสูตร

กลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร มีความเห็นว่า เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและทักษะเชิงด้านการบริหาร และเพิ่มกิจกรรมด้านเสริมสร้างการบริหารโครงการ และการจัดหาแหล่งเงินทุน

กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มีความเห็นว่า เพื่อให้เกิดทักษะการทำงานร่วมกัน และการติดต่อประสานงานซึ่งกันและกัน และควรให้ความรู้แก่ผู้รับการฝึกอบรมได้ ตรงประเด็น กว้าง และทันต่อเหตุการณ์

3. เนื้อหาและกิจกรรม

กลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร มีความเห็นว่า ควรมีการอธิบายเนื้อหาให้ชัดเจนและตรงประเด็น และสามารถยกตัวอย่างที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการปฏิบัติอย่างแท้จริง

กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มีความเห็นว่า เอื้ออำนวยต่อ การเรียนรู้ และการพัฒนางานในหน้าที่ พร้อมทั้งเสริมกิจกรรมเสริมประสบการณ์การพัฒนาด้านจริยธรรม

4. วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้

กลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากร มีความเห็นว่า โดยส่วนรวม วิทยากรบรรยายเข้าใจง่าย และมีการใช้สื่อประกอบได้เหมาะสม

5. เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะ

กลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร มีความเห็นว่า มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการประเมินผล

กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มีความเห็นว่า ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมรับทราบในภายหลังด้วย

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม

ผู้วิจัย ดำเนินการ โดย นำข้อมูลที่ได้ เสนอ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยการจัด ประชุมกลุ่มย่อย เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม ทั้ง 2 รูปแบบ ในด้าน ต่างๆ 5 ด้าน คือ (1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (2) โครงสร้างของหลักสูตร (3) เนื้อหาวิชาและ กิจกรรม (4) วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้ และ (5) เกณฑ์ประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะ และ ทักษะการปฏิบัติงาน และพร้อมทั้งประเมินความเหมาะสมของ กระบวนการฝึกอบรม เพื่อการ ทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

จากการประชุมกลุ่มย่อยของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน สามารถสรุป ได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีความเห็นว่า สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและ นโยบายของสภาวิชาชีพบัญชี และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ยังขาดความชัดเจนในเรื่อง ทิศทางในการร่วมมือกัน ในเชิงวิชาชีพ ซึ่งทำให้ยากต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ
2. โครงสร้างของหลักสูตร มีความเห็นว่า ต้องเพิ่มพูนความรู้ ตรงประเด็น ทันต่อ เหตุการณ์ และเพิ่มการเสริมสร้างและบริหารโครงการ และข้อมูลการจัดการแหล่งเงินทุน
3. เนื้อหาและกิจกรรม มีความเห็นว่า ตัวอย่างเครือข่ายที่นำเสนอ ยังไม่ค่อย ชัดเจน และควรเสริมกิจกรรมด้านพัฒนาด้านจริยธรรม
4. วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้ มีความเห็นว่า วิทยากรบรรยาย สามารถมาจาก สมาชิกหรือบุคคลภายนอกได้ และส่วนสื่อประกอบช่วยเพิ่มความสนใจได้ดี ไม่จำเป็นต้องเป็น สื่อที่มีราคาแพง

5. เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะ มีความเห็นว่า มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการประเมินเครือข่ายที่ดี แต่ควรมีการแจ้งผลการประเมินโดยภาพรวม ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับทราบในภายหลัง

ในส่วนการประเมินความเหมาะสม ที่เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ทั้ง 2 รูปแบบ ที่ประชุมกลุ่มย่อยของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถสรุป ได้ดังนี้

1. ก่อนการฝึกอบรม เป็น การเตรียมกรอบแนวคิดเพื่อสร้างรูปแบบการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็น ว่า กรอบความคิดต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และโครงสร้างของการฝึกอบรม เพื่อนำไปใช้ออกแบบในส่วนของกิจกรรมได้ง่ายขึ้น

2. ระหว่างฝึกอบรม เป็น ส่วนของจัดการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็น ว่า กระบวนการเรียนรู้ยังไม่ค่อยชัดเจน ในการปฐมนิเทศ ต้องให้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้นเพื่อจะได้เกิดประโยชน์ได้มากที่สุด ส่วนขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ เช่น ขั้นตอนการระดมสมองต้องมีการกำหนดทิศทางของผลสรุปที่ต้องการให้เด่นชัดมากขึ้น เพื่อให้การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพเครือข่าย อย่างไม่เป็นทางการ ของสมาชิกเครือข่าย ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เห็นภาพที่ชัดและถูกต้องมากขึ้น

3. หลังการฝึกอบรม เป็น ส่วนของการประเมินคุณลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ นั้น การที่จะประเมินให้ได้ผล ตามวัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรมที่ต้องการให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง โดยมีผลประโยชน์ในภายหลังการจัดการฝึกอบรมให้กับกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มตัวอย่างบุคลากร แล้ว ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า ควรเพิ่มกิจกรรมการให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมแต่ละขั้นแล้ว เพื่อตรวจสอบข้อมูล

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ยังได้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ควรประชาสัมพันธ์ถึงประโยชน์ที่ได้รับอย่างจริงจัง ชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสมาชิกทุกคน และก่อให้เกิดความร่วมมือได้อย่างแท้จริง
2. เพิ่มเนื้อหาบางเรื่อง ที่ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับนักวิชาชีพบัญชี

3. เพิ่มกิจกรรม ที่สร้างความสามัคคี ให้กับสมาชิก
4. ควรติดตามผลต่อเนื่อง โดย การติดตามสมาชิกกลุ่ม ว่า หลังจากการฝึกอบรมแล้ว สมาชิกได้มีการติดต่อประสานงาน และได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความมั่นคงของเครือข่าย อย่างไม่เป็นทางการ หรือไม่
5. ควรนำหลักสูตรการฝึกอบรม เสนอ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ทางวิชาชีพต่อเนื่องด้านอื่นๆ สำหรับโครงการฝึกอบรมความรู้ทางวิชาชีพบัญชีอย่างต่อเนื่อง

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือ ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี จากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มตัวอย่างบุคลากร พบประเด็นที่น่าสนใจ ที่ควรแก่การนำมาอภิปรายผล มีดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม

รูปแบบการฝึกอบรม เพื่อการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี จำนวน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และรูปแบบกลุ่มบุคลากร พร้อม กระบวนการฝึกอบรม ทั้ง 2 รูปแบบ จากผลการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะได้อภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1.1. รูปแบบการฝึกอบรม ที่เหมาะสมกับสถานภาพขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ควรประกอบด้วย

1.1.1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ควรต้องเขียนให้ครอบคลุมถึง พฤติกรรม หลักสำคัญและจำเป็น ที่ประเมินผลได้ ทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และ ความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมเพื่อประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ว่า ผู้รับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงภายหลังการฝึกอบรม โดย พิจารณาถึงมาตรฐานของวิชาชีพ ส่วนการเขียนวัตถุประสงค์ สิ่งที่ต้องคำนึงถึง (1) ถ้อยคำที่เข้าใจง่าย (2) ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วน (3) เฉพาะเจาะจง สามารถนำไปปฏิบัติได้ และ (4) เน้นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1.1.2. โครงสร้างของหลักสูตร ต้องระบุถึงขั้นตอนในการจัดการฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้รับการฝึกอบรม ขั้นตอนในการปฏิบัติ ทั้งนี้ การออกแบบหลักสูตร จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และสอดคล้องกับความต้องการ ความเหมาะสมของผู้รับการฝึกอบรม จึงจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

1.1.3. เนื้อหาและกิจกรรม ต้องระบุถึงความรู้ และวิธีการต่างๆ ที่ใช้สำหรับการถ่ายทอดแนวคิด ความรู้ ทักษะ รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้ในเนื้อหานั้น

1.1.4. วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้ สำหรับวิทยากรนั้น ต้องคำนึงถึง เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ และทักษะในการถ่ายทอดความรู้ การนำเสนอที่ดี ส่วนอุปกรณ์ที่ใช้ ต้องชัดเจนและถูกต้อง สามารถอ้างอิงได้

1.1.5. เกณฑ์ประเมินผลการเรียนรู้และทัศนคติของผู้รับการฝึกอบรม ควรต้องพิจารณา ถึงเกณฑ์ประเมินผลที่ใช้ประเมินผู้รับการฝึกอบรม คือ เกณฑ์ประเมินการพัฒนาในเชิงมาตรฐานวิชาชีพ และเกณฑ์ประเมินการพัฒนาในเชิงบุคคล

1.2. การเตรียมความพร้อมของสิ่งที่จะต้องปฏิบัติและกิจกรรมต่างๆ ในการฝึกอบรม

1.2.1. การเตรียมการก่อนการฝึกอบรมประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ (1) การประเมินความจำเป็นของการฝึกอบรม (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (3) การออกแบบหลักสูตร (4) การจัดหาวิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม (5) การเลือกทีมงานฝึกอบรม และ (6) การคัดเลือกผู้รับการฝึกอบรม

1.2.2. การจัดการในระหว่างฝึกอบรมประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ (1) การเตรียมความพร้อมให้ผู้รับการฝึกอบรม (2) การนำเสนอเนื้อหาของหลักสูตรของวิทยากร (3) การจัดกิจกรรมให้ผู้รับการฝึกอบรมมีส่วนร่วม (4) การจดบันทึกและการเก็บข้อมูลการฝึกอบรม (5) การจัดประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม (6) การดำเนินการภายหลังการฝึกอบรมเสร็จ (7) การจัดทำรายงานเพื่อเสนอผลการฝึกอบรม (8) การติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม (9) การทบทวนวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรม

1.3. การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์ อย่างสูงสุด นั้น ยังมีความจำเป็นต้องคำนึงถึง การพัฒนาในเชิงมาตรฐานวิชาชีพ และ การพัฒนาในเชิงบุคคล

2. การประเมินผลการฝึกอบรม

ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรม สำหรับกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย คุณลักษณะที่สำคัญของทักษะการปฏิบัติงาน ดังกล่าว ได้แก่ คุณลักษณะของการมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงขึ้น การตระหนักถึงการรวมตัวเป็นเครือข่าย การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการแก้ไขอย่างเป็นระบบองค์รวม ความสามารถทำงานที่ต้องอาศัยความรู้หลายด้านมาใช้ ความสามารถในการสร้างพันธมิตรร่วมกัน และความชัดเจนในศักยภาพของตนเอง

ทั้งนี้ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย คุณลักษณะที่สำคัญของทักษะการปฏิบัติงาน ดังกล่าว ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหา ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมกันของสมาชิก ความชัดเจนในบทบาทและภาพลักษณ์เครือข่าย ความสามารถในการเชื่อมโยงเครือข่ายกับองค์กรอื่น ความชัดเจน ในผลกระทบจากกฎหมายใหม่ และความสามารถในการติดต่อสื่อสารประสานงาน

3. การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม

การประเมินความเหมาะสม ของรูปแบบการฝึกอบรม เพื่อการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม ทั้ง 2 รูปแบบ และกระบวนการต่างๆ ในการฝึกอบรม เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ที่จะเป็นโยบายต้นตอขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี โดยแท้จริง ความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม ควรเป็น ดังนี้

3.1 การปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร

3.1.1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ควรต้องเขียนให้ครอบคลุมถึงพฤติกรรม หลักสำคัญและจำเป็น ที่ประเมินผลได้ ทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ ทักษะการปฏิบัติ และ ความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมเพื่อประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ว่า ผู้รับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงภายหลังการฝึกอบรม โดย พิจารณาถึงมาตรฐานของวิชาชีพ ส่วนการเขียนวัตถุประสงค์ สิ่งที่ต้องคำนึงถึง (1) ถ้อยคำที่เข้าใจง่าย (2) ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วน (3) เฉพาะเจาะจง สามารถนำไปปฏิบัติได้ และ (4) เน้นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

3.1.2 โครงสร้างของหลักสูตร ต้องระบุถึงขั้นตอนในการจัดการฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้รับการฝึกอบรม ขั้นตอนในการปฏิบัติ ทั้งนี้ การออกแบบหลักสูตร

จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และสอดคล้องกับความต้องการ ความเหมาะสมของผู้รับการฝึกอบรม จึงจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

3.1.3 เนื้อหาและกิจกรรม ต้องระบุถึงความรู้ และวิธีการต่างๆ ที่ใช้สำหรับการถ่ายทอดแนวคิด ความรู้ ทักษะ รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้ในเนื้อหานั้น

3.1.4 วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้ สำหรับวิทยากรนั้น ต้องคำนึงถึงเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ และทักษะในการถ่ายทอดความรู้ การนำเสนอที่ดี ส่วนอุปกรณ์ที่ใช้ ต้องชัดเจนและถูกต้อง สามารถอ้างอิงได้

3.1.5 เกณฑ์ประเมินผลการเรียนรู้ ทศนคติ และทักษะการทำงานเพื่อการร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ของผู้รับการฝึกอบรม ควรต้องพิจารณา ถึงเกณฑ์ประเมินผลที่ใช้ประเมินผู้รับการฝึกอบรม คือ เกณฑ์ประเมินการพัฒนาในเชิงมาตรฐานวิชาชีพ และเกณฑ์ประเมินการพัฒนาในเชิงบุคคล

3.2 การเตรียมความพร้อมของสิ่งที่ต้องปฏิบัติและกิจกรรมต่างๆ ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย

3.2.1 การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม ประกอบด้วย กิจกรรมต่างๆ ได้แก่ (1) การประเมินความจำเป็นของการฝึกอบรม (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (3) การออกแบบหลักสูตร (4) การจัดหาวิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม (5) การเลือกทีมงานฝึกอบรม และ (6) การคัดเลือกผู้รับการฝึกอบรม

3.2.2 การจัดการในระหว่างฝึกอบรม ประกอบด้วย กิจกรรมต่างๆ ได้แก่ (1) การเตรียมความพร้อมให้ผู้รับการฝึกอบรม (2) การนำเสนอเนื้อหาของหลักสูตรของวิทยากร (3) การจัดกิจกรรมให้ผู้รับการฝึกอบรมมีส่วนร่วม (4) การจัดบันทึกและการเก็บข้อมูลการฝึกอบรม (5) การจัดประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม (6) การดำเนินการภายหลังการฝึกอบรมเสร็จ (7) การจัดทำรายงานเพื่อเสนอผลกอร์ฝึกอบรม (8) การติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม (9) การทบทวนวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรม

นอกจากนี้ การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์ อย่างสูงสุด นั้น ยังมีความจำเป็นต้องคำนึงถึง การพัฒนาในเชิงมาตรฐานวิชาชีพ และ การพัฒนาในเชิงบุคคล

เครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือ ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี จากนั้นได้นำไปทดลอง

ใช้กับกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มตัวอย่างบุคลากร หลังจากที กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมครบทุกชั้นตอนแล้ว กลุ่มตัวอย่าง ดังกล่าว ได้ร่วมกันก่อตั้งเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ โดยลักษณะเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. ลักษณะเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

ลักษณะของเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ มีลักษณะที่สำคัญ ที่เห็นได้ชัดเจน คือ คุณสมบัติ ที่ทำให้เครือข่าย มีลักษณะเฉพาะต่างจาก การรวมกันเป็นกลุ่มต่างๆ องค์กร ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป นอกจากในเรื่องของการทำงานร่วมกัน เครือข่าย ดังกล่าว ไม่ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ยังมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างเครือข่ายของ Reed, 1989, เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544, และนฤมล นิราทร, 2543 คือ

1.1 เครือข่ายมีลักษณะ เป็นโครงสร้างทางความคิด ไม่ว่าจะพัฒนาไปในทิศทางใด หรือระดับใดก็ตาม สมาชิกหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายจะมีความคิดเกี่ยวกับเครือข่ายใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถตลอดจนความคาดหวังที่มีต่อเครือข่าย

1.2 เครือข่ายไม่มีลำดับชั้น สมาชิกแต่ละคนเป็นอิสระต่อกัน และการเชื่อมโยงของสมาชิกเป็นไปในแนวราบ ไม่ใช่แนวตั้ง

1.3 เครือข่ายมีการแบ่งงานกันทำ โดยเฉพาะ มีการทำงานร่วมกัน เพื่อแสดงให้เห็นว่าสมาชิกทุกคนมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังนั้น สมาชิกที่เข้ามาร่วมในเครือข่ายจึงมีความคาดหวังในการพึ่งพิงแลกเปลี่ยนความสามารถระหว่างกัน

1.4 เครือข่ายจะมีความเข้มแข็ง ก็ต่อเมื่อ สมาชิกแต่ละคนในเครือข่ายมีความเข้มแข็ง ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพของสมาชิกแต่ละคนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ

1.5 เครือข่ายมีลักษณะ การบริหาร จัดการตนเอง โดยเฉพาะ ในการทำงานร่วมกัน ในลักษณะแนวราบ จึงจำเป็นต้องมีความสามัคคี คือ การเจรจาต่อรองกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย

1.6 เครือข่ายจะประสบ ความสำเร็จได้ ต้องอาศัยระยะเวลาพอ สมควร เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ ความศรัทธา ความไว้วางใจ ระหว่างสมาชิก ตลอดจนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ อย่างต่อเนื่อง

2. การสร้างเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการ วิชาชีพบัญชี

การสร้างเครือข่าย รวมทั้งการเพิ่มศักยภาพ ในการทำงานร่วมกันให้แก่สมาชิก เครือข่าย ของกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรม ทั้ง 2 กลุ่ม นั้น พบว่า ความชัดเจนของกิจกรรม เครือข่าย ไม่ได้เกิดขึ้นในทันทีทันใดที่มีการก่อตั้งเครือข่าย แต่เป็นผลมาจากผลการประเมินการ มีส่วนร่วมกิจกรรมของสมาชิกเป็นระยะๆ และ การตั้งเป้าหมายในการจัดทำกิจกรรมเป็นช่วง ระยะเวลา ทั้งนี้ การเกิดเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการ วิชาชีพบัญชี กลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร ประกอบด้วยประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ (1) เป้าหมายของเครือข่ายเพื่อกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ และประเภท ลักษณะ ซึ่งเป็น คุณสมบัติที่สำคัญ ตลอดจนการกำหนดภารกิจของเครือข่ายด้วย (2) การสร้างเครือข่าย ต้องมี การเตรียมความพร้อม ในเรื่องของทรัพยากร ตลอดจนการคัดเลือกสมาชิก (3) การบริหารจัดการ และการพัฒนา ต้องมีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม มีการประเมินผลการบริหารจัดการ และการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน (4) การกำหนดทิศทาง นโยบาย เพื่อความยั่งยืนของ เครือข่าย โดย เครือข่ายของกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร

3. การบริหารจัดการเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาค บริการวิชาชีพบัญชี

การบริหารจัดการเครือข่าย ต้องมีความเข้าใจ ในเรื่องต่างๆ เช่น เข้าใจ กระบวนการทำงานซึ่งหมายถึง การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมของบุคคล และความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหาร ซึ่งหมาย รวมถึง การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการด้านบุคคล การสั่งการ การรายงาน และการ ควบคุม ในการบริหารจัดการเครือข่าย

ทั้งนี้ การประสานงานที่ดี และมีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย การสื่อสาร ระบบเปิด บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบร่วมมือไม่ขัดแย้งกัน ผสมผสานกันได้ดี รวมทั้งมี กิจกรรมที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ขณะเดียวกันควรรู้จัก จุดอ่อนจุดแข็งของตน และผู้ที่ ตนทำงานด้วย และรู้จักนำจุดแข็งของแต่ละฝ่ายมาสร้างเสริมการทำงานของเครือข่าย

4. ความยั่งยืนของเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาค บริการวิชาชีพบัญชี

การที่จะทำให้เครือข่ายมีความยั่งยืน และประสบความสำเร็จได้ คือ

4.1 การมีพันธะสัญญาที่หนักแน่นระหว่างกัน การมีความสัมพันธ์ และมีมิตรภาพที่ใกล้ชิดระหว่างสมาชิก การสร้างความสัมพันธ์ต้องอาศัยการพบปะกัน พูดคุยกันต่อหน้า ซึ่งบางครั้ง เทคโนโลยีทางการสื่อสารก็ฟังพไม่ได้ในบางสถานการณ์

4.2 การพัฒนาตลอดเวลา มีการประเมินความคาดหวังและความต้องการของสมาชิกเครือข่าย เป็นการประเมินที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการทำงานร่วมกัน มีการสื่อสารอย่างชัดเจนระหว่างกันเกี่ยวกับความต้องการของสมาชิก ตลอดจนการประเมินสถานการณ์ของปัญหาต่างๆ ที่พบทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย

4.3 การมีพันธกรณีระยะยาว เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ โดย สมาชิกเครือข่ายสามารถร่วมกันทำงาน และสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายการทำงาน

4.4 การเสริมพลังระหว่างกัน การสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายได้แสดงความสามารถ ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมกันจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน

4.5 การสร้างค่านิยมร่วมกัน เนื่องจากค่านิยมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน เช่น การให้ความสำคัญต่อคุณภาพของงาน การให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม แม้สมาชิกแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน แต่เครือข่ายยังคงมีเป้าหมายร่วมกัน

4.6 ภาวะผู้นำ เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ และชักชวนโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญต่อสิ่งที่ต้องกระทำร่วมกัน และการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของเครือข่าย และผลสำเร็จของงาน นอกนี้ ผู้นำต้องเป็นคนซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำร่วมกัน และเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะ ในเรื่องของการนำผลวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติ และการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้ คือ

1. ข้อเสนอแนะ การนำผลวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติ

จากผลการวิจัย ได้เป็นจุดเริ่มต้น ในการทำงานร่วมกันของกลุ่มสมาชิก ทำให้เกิดเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพ 2 เครือข่าย คือ เครือข่ายกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และเครือข่ายกลุ่มบุคลากร และเพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย ที่เป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาชีพ โดยแท้จริง ด้วยการใช้รูปแบบการฝึกอบรมนั้น ประเด็นที่ควรคำนึงถึง มีดังต่อไปนี้

1.1. การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมที่ดี เหมาะสม และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อทุกระดับในวงการธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพ อย่างสูงสุด ยังมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นที่สำคัญอีก 2 ประการ คือ การพัฒนาในเชิงมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาในเชิงบุคคล

1.2 การเตรียมความพร้อมของสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ในการฝึกอบรม ได้แก่

1.2.1 การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม ประกอบด้วย กิจกรรมต่างๆ คือ การประเมินความจำเป็นของการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การออกแบบหลักสูตร การจัดหาวิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม การเลือกทีมงานฝึกอบรม และการคัดเลือกผู้รับการฝึกอบรม

1.2.2 การจัดการในระหว่างฝึกอบรม ประกอบด้วย กิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมให้ผู้รับการฝึกอบรม การนำเสนอเนื้อหาของหลักสูตรของวิทยากร การจัดกิจกรรมให้ผู้รับการฝึกอบรมมีส่วนร่วม การจดบันทึกและการเก็บข้อมูลการฝึกอบรม การจัดประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม การดำเนินการภายหลังการฝึกอบรมเสร็จ การจัดทำรายงานเพื่อเสนอผลกรฝึกอบรม การติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม และการทบทวนวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรม

1.3. การปรับหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กรต่างๆ

1.3.1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ต้องครอบคลุมถึงพฤติกรรมหลักสำคัญ และจำเป็น ที่สามารถประเมินผลได้ ทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และทัศนคติ พร้อมทั้ง ความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม เพื่อใช้ประเมินว่า ผู้รับการฝึกอบรมจะมีการเปลี่ยนแปลงภายหลังการฝึกอบรม อย่างไร โดยต้องพิจารณาถึงสภาพการณ์ ข้อจำกัด

วัฒนธรรม นโยบาย และการบริหารงานของแต่ละองค์กร และมาตรฐานของวิชาชีพทั้งปริมาณ และคุณภาพ

1.3.2. โครงสร้างของหลักสูตร ต้องระบุถึงขั้นตอนในการจัดการ ฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้รับการฝึกอบรม ขั้นตอนในการปฏิบัติ ทั้งนี้ การออกแบบหลักสูตร จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และสอดคล้องกับความต้องการ ความเหมาะสมของผู้รับการฝึกอบรม ซึ่งจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

1.3.3. เนื้อหาและกิจกรรม ต้องระบุถึงความรู้ และวิธีการต่างๆ ที่ ใช้สำหรับการถ่ายทอดแนวคิด ความรู้ ทักษะ รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้ในเนื้อหานั้น

1.3.4. วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้ สำหรับวิทยากรนั้น ต้องคำนึงถึง ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ และทักษะในการถ่ายทอดความรู้ การนำเสนอที่ดี ส่วนอุปกรณ์ ที่ใช้ต้องชัดเจนและถูกต้อง สามารถอ้างอิงได้

1.3.5. เกณฑ์ประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และ ทักษะคติ ของผู้รับการฝึกอบรม ต้องชัดเจน มีคุณภาพที่จะประเมินตรงตามวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรฝึกอบรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยได้ให้ข้อมูล และข้อคิดเห็น ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมาก ต่อองค์กร ธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี เพื่อเป็นการก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในเรื่องการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิผลสูงสุดสำหรับวงการวิชาชีพต่างๆ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเนื้อหาต่างๆ ดังนี้

2.1 ศึกษาและติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่าย อย่างไม่เป็น ทางการของเครือข่ายนำร่อง ทั้ง 2 เครือข่าย คือ เครือข่ายกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหาร องค์กร และเครือข่ายกลุ่มบุคลากร เพื่อจะได้ทราบถึงผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสามารถเป็นข้อมูลต่อเนื่อง ในเรื่องของการดำเนินงานและการติดตามผลความยั่งยืน ของระบบเครือข่ายด้วย

2.2 ศึกษาแบบการสร้างเครือข่ายที่เหมาะสมกับวงการวิชาชีพอื่นๆ ว่า เป็นรูปแบบใด มีความคล้ายหรือแตกต่างกันในลักษณะใด เพราะการสร้างเครือข่ายจัดว่าเป็น วิธีการสำคัญที่ใช้ในการจัดการความรู้ได้อย่างมีความต่อเนื่อง

2.3 ศึกษาถึงการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมในวงการศึกษาฯ และในบริบทอื่นๆ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบ ในเรื่องโครงสร้างระบบ รูปแบบและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงาน

2.4 ศึกษาปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่เป็นผลส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้องได้นำความรู้และเทคนิคต่างๆ ที่ได้จากการทำงานร่วมกัน อย่างเครือข่ายไม่เป็นทางการ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดพฤติกรรม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นเป้าหมายทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตที่วงการวิชาชีพบัญชีหรือ แม้แต่วงการวิชาชีพอื่นๆ ก็ได้มุ่งหวังไว้

2.5 ศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เป็นผลกระทบทั้งทางตรง และทางอ้อม ต่อการมีส่วนร่วม ของสมาชิกเครือข่าย และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการให้ความร่วมมือ และการประกอบ กิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายให้บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์ได้ อย่างยั่งยืน ต่อเนื่อง และมี ประสิทธิภาพ

2.6 ศึกษาวิธีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานเพื่อพัฒนามาตรฐานการฝึกอบรม อย่างต่อเนื่องซึ่งหมายรวมถึงคุณภาพของวิทยากรด้วย