

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็น
เครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร และ
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อต่อไปนี้ คือ

- ตอนที่ 1 การศึกษานอกระบบโรงเรียน
- ตอนที่ 2 ธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี
- ตอนที่ 3 การฝึกอบรม
- ตอนที่ 4 การสร้างเครือข่าย
- ตอนที่ 5 เทคนิคการวิเคราะห์ในงานวิจัย
- ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ตอนที่ 7 กรอบความคิดในการวิจัย

ทั้งนี้ แต่ละตอนมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษานอกระบบโรงเรียน

1 ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

อุณา นพคุณ, 2523 ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า หมายถึง กิจกรรมหรือโครงการใดๆ ที่สถาบันต่างๆ ในสังคมจัดขึ้น โดยมีเจตนาและวัตถุประสงค์ ที่จะให้การเรียนรู้แก่ประชาชนที่สามารถกำหนดเป้าหมายได้ ผู้รับการศึกษาเองก็มีเจตนา หรือมีวัตถุประสงค์ ในการที่จะรับการเรียนรู้ กิจกรรม ดังกล่าว โดย จัดให้แก่ประชากร ทุกเพศ ทุกวัย ทุกชุมชน และทุกระดับการศึกษา เพื่อให้บุคคลดังกล่าว มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี กิจกรรมการศึกษาที่เรียกว่า เป็น การศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งจะต้องจัดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น หลักสูตรยืดหยุ่น ประหยัด และตอบสนองความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน และปัญหาของชุมชน

รัตนา พุ่มไพศาล, 2528 ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็น การศึกษาสำหรับผู้ที่มีขาดโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียน ในโรงเรียนภาคปกติ เป็นการศึกษาที่จัดให้กับประชาชน เขาจะได้ศึกษาเล่าเรียนสิ่งต่างๆ ตามที่ต้องการเรียน

เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2533 ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นได้ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน โดยไม่มีรูปแบบที่แน่นอน จัดขึ้นตามความเหมาะสม และความต้องการของผู้เรียน ยึดหลักปรัชญาที่ว่า การศึกษาคือชีวิต ชีวิตคือการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้รู้จักตัดสินใจ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีอิสรภาพจากสิ่งแวดล้อมมากที่สุด โดยมีวิธีการเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้คนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้น ยังเป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดให้คนทุกคนในสังคม

อาชัญญา รัตนอุบล, 2540 ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า หมายถึง กิจกรรมการศึกษาและมวลประสบการณ์ความรู้ใดๆ ก็ตามที่ได้จัดขึ้นโดยบุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่างๆ ในสังคมโดยได้จัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียน ภาคปกติ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่พึงประสงค์ของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ โดยยึดหลักการที่ว่า เป็นการสนองความต้องการ ความสนใจ และแก้ปัญหาให้แก่กลุ่มเป้าหมายนั้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติถึง ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ว่า เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น ในการกำหนดเป้าหมาย หลักการจัดการศึกษา รูปแบบการจัดการศึกษา ระยะเวลาการศึกษา การวัดประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของความสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

จากความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังกล่าว สามารถสรุปความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้ว่า เป็นกิจกรรมการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น และจัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียนภาคปกติ โดยบุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่างๆ ในสังคม สำหรับผู้ที่ขาดโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียน ในโรงเรียนภาคปกติ และทุกคนในสังคม นับได้ว่า เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่พึงประสงค์ของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ โดยยึดหลักการที่ว่า เป็นการสนองความต้องการ ความสนใจ และแก้ปัญหาให้แก่กลุ่มเป้าหมายนั้น

2 วัตถุประสงค์ของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

วัตถุประสงค์หลักของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สามารถชี้ให้เห็นได้ว่า เป็นการจัดการศึกษาให้กับผู้อยู่นอกระบบโรงเรียนทุกคนไม่จำกัด เพศ วัย อาชีพ และพื้นฐานการศึกษา เพื่อให้ได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ภูมิปัญญา ภูมิปัญญา ให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินชีวิต ในการประกอบอาชีพ พึ่งพาตนเองได้ เป็นผู้มีความรู้ จริยธรรม อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีความภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักหน้าที่พลเมืองในระบอบประชาธิปไตย รักษาผลประโยชน์ของชาติ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีความใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

3 เป้าหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

เป้าหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการศึกษาที่จัดบริการแก่บุคคล ทุกเพศ ทุกวัย ทุกฐานะ ทุกสภาพความเป็นอยู่ ทุกถิ่นที่อยู่อาศัยอย่างทั่วถึงและเสมอภาค โดยปราศจากข้อจำกัดในเรื่องต่างๆ ที่จะเป็นอุปสรรคต่อการรับการศึกษา เช่น เวลา สถานที่ วิชา ค่าใช้จ่าย ทั้งนี้จะครอบคลุมทั้งผู้ที่ขาดโอกาสทางการศึกษา และผู้ที่ต้องการความรู้เพิ่มเติม

ทั้งนี้ การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะสนองความต้องการของบุคคล ชุมชน และ ประเทศชาติ โดยมุ่งให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต มีความรู้ในการประกอบอาชีพ ได้รับความรู้ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้สิทธิหน้าที่ของพลเมือง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถเผชิญ ปัญหา รู้จักคิด วิเคราะห์สถานการณ์ สามารถแสวงหาความรู้และเลือกรับความรู้จากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ปัญหาได้ ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน คือ ประชาชนทุกคน โดยเฉพาะผู้ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน โดยไม่จำกัดวัย เพศ พื้นฐาน การศึกษา อาชีพ ความสนใจ ประสบการณ์ กลุ่มบุคคลเหล่านี้ อาจจะเป็นผู้ที่ไม่เคยได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนมาเลย หรือเคยได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนมาบ้างแต่ไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อเนื่อง ด้วยความจำเป็น หรือข้อจำกัดต่างๆ และอาจเป็นผู้ที่จบการศึกษาในระบบโรงเรียนระดับต่างๆ มาแล้วและต้องการเพิ่มพูนความรู้หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม (สุนทร สุนันท์ชัย, 2533, สุมาลี สังข์ศรี, 2545)

4 กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นการศึกษาที่มุ่งจัดบริการให้แก่ประชากรทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพ ทุกพื้นฐานการศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ซึ่งตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังได้เน้นการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งให้ทุกคนมีโอกาสได้ เรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน ให้ทุกคนได้มีโอกาสได้เรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน ให้ทุกคนได้รับการศึกษาทุกช่วงอายุ ให้ทุกคนมีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน จึงเป็นบุคคลทุกเพศ ทุกวัย โดยเฉพาะผู้ที่พลาดโอกาสที่จะเข้ารับ การศึกษาในระบบโรงเรียน ผู้ที่ต้องการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องหลังจากพ้นวัยเรียนมาแล้ว โดยไม่มีข้อจำกัด เช่น ด้านอาชีพ ด้านพื้นฐานการศึกษา ด้านความสนใจ ด้านสถานะทางสังคม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

อาจสรุปกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้ ดังนี้

- (1) กลุ่มเด็กก่อนวัยเรียน
- (2) กลุ่มผู้ที่พลาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียน
- (3) กลุ่มผู้ที่พ้นวัยเรียนมาแล้วหรือกลุ่มแรงงาน
- (4) กลุ่มวัยสูงอายุ

จะเห็นว่า กลุ่มเป้าหมายเหล่านี้จะมีความแตกต่างกันมาก ในเรื่องของอายุ และมีความหลากหลายในเรื่องพื้นที่อยู่อาศัย ในเมืองและในชนบท หลากหลายในแง่อาชีพ และหลากหลายในแง่พื้นฐานการศึกษา ในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะจัดบริการให้ทุกกลุ่มเป้าหมายไปพร้อมกัน หากจำเป็นต้องมีการจัดลำดับ เพื่อให้บริการ อาจพิจารณาจากจำนวน จากความจำเป็นเร่งด่วน และความเป็นธรรมในเรื่องโอกาสทางสังคม กลุ่มที่ควรให้ความช่วยเหลือเร่งด่วน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้แก่แต่ละกลุ่มเป้าหมายควรต้องเลือกปัญหาเร่งด่วนของกลุ่มเป้าหมายนั้นๆ เพื่อพิจารณาก่อน

5 ปรัชญาและหลักการของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การศึกษานอกระบบโรงเรียนยึดแนวปรัชญาและหลักการในการจัดกิจกรรม ดังต่อไปนี้ (สุมาลี สังข์ศรี, 2545)

ปรัชญา การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้ประยุกต์และใช้ปรัชญาหลายปรัชญาผสมผสานกัน ปรัชญาต่างๆ ที่นำมาเป็นหลักได้แก่ การศึกษาตลอดชีวิตเป็นปรัชญาหลัก เช่น การศึกษามีความจำเป็นสำหรับบุคคลทุกช่วงชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย เน้นความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันของโอกาสทางการศึกษา ปรัชญากลุ่มพัฒนาการนิยม ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาสังคม ปรัชญากลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งเน้นความแตกต่างกันระหว่างบุคคล ปรัชญากลุ่มปฏิรูปนิยม ซึ่งเน้นการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิรูป และปรัชญากลุ่มอัตติภาวะนิยม ซึ่งเน้นการรู้จักตนเอง การพึ่งพาตนเอง เป็นต้น

หลักการ การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ยึดหลักการซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ให้มุ่งส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต คือ ให้บุคคลทุกเพศทุกวัย สามารถรับการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องตามที่แต่ละบุคคลต้องการได้ตลอดทุกช่วงชีวิต
2. ยึดหลักความเสมอภาค ให้ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับโอกาสทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน

3. ยึดหลักความครอบคลุมทั่วถึง ควรจัดให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ผู้อยู่ห่างไกล
4. สนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนสอดคล้องกับสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมในชุมชน
5. มีความยืดหยุ่น ในเรื่องกฎระเบียบต่างๆ ในเรื่องหลักสูตร ระยะเวลาเรียน วิธีเรียน และสถานที่เรียน
6. มีความผสมกลมกลืน โดยผสมกลมกลืนไปกับการดำเนินชีวิตของประชาชน ไม่ให้กลุ่มเป้าหมายรู้สึกยากลำบากในการเข้ารับการศึกษา
7. จัดการศึกษาให้มีความต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย หรือผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่
8. จัดการศึกษาให้มีความต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย หรือผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ มีบริการการศึกษาอยู่เสมอ เมื่อกลุ่มเป้าหมายมีความพร้อมเมื่อใดก็เรียนรู้ได้
9. ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร ท้องถิ่น ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ สถาบันศาสนา และชุมชน

6 หลักการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การศึกษานอกระบบโรงเรียนยึดหลักการจัดการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้ (ปฐม นิคมานนท์, 2538, สุมาลี สังข์ศรี, 2545)

1. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจและความแตกต่างระหว่างผู้เรียนให้ความสำคัญแก่ประสบการณ์ของผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมาย
2. ใช้วิธีที่หลากหลาย เรียนเป็นกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรายบุคคล ให้ผู้เรียนเลือกได้และให้เหมาะสมกับสภาพของกลุ่มเป้าหมายและสภาพของท้องถิ่น
3. ใช้สื่อชนิดต่างๆ ช่วยในการเรียนการสอน อาจใช้สื่อหลายชนิดผสมผสานกัน ใช้ระบบการศึกษาทางไกลเข้ามาช่วย
4. ควรมีความยืดหยุ่นในด้านต่างๆ เช่น เวลา หลักสูตร สถานที่เรียน การลงทะเบียนและลด กฎระเบียบต่างๆ

5. ควรศึกษารูปแบบและวิธีการรับความรู้ และการถ่ายทอดความรู้ที่มีแต่ดั้งเดิม ของชุมชนว่าในวิถีชีวิตของผู้เรียน มีการถ่ายทอดกันอย่างไร มีการรับรู้ใหม่อย่างไร แล้วนำมา ประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน
6. เน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การจัดการ การเผชิญ สถานการณ์ การแก้ปัญหาและการประยุกต์ใช้ความรู้ ต้องปรับที่ตัวผู้เรียน ผู้เรียนอาจจะยังคง เคยชินกับการเรียนแบบเดิม คือคอยเป็นผู้รับเท่านั้น ต้องปรับให้ฝึกคิด ฝึกวิเคราะห์
7. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการนำตนเอง
8. จัดการเรียนรู้ผสมกลมกลืนกับชีวิต ไม่ควรให้แปลกแยกออกมาจากการดำเนิน ชีวิต
9. ควรเน้นการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและประสบการณ์
10. เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง การฝึกปฏิบัติจริงจนสามารถทำได้
11. ต้องสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กลุ่มเป้าหมายตระหนักถึงความจำเป็นของ การเรียนรู้ สร้างนิสัยใฝ่รู้ ส่งเสริมให้เกิดความใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
12. ควรสอนวิธีการในการแสวงหาความรู้มากกว่าเน้นการให้เนื้อหาความรู้ ควรให้ เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และฝึกการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
13. ผู้สอนเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการ เรียน เป็นผู้แนะแนวช่วยแก้ไขปัญหา ผู้เรียนอาจเป็นทั้งผู้สอนและผู้เรียนในเวลาเดียวกัน
14. ควรใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านและวิถีชีวิตในการเรียนรู้
15. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่

7 การวัดผลประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีลักษณะการดำเนินการ ที่แตกต่างจาก การศึกษาในระบบโรงเรียน โดยที่มีความยืดหยุ่นมากกว่า ทั้งในด้านกฎระเบียบ เนื้อหา หลักสูตร วิธีการเรียน รวมทั้งการวัดผลการศึกษา นอกจากนั้น กลุ่มเป้าหมายของการศึกษา นอกระบบโรงเรียนจะแตกต่างจากการศึกษาในระบบโรงเรียนอย่างมาก เพราะส่วนใหญ่เป็นผู้ใหญ่ เป็นผู้ประกอบอาชีพการงานแล้ว มีอายุหลากหลาย เพราะฉะนั้น การวัดผลประเมินผล จะทำเช่นเดียวกับนักเรียนในโรงเรียนคงไม่เหมาะสม อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เปิดโอกาสให้การประเมินเป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบ การศึกษา เพราะฉะนั้น การวัดผลประเมินผลทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน จึงควร ดำเนินการ ดังนี้ (สุมาลี สังข์ศรี, 2545)

1. ควรเป็นการประเมิน พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน มากกว่าประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเพียงอย่างเดียว ควรประเมินความก้าวหน้า ประเมินตามสภาพจริง ประเมินการประยุกต์ใช้ความรู้ ไม่ใช่ประเมินว่าได้หรือตก
2. ใช้เทคนิควิธีการประเมิน ที่หลากหลายเหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม และลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย
3. ควรพยายามหลีกเลี่ยงการประเมินแบบแข่งขัน แต่ประเมินโดยการสะสมคะแนน และประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อผู้เรียนจะได้มีกำลังใจและไม่เครียด
4. กระบวนการประเมินควรยุติธรรมกับผู้เรียน และได้รับมาตรฐาน
5. การใช้แฟ้มสะสมงานเป็นเรื่องที่ดี เพราะการสอนส่วนใหญ่จะวัดได้แต่เนื้อหา แต่การใช้แฟ้มสะสมงานควรจะกำหนดแนวทางให้ชัดเจน มิเช่นนั้นจะวัดได้ไม่ครอบคลุม
6. ควรมีการติดตามผล และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
7. การประเมินผล นอกจากจะประเมินโดยฝ่ายผู้จัดการศึกษาแล้ว ควรจะรับฟังผลสะท้อนกลับ (feedback) จากผู้เรียนด้วย

ตอนที่ 2 ธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี

1 ลักษณะของธุรกิจโดยทั่วไป

ธุรกิจ (Business) คือความพยายามที่เป็นแบบแผนของผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ในการผลิต การขายสินค้า หรือการบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม โดยมุ่งหวังผลกำไร ทั้งนี้ เพราะผู้ประกอบการ มีความเสี่ยงในการขาดทุน และต้องดำเนินการหาประโยชน์ตอบแทน แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น การประกอบธุรกิจ จึงเป็นการดำเนินกิจการของบุคคล กลุ่มคนที่อาศัยความคิด แรงงาน ทุน เวลา และการจัดการเกี่ยวกับการผลิต (Produce) การซื้อ-ขายแลกเปลี่ยน การให้บริการ (Exchange) โดยมุ่งหวังผลกำไร (Profit) (พรนพ พุกกะพันธ์, 2545)

ในการดำเนินธุรกิจ ผู้ประกอบการต้องใช้ทรัพยากรที่สำคัญ ดังนี้ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2545)

1. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ได้แก่ บุคลากร คนงาน แรงงานที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ โดยได้รับผลตอบแทน เช่น ในรูปค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส เป็นต้น
2. ทรัพยากรทางการเงิน (Money Resources) หมายถึง เงินลงทุนที่ต้องมีไว้ในการซื้อเครื่องจักร สร้างโรงงาน ซื้อวัตถุดิบ จ่ายค่าจ้างแรงงาน และใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจ
3. ทรัพยากรวัสดุ (Material Resources) หมายถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ อาคาร เครื่องจักร และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการผลิต
4. ทรัพยากรข้อมูล (Informational Resources) หมายถึงข้อมูลที่ชี้ให้ผู้ประกอบการ หรือผู้บริหารได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการใช้ร่วมกันของทรัพยากรทั้ง 3 ชนิด เพื่อจะได้ทราบสภาวะการ ของการแข่งขัน ความต้องการของผู้บริโภค และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ในปัจจุบัน แบ่งประเภทของธุรกิจ ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ธุรกิจการผลิต (Manufacturing Business) ธุรกิจที่ดำเนินการแปรรูปวัตถุดิบ ให้เป็นสินค้าสำเร็จรูป เช่น ธุรกิจผลิตเสื้อผ้า ธุรกิจผลิตรถยนต์ ธุรกิจผลิตวัสดุก่อสร้าง เป็นต้น

2. ธุรกิจบริการ (Service Business) ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการแก่ลูกค้า เช่น ธนาคาร สถานีบริการน้ำมัน โรงพยาบาล สถานศึกษา สำนักงานที่ปรึกษาด้านกฎหมาย สำนักงานตรวจสอบบัญชี สำนักงานบริการวางระบบและจัดทำบัญชี เป็นต้น

3. ธุรกิจคนกลางทางการค้า (Marketing Business) จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ซื้อสินค้าจากผู้ผลิตแล้วขายต่อให้ผู้บริโภค เช่น ห้างสรรพสินค้า เป็นต้น

ดังนั้น ในการดำเนินธุรกิจทุกประเภท ผู้ประกอบการจึงต้องคำนึงถึง กำไรของธุรกิจ (Business Profit) เป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจาก ในการขายสินค้าหรือบริการย่อมได้รายได้จากการขายสินค้านั้น ให้แก่ลูกค้า หรือผู้บริโภค (Consumer) ในขณะเดียวกัน ธุรกิจก็ต้องจ่ายค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการดำเนินธุรกิจ ผลต่างระหว่างรายได้ และค่าใช้จ่ายทั้งหมด คือกำไรหรือขาดทุนของธุรกิจนั่นเอง

2 รูปแบบของการประกอบธุรกิจ

การที่จะเลือกทำธุรกิจรูปแบบใด มีปัจจัยที่ต้องพิจารณาหลายประการด้วยกัน คือ โอกาสที่จะทำธุรกิจนั้นโดนขึ้นอยู่ด้วยความต้องการของลูกค้า ความได้เปรียบในสถานที่ตั้งหรือแหล่งผลิต หรือพิจารณาถึงขีดแข็งของธุรกิจ นั่นคือ มีความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินธุรกิจนั้นได้หรือไม่ รูปแบบของธุรกิจจึงขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญดังกล่าว และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกธุรกิจนั้น เป็นหลักในการตัดสินใจ

ในปัจจุบันนี้ จึงนิยมที่จะดำเนินธุรกิจในรูปแบบต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ (1) กิจการเจ้าของเพียงคนเดียว (Sole Proprietorship) (2) ห้างหุ้นส่วน (Partnership) (3) บริษัทจำกัด (Corporations) แบ่งเป็น บริษัทเอกชน จำกัด (Company Limited) และ บริษัทมหาชน จำกัด (Public Company) และ (4) ธุรกิจขนาดย่อม (Small & Medium Enterprise - SMEs)

1. กิจการเจ้าของเพียงคนเดียว หมายถึง ธุรกิจเป็นเจ้าของและดำเนินงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว เป็นรูปแบบของการทำธุรกิจที่ง่ายที่สุด ตั้งแต่เริ่มต้นกิจการไปจนถึงการเลิกกิจการ เพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งตัดสินใจที่จะประกอบธุรกิจ ก็สามารถจัดตั้งและดำเนินการได้เองตามความถนัดของตน แต่ต้องขออนุญาตประกอบการค้าที่กระทรวงพาณิชย์ หากอยู่ภายในต่างจังหวัดจะต้องขออนุญาตทำการค้า ณ ที่ทำการพาณิชย์จังหวัดนั้นๆ กิจการที่จะดำเนินโดยเจ้าของเพียงคนเดียว ส่วนใหญ่จะเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ได้แก่ กิจการค้าปลีก การ

ให้บริการและการเกษตรกรรม เงินทุนที่ใช้ในกิจการมาจากเจ้าของเป็นหลัก ทั้งเงินทุนส่วนตัว และการกู้ยืม

2. **ห้างหุ้นส่วน** ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1012 บัญญัติว่า "อันสัญญาจัดตั้งห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ตกลงกัน เพื่อกระทำการกิจการร่วมกัน ด้วยประสงค์จะแบ่งกำไรอันพึงได้แต่กิจการที่ทำนั้น" จึงเห็นได้ว่าการที่บุคคลจะร่วมกันทำธุรกิจในรูปแบบของห้างหุ้นส่วน จะต้องประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป รูปแบบของห้างหุ้นส่วนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ห้างหุ้นส่วนสามัญ (General Partnership) และ ห้างหุ้นส่วนจำกัด (Limited Partnership)

2.1 **ห้างหุ้นส่วนสามัญ** หมายถึง ห้างหุ้นส่วนประเภทซึ่งผู้เป็นหุ้นส่วนทั้งหมดทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อนี้ทั้งปวงของหุ้นส่วนโดยไม่มีจำกัด ห้างหุ้นส่วนประเภทนี้จะจดทะเบียนหรือไม่จดทะเบียนก็ได้ เพราะเพียงแต่แสดงตนว่าเป็นห้างหุ้นส่วนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร หรือยอมให้ใช้ชื่อของตนเป็นชื่อห้างหุ้นส่วน หรือรู้แล้วไม่คัดค้านตามกฎหมายระบุให้บุคคลนั้นต้องรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอก ในบรรดาหนี้ของห้างหุ้นส่วนทั้งหมดเสมือนเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญ

2.2 **ห้างหุ้นส่วนจำกัด** หมายถึง ห้างหุ้นส่วน ซึ่งมีหุ้นส่วน 2 จำพวก คือ

2.2.1 ผู้เป็นหุ้นส่วนคนเดียวหรือหลายคน ซึ่งจำกัดความรับผิดชอบเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ตนรับจะลงหุ้นในห้างหุ้นส่วนนั้น จำพวกหนึ่ง

2.2.2 ผู้เป็นหุ้นส่วนคนเดียวหรือหลายคน ซึ่งต้องรับผิดชอบร่วมกัน ในบรรดาหนี้ของห้างหุ้นส่วนไม่จำกัดจำนวนอีกจำพวกหนึ่ง

อนึ่ง ตามกฎหมายบังคับให้ห้างหุ้นส่วนจำกัด ต้องจดทะเบียน ถ้าไม่จดทะเบียนให้ถือว่า ผู้เป็นหุ้นส่วนทั้งหมด ย่อมต้องรับผิดชอบร่วมกัน ในบรรดาหนี้ของห้างหุ้นส่วนโดยไม่จำกัดจำนวน รวมทั้งห้ามใช้ชื่อของผู้เป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบมาเรียกเป็นชื่อของห้าง และยอมให้เฉพาะผู้เป็นหุ้นส่วนพวกไม่จำกัดความรับผิดชอบเท่านั้นเป็นผู้จัดการ

3. **บริษัทจำกัด** สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 **บริษัทเอกชนจำกัด** หมายถึง บริษัทจำกัดซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1096 และ มาตรา 1097

3.2 **บริษัทมหาชนจำกัด** จัดตั้งขึ้น ตาม พระราชบัญญัติบริษัทมหาชน จำกัด พ.ศ. 2535 มาตรา 15

อย่างไรก็ตาม โครงสร้างของ บริษัทมหาชน จำกัด ค่อนข้างซับซ้อนมากกว่ากิจการเจ้าของคนเดียวและห้างหุ้นส่วน เพราะหน้าที่ในการบริหารงานอยู่ในมือของบุคคล 2 กลุ่ม คือ คณะกรรมการอำนวยการ (Board of Directors) และเจ้าหน้าที่บริหาร (Corporate Officers)

4. **ธุรกิจขนาดย่อม** เป็นการดำเนินธุรกิจของบุคคล หรือกลุ่มคนที่อาศัยความคิด แรงงาน ทุน และเวลา ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการผลิต การซื้อ-ขาย การให้บริการ เพื่อหวังผลกำไร และในขณะเดียวกันก็ต้องมีความเสี่ยงภัย (Risk) ต่อความขาดทุนด้วย แต่เดิมนั้นต่างมุ่งที่จะจัดตั้งธุรกิจขนาดใหญ่ เพราะเชื่อว่าจะให้ผลตอบแทนในการลงทุนสูงกว่า มั่นคงกว่า และเกิดการประหยัดกว่า เพราะต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วยต่ำ แต่ต่อมาในระยะหลังได้เกิดมีความคิดของกระบวนการพัฒนา จึงหันมาให้ความสนใจธุรกิจขนาดย่อมมากขึ้น เพราะเป็นธุรกิจที่ใช้เงินลงทุนน้อย สามารถเกิดขึ้นได้รวดเร็ว และมีอัตราการจ้างงานค่อนข้างสูง

3 การกำกับดูแลธุรกิจด้านการบัญชี

ธุรกิจด้านการบัญชี จัดเป็นธุรกิจการให้บริการ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เป็นผู้กำกับดูแลธุรกิจด้านการบัญชี ซึ่งมีกฎหมายที่สำคัญ 2 ฉบับ คือ กฎหมายว่าด้วยการบัญชี คือ พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 และกฎหมายว่าด้วยการสอบบัญชี คือ พระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี พ.ศ. 2505 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 การควบคุมการประกอบวิชาชีพบัญชี จะอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ภายใต้พระราชบัญญัติฉบับใหม่ล่าสุดนี้ มีหลักการที่สำคัญ คือ ให้ผู้ประกอบการวิชาชีพดูแลกันเอง อำนาจการกำกับดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพเป็นอำนาจหน้าที่ของสภาวิชาชีพ องค์กรวิชาชีพของภาคเอกชน ซึ่งสภาวิชาชีพ เป็นศูนย์รวมของผู้ประกอบวิชาชีพในการให้ความรู้ พัฒนา และส่งเสริมมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ และ ควบคุมจรรยาบรรณการประกอบวิชาชีพ เมื่อพระราชบัญญัติวิชาชีพ พ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้ บทบาทของคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) ตาม พระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี พ.ศ. 2505 จะเปลี่ยนเป็นคณะกรรมการกำกับดูแลการประกอบวิชาชีพ โดยหน้าที่ในการรับขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต รวมทั้งการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแต่ละราย จะผ่านกลไกของคณะกรรมการกำกับดูแลการประกอบวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการ จะทำหน้าที่กำกับด้านนโยบายในการทำงานของสภาวิชาชีพเฉพาะเรื่องที่สำคัญ และมีผลกระทบต่อสาธารณะ รวมทั้งพิจารณาคำขออุทธรณ์ กรณีที่ผู้ประกอบการ

วิชาชีพบัญชีร้องเรียนว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม และให้ความเห็นชอบข้อบังคับของสภาวิชาชีพบัญชีในบางเรื่อง และมาตรฐานการบัญชี ทั้งนี้ อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เป็นกรรมการและเลขานุการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้า เป็นผู้ช่วยเลขานุการ และ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ อาจออกพระราชกฤษฎีกา กำหนดให้การประกอบวิชาชีพบัญชี ด้านใดที่เห็นว่ามีผลกระทบต่อประโยชน์ได้เสียของประชาชน หรือเพื่อประโยชน์ให้มีการคุ้มครองประชาชน หรือจัดระเบียบการประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อกำหนดให้การประกอบวิชาชีพบัญชีด้านนั้นต้องได้รับใบอนุญาต หรือต้องขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชี (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2547)

4 การควบคุมการประกอบวิชาชีพบัญชี

ในปัจจุบันนี้ การควบคุมการประกอบวิชาชีพบัญชี ที่สำคัญ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การควบคุมการประกอบวิชาชีพด้านการทำบัญชี มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1.1 ผู้ทำบัญชี ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2543 โดยในปัจจุบัน เมื่อมีคุณวุฒิการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดมาแจ้งการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีต่อกรมพัฒนาธุรกิจการค้า จึงสามารถประกอบวิชาชีพทำบัญชี แต่เมื่อพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชีมีผลใช้บังคับ ผู้ทำบัญชีจะให้บริการรับทำบัญชีได้จะต้องปฏิบัติ คือ (1) เป็นสมาชิกหรือขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชี (2) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ตามที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนด และ (3) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบัญชีที่สภาวิชาชีพบัญชีประกาศใช้ กรณีที่ผู้ทำบัญชีปฏิบัติหน้าที่ของตนไม่ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี นอกจากจะต้องได้รับโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 แล้ว ยังจะต้องถูกกำกับดูแลด้านจรรยาบรรณอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งอาจถูกลงโทษทางจรรยาบรรณ โดยมีการดักเตือนเป็นหนังสือภาคทัณฑ์ พัก หรือ เพิกถอนการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีด้วย

1.2 นักบัญชีที่เป็นพนักงาน แต่มิได้เป็นหัวหน้าที่ได้รับผิดชอบในการทำบัญชีของกิจการจะขึ้นทะเบียนหรือไม่ก็ได้ เป็นเรื่องของความสมัครใจ เพราะผู้ทำบัญชีตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี หมายถึงผู้ทำบัญชีตามนิยามของพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 คือระดับหัวหน้าที่ได้รับผิดชอบในการทำบัญชีของกิจการ หรือผู้ทำบัญชีอิสระ

2. การควบคุมการประกอบวิชาชีพด้านสอบบัญชี พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี กำหนดให้ผู้สอบบัญชีต้องเป็นสมาชิกสามัญหรือวิสามัญและได้รับใบอนุญาต จากสภาวิชาชีพ

บัญญัติ ซึ่งการออกใบอนุญาตจากเดิมที่ออก โดยสำนักงาน ก.บช. ที่เป็นภาครัฐ ก็จะเปลี่ยนเป็น สภาวิชาชีพบัญชี ที่เป็นภาคเอกชน โดยผู้สอบบัญชีเดิมที่ใบอนุญาตยังไม่หมดอายุก็ยังคงเป็นผู้สอบบัญชีต่อไปจนกว่าใบอนุญาตเดิมจะหมดอายุ แล้วจึงทำการขอใบอนุญาตจากสภาวิชาชีพบัญชี โดยต้องสมัครเป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพบัญชี และในอนาคตสภาวิชาชีพบัญชี จะเป็นผู้จัดสอบพร้อมทั้งออกใบอนุญาตให้แก่ผู้สอบบัญชีใหม่

กฎหมายการสอบบัญชีเดิม การกระทำความผิดและการลงโทษจะเป็นเรื่องเฉพาะตัวของผู้สอบบัญชี แต่ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี ได้กำหนดให้นิติบุคคลซึ่งอาจจะเป็นบริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที่ให้บริการด้านการสอบบัญชีหรือด้านการทำบัญชีจะต้องมีการจดทะเบียนต่อสภาวิชาชีพบัญชี ซึ่งจะต้องร่วมรับผิดชอบด้วย โดยจะต้องปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. การจัดให้มีหลักประกันเพื่อประกันความรับผิดชอบต่อบุคคลที่สาม ซึ่งต่อไปเมื่อพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี ฉบับนี้มีผลบังคับใช้แล้ว กระทรวงพาณิชย์จะต้องดำเนินการเพื่อออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และจำนวนหลักประกันเพื่อบังคับใช้ต่อไป
2. การประกอบกิจการให้บริการการสอบบัญชี บุคคลซึ่งมีอำนาจลงนามผูกพันนิติบุคคล ต้องเป็นผู้สอบบัญชีอนุญาต ในกรณีที่ผู้สอบบัญชีในสังกัดของนิติบุคคลต้องรับผิดชอบต่อบุคคลที่สามให้นิติบุคคลนั้นร่วมรับผิดชอบแบบลูกหนี้ร่วมด้วย และถ้าหากไม่สามารถชำระค่าเสียหายได้ครบ ให้นำหุ้นส่วน กรรมการผู้มีอำนาจร่วมรับผิดชอบให้ครบจำนวน เว้นแต่พิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนรู้เห็นหรือยินยอมในการกระทำผิดนั้น

ศาสตราจารย์รั้ว ภูษิตโทยไคย, 2547 กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อผู้สอบบัญชีตามกฎหมายวิชาชีพบัญชีที่ออกใหม่และให้แทนกฎหมายผู้สอบบัญชีเดิมนั้น มีผลทำให้ผู้สอบบัญชีต้องมีความรับผิดชอบต่อมากขึ้น โดยได้ชี้และหยิบยกให้เห็นถึงประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจดทะเบียนเพื่อประกอบการ
พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 กำหนดให้นิติบุคคลซึ่งประกอบกิจการให้บริการด้านการสอบบัญชี ต้องจดทะเบียนต่อสภาวิชาชีพบัญชี ซึ่งรวมไปถึงนิติบุคคลที่ประกอบการด้านการทำบัญชีหรือให้บริการวิชาชีพบัญชีด้านอื่นๆ ตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกาด้วย แต่พระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี พ.ศ. 2505 เดิมนั้น กำหนดเพียงให้บุคคลที่จะต้องไปจดทะเบียน และขอรับใบอนุญาต จากคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบ

บัญชี (ก.บ.ช.) ส่วนบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีผู้สอบบัญชีสังกัดอยู่แม้จะประกอบกิจการให้บริการสอบบัญชี ก็ไม่ต้องไปจดทะเบียนแต่ประการใด

2. ความรับผิดชอบต่อบุคคลที่สาม

หลักประกันความรับผิดชอบ กฎหมายวิชาชีพบัญชีกำหนดให้นิติบุคคลที่จะจดทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชี เพื่อประกอบการเป็นนิติบุคคลให้บริการด้านการสอบบัญชีได้นั้น ต้องจัดให้มีหลักประกันความรับผิดชอบต่อบุคคลที่สาม ซึ่งจะต้องจัดให้ครบถ้วนตามเวลาที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกิน 3 ปี นับแต่วันที่กฎหมายนี้มีผลใช้บังคับ โดยจะต้องเป็นไปตามประเภท จำนวน หลักเกณฑ์ และวิธีการที่จะกำหนดโดยกฎกระทรวง ซึ่งการกำหนดหลักประกันความรับผิดชอบนั้น กฎหมายได้บัญญัติให้ค้ำึงถึง ขนาดและรายได้ของนิติบุคคล และให้นำความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสภาวิชาชีพมาพิจารณาประกอบด้วย

ข้อกำหนดในเรื่องหลักประกันความรับผิดชอบนี้ ครอบคลุมรวมไปถึงนิติบุคคลที่ประกอบธุรกิจการทำบัญชี หรือให้บริการวิชาชีพบัญชีอื่นด้วย กฎหมายวิชาชีพบัญชี ยังได้กำหนดให้บุคคลที่มีอำนาจลงนามผูกพันนิติบุคคล ในการให้บริการการสอบบัญชี ต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตให้เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเท่านั้น โดยจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายใน 3 ปี นับจากวันที่กฎหมายมีผลบังคับ ในกรณีที่ผู้สอบบัญชีต้องรับผิดชอบต่อบุคคลที่สาม กฎหมายกำหนดให้นิติบุคคลซึ่งผู้สอบบัญชียุั้นสังกัดอยู่ ร่วมรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วม ในกรณีที่ยังไม่สามารถชำระค่าเสียหายตามความรับผิดชอบนั้นได้ครบจำนวน หุ้นส่วนหรือกรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันนิติบุคคล หรือผู้แทนนิติบุคคลใด ซึ่งต้องรับผิดชอบในการดำเนินการของนิติบุคคลนั้น ต้องร่วมรับผิดชอบจนครบจำนวน เว้นแต่จะพิสูจน์ว่า มิได้มีส่วนรู้เห็นยินยอมการกระทำผิดที่ต้องรับ

3. สัญญาจ้างสอบบัญชี

ในกฎหมายผู้สอบบัญชีเดิม มิได้กำหนดข้อบังคับที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างสอบบัญชี แต่จะปรากฏเป็นแนวทางในการจัดทำอยู่ในมาตรฐานการสอบบัญชี อย่างไรก็ตาม กฎหมายวิชาชีพบัญชีก็ได้กำหนด มิให้ มีข้อความใด ในสัญญาจ้างสอบบัญชีที่มีผลเป็นการจำกัดหรือปฏิเสธความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชี มิฉะนั้น ให้ถือเป็นโมฆะ ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชี ไม่ว่าจะมีส่วนคู่สัญญา หรือบุคคลที่สาม จึงไม่อาจเขียนจำกัดขอบเขต หรือจำกัดความเสียหายที่ผู้สอบบัญชีจะรับผิดชอบ ไว้ในหนังสือจ้างสอบบัญชีได้ ดังเช่นที่ในต่างประเทศหลายแห่งยอมให้ผู้สอบบัญชีเขียนไว้ได้ เช่น จำกัดความรับผิดชอบเกี่ยวกับความเสียหายไว้เป็นจำนวนเงินเท่ากับก็เท่าของค่าสอบบัญชี เป็นต้น

4. รายงานการสอบบัญชี

ผู้สอบบัญชีจะรายงานผลการสอบบัญชี โดยระบุข้อความที่แสดงว่า ตนไม่รับผิดชอบในผลการตรวจสอบหรือแสดงความไม่ชัดเจนในผลการตรวจสอบ เพราะเหตุที่ตนมิได้ปฏิบัติหน้าที่โดยครบถ้วนตามที่พึงคาดหวังจากผู้สอบบัญชี หรือครบถ้วนตามมาตรฐานการสอบบัญชีมิได้ การกระทำดังกล่าวนี้ ให้ถือเป็นการประพฤติดิจจรยาบรณ ซึ่งจะต้องได้รับโทษตามที่กำหนดในกฎหมายนี้ จะเห็นได้ว่า ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีตามกฎหมายใหม่นั้น เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม ยิ่งผู้สอบบัญชีรวมตัวกันประกอบกิจการสอบบัญชีเป็นสำนักงาน ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบของบริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ก็ยังมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อบุคคลที่สาม ซึ่งไม่เว้นแม้แต่ผู้มีอำนาจลงนามผูกพันนิติบุคคลที่ให้บริการการสอบบัญชี แม้จะไม่ใช่ผู้สอบบัญชีของกิจการที่เกิดกรณีนั้นก็ตาม วิชาชีพสอบบัญชีจึงกลายเป็นวิชาชีพที่มีความเสี่ยงสูงมากสำหรับผู้ประกอบการ ยิ่งกว่าวิชาชีพอื่นใด

การปรับเปลี่ยนกฎหมายวิชาชีพบัญชี ส่งผลให้องค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มีบทบาทในการกำกับดูแลตนเอง สอดคล้องกับนโยบายรัฐที่สนับสนุนให้ภาคเอกชนที่มีความพร้อมและศักยภาพทั้งด้านบุคลากร และงบประมาณได้เข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระการทำงานของภาครัฐ โดยมีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมืองร่วมกัน สนับสนุนให้วิชาชีพบัญชีในประเทศไทยพัฒนาไปสู่รูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากล (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2547)

5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

1 ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มัลลี เวชชาชีวะ, 2524 กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขา ให้ได้ผลดี แก่องค์กรมากที่สุด

จีระ หงส์ลดารมภ์, 2532 กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ ให้เหมาะสมกับความต้องการด้านการจ้างงานของประเทศ

Nadler, 1970 กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การที่นายจ้างจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ ให้พนักงานในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้ ได้ดีขึ้น และให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวพนักงาน

Harris and DeSimone, 1994 กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ระบบการวางแผนงาน ซึ่งออกแบบระบบโดยองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้รับการฝึกทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และในอนาคต

Armstrong, 1996 กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การสร้างเสริม ทักษะของบุคลากรที่องค์กรต้องการ โดยการฝึกอบรม และเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีโอกาส เจริญก้าวหน้าในองค์กร บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การสร้างเสริมและพัฒนาทักษะของบุคลากรที่ องค์กรต้องการ โดยวิธีการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มี ประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ และมีโอกาสก้าวหน้าในองค์กร

2 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยเริ่มมาตั้งแต่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530-2534) ฉบับที่ 7 (2535-2539) โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ เพื่อให้มีกำลังงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพเหมาะสม และเพียงพอกับ ความ ต้องการในการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยมุ่งเน้นการ พัฒนาเศรษฐกิจ โดยใช้คนเป็นเครื่องมือหรือปัจจัยในการผลิต เพื่อสนองความต้องการ การ พัฒนาให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยที่ไม่ได้คำนึงถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพ และ สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) เน้นการ พัฒนาศักยภาพของคน เพื่อให้คนเป็นคนที่สมบูรณ์ และเน้นการพัฒนาระบบกลไกสังคม และ สภาพแวดล้อมต่างๆ ให้เอื้อต่อการพัฒนาคน สำหรับทิศทางของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) ในเรื่องของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เน้นถึงการ

พัฒนาคุณภาพคน และการยกระดับคุณภาพชีวิต โดยวางพื้นฐานการพัฒนาคุณภาพคน และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเร่งปฏิรูปการศึกษา และเน้นการร่วมมือของชุมชน ทั้งนี้การพัฒนาโดยมีคนเป็นศูนย์กลาง และเน้นการไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา รวมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถ และยกระดับทักษะฝีมือในทุกอาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

กิตติ บุนนาค, 2539 ได้เขียนบทความ เรื่อง ทำไมบุคลากรในองค์กรธุรกิจของไทยจึงขาดประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถชี้ให้เห็นหลักการและแนวคิดที่สำคัญ คือ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาองค์กร สิ่งสำคัญที่มีต่อการพัฒนาระบบการบริหารบุคคล คือ ต้องยึดหลักการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสำคัญ การเพิ่มมาตรการความเคร่งครัดในกฎระเบียบด้วยการยึดหลักความคล่องตัวเป็นสำคัญ โดยชี้ให้เห็นว่า ทำไมคนจึงเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ก็เนื่องจากองค์กรธุรกิจไทยพบกับความเปลี่ยนแปลง เกิดการแข่งขัน จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงควรเพิ่มประสิทธิภาพแก่บุคคล ทั้งด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พิพาดี เมฆสุวรรณค์, 2542 ได้เสนอถึง วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับสหัสวรรษใหม่ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Management : CBM) ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคลทั่วทั้งองค์กร ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ โดยคำนึงถึงสมรรถนะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และมุ่งเน้นให้เกิด การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้ว่า การนำเอาแนวคิดนี้ไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญ กับแนวทางการพัฒนาบุคคลที่เป็นระบบ มีความชัดเจน มีมาตรฐาน มุ่งเน้นอนาคต โดยสนับสนุนให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างทักษะของบุคคลให้เป็นผู้ใฝ่การเรียนรู้ คือ การทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีพ (Life Long Learning) แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ตลอดเวลา ถือว่าเป็นแนวคิดที่ยอมรับการอย่างกว้างขวาง และเป็นแนวทางการพัฒนาบุคคลในองค์กรที่พิจารณาว่า ปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมากต่อการบริหาร เป็นแนวทางที่ต้องใช้ระยะเวลา และความต่อเนื่อง และจำเป็นต้องพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความถนัด และความสนใจ ที่มีอยู่ในแต่ละคนด้วย จึงจะเกิดผลในที่สุด นั่นคือความสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ในสหัสวรรษ

ใหม่ เพื่อสำหรับการรองรับการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ในอนาคต ที่จะได้พัฒนาไปสู่ความ เป็นเลิศ ในสังคมที่แวดล้อมด้วยความรู้ (Knowledge Society)

ธงชัย สันติวงษ์, 2539 กล่าวว่าคำว่า "ทรัพยากรมนุษย์" หรือ "Human Resource" นั้น เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางและลึกซึ้งมาก ซึ่งเมื่อประมาณยี่สิบปีที่แล้ว ศาสตราจารย์ Romond Miles นักวิชาการแห่ง University of California Berkely ได้เป็นคนแรกที่ได้แยกแยะ และเน้นเป็นพิเศษให้ต่างจาก คำว่า "Personnel" ที่ซึ่งเป็นคำที่เก่า ที่มีความหมายแคบเกินไป

คำว่า "Personnel" หรือ "บุคคล" นั้น ขอบเขตของความหมายจะแคบกว่า คำว่า "ทรัพยากรมนุษย์" โดยเป็นเพียงการสนใจพิจารณาจัดคนมาใช้ในระยะสั้น ที่ตรงกับปัญหา ความจำเป็นในการต้องใช้คนเพื่อการผลิตและการทำงานต่างๆ ที่มีอยู่เฉพาะหน้าในองค์กร ต่างๆ เท่านั้น

สำหรับ "ทรัพยากรมนุษย์" คือ ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กร นอกจากจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จ หรือล้มเหลวของธุรกิจ หรือการแพ้ชนะการแข่งขัน ซึ่งนอกจากจะหมายถึง ความสำเร็จของกลยุทธ์ทางธุรกิจ (Business Strategies) แล้ว ยังหมายถึงประสิทธิภาพการเติบโตขององค์กร (Organizational Growth) ที่จะโตได้ต่อไปในอนาคตอีกด้วย กระแสการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อองค์กรนั้น ประสิทธิภาพการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอด และเติบโตได้แบบยั่งยืนได้ดีเพียงใดนั้น ก็จะขึ้นอยู่กับ ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด ที่จะไว้ใจรองรับและทำการปรับตัวพร้อมกับการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสำคัญ ตามขอบเขต

คำว่า ทรัพยากรมนุษย์คู่กับกลยุทธ์องค์กร ทันทีที่องค์กรได้กำหนดกลยุทธ์ ทิศทางการทำธุรกิจในระยะยาวแล้ว กลยุทธ์และแผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ก็จะถูกนำมาวางแผน จัดเตรียมและดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องและมีแนวทางการพัฒนาล่วงหน้าอย่างชัดเจน ทั้งนี้ เป้าหมายก็คือ เพื่อสร้างให้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นกำลังความสามารถขององค์กร (Organizational Competencies) ที่จะใช้ประสานกับปัจจัยด้านอื่นๆ เพื่อให้ชนะการแข่งขันได้ นอกจากนี้ มองในวงกว้างทางสังคมแล้ว ยังหวังไกลออกไปถึงการให้ปัจจัยที่เป็นตัวชี้ ความสำเร็จของการพัฒนาประเทศและการอ้างสังคม รวมไปถึงการสร้างสรรคคุณภาพชีวิต ต่างๆ อีกด้วย

นอกจากนี้ ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2541 กล่าวว่า ถ้าจะแปลความหมายของ “ทรัพยากรมนุษย์” กันอย่างตรงไปตรงมาตามตัวอักษร แล้ว คงจะได้ความว่า “คนมีค่าเป็นทรัพย์” นั้นย่อมหมายถึง มนุษย์เป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ เมื่อคนในองค์กรเป็นสิ่งที่ มีค่า จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทะนุบำรุงรักษาให้คงมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์กรให้นานเท่านาน เพราะความมีค่าของคนนั้น สามารถจะก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์กรได้ นั่นก็เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัยและเจริญรุ่งเรือง

แนวความคิดที่ว่า คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาจัดได้ว่าเป็นแนวคิดที่ทุกองค์กร จำต้องตระหนักในการพัฒนาคนขององค์กร เพื่อให้ตระหนัก และรับรู้ร่วมกัน ต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดพัฒนาการเรียนรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิสัยทัศน์ของการทำงานร่วมกัน โดยใช้ศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการสร้างองค์กร

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีจุดประสงค์ที่กว้าง คือ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น จนสามารถบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ การพัฒนานี้สามารถแยกได้เป็น 2 ระดับ

ระดับแรก เป็นระดับบุคคล (Personal Level) หมายถึงกระบวนการที่บุคคลแสวงหา ทักษะ และความสามารถเพื่อเติม เพื่อใช้ในการบริหารจัดการกับตนเอง หรือผู้อื่น หน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาการบริหาร เป็นภาระในระดับบุคคล

ระดับสอง เป็นระดับองค์กร (Organization Level) หมายถึงกระบวนการ ต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection) การบรรจุแต่งตั้ง (Induction) การพัฒนาตนเอง (Self Development) ไปจนกระทั่งการพัฒนาทีมงาน (Team Development) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะมีบรรยากาศของการเอื้อต่อการเรียนรู้

ผู้บริหารต้องพิจารณาว่าเรื่องใดเป็นเรื่องสำคัญที่ควรจะให้บุคลากรได้รับทราบ และต้องเรียนรู้ โดยต้องมีการสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียน จะเห็นว่าการมอบหมายภาระในการฝึกอบรม หรือการพัฒนาให้กับฝ่ายบุคคลอย่างเดียว ไม่พอเพียงและไม่เหมาะสม ทั้งนี้ ทุกคนต่างมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น (Swanson and Falkman, 1997)

6 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ปัจจุบัน ศาสตร์ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้ความสนใจ และนำความคิด เรื่องการสร้างองค์กรเพื่อการเรียนรู้ (Learning Organization) มาเป็นวิธีการหนึ่ง เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์กรเพื่อการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการสร้างวินัยการเรียนรู้ให้กับทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ในองค์กร เกิดขึ้นจากความอ่อนด้อยของคนในสังคมที่ไม่สามารถมองภาพรวม (Holistic View) ว่าตนเองสามารถเป็นปัจจัยในการสร้างปัญหาให้กับสังคมหรือองค์กรได้เท่าเทียมกันทุกคน โดยเฉพาะหากตนเองมีข้อจำกัดทางความรู้ ความสามารถ และความคิด ดังนั้น การสร้างสรรค์สังคมหรือองค์กรให้เป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้โดยพัฒนาวินัย (Disciplines) ต่างๆในการแสวงหาความรู้ จะเป็นการทลายกำแพงความคิดที่เป็นอุปสรรคและเสริมศักยภาพให้กับคนในสังคม หรือองค์กร ในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม หรือองค์กรได้อย่างดี นอกจากนี้จะช่วยลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ยังเพิ่มโอกาสในการอยู่รอด (Survival) หรือการเป็นผู้นำได้อีกทางหนึ่งด้วย (Senge, 1990)

กระบวนการสร้างวินัยการเรียนรู้ 5 ประการ ตามแนวคิดองค์กรเพื่อการเรียนรู้สามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ (Senge, 1990)

1. ระดับการปฏิบัติ (Practices) ขั้นแรกที่กระบวนการสร้างวินัยทำได้ จะเป็นเพียงพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป คือจะเรียนรู้ตามแนวทางที่ได้รับการชี้แนะเท่านั้น แต่ยังไม่เป็นหลักการนำความคิด หรือเป็นค่านิยมการแสวงหาความรู้
2. ระดับหลักการ (Principles) กระบวนการสร้างวินัยการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดการประมวลและกลั่นกรองความคิดที่ได้จากการปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้กรอบความคิดเดิมเปลี่ยนไป การหมั่นแสวงหาความรู้จะกลายเป็นหลักการในการคิดและดำเนินชีวิต แต่ยังไม่ถึงกับเป็นค่านิยม
3. การได้มาซึ่งสาระสำคัญ (Essence) จากการปฏิบัติและเกิดเป็นหลักการหมั่นเพียรเรียนรู้ เป็นผลในระดับสูงสุดที่เกิดจากกระบวนการสร้างวินัยการเรียนรู้ เนื่องจากในขั้นนี้ผู้ที่มิวินัยการเรียนรู้จะเกิดค่านิยม (Values) การแสวงหาความรู้อย่างไม่สิ้นสุด และสร้างหลักการให้เข้ากับบริบทของตน เป็นตัวของตัวเอง อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาตนเอง องค์กร และสังคม

สำหรับวินัย 5 ประการ ตามแนวคิดองค์กรเพื่อการเรียนรู้ ได้แก่

- 1 คิดเป็น อย่างมีระบบ ครบวงจร (Systems Thinking) เป้าหมายหลักของวินัยการเรียนรู้นี้ คือ ความสามารถในการบริหารสถานการณ์ที่มีความสลับซับซ้อนเชิงพลวัต (Dynamic Complexity) ให้อยู่ในการควบคุมได้ แต่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องในสังคมที่โครงสร้างเชิงซ้อน ทำให้การเรียนรู้จึงต้องเริ่มจากการมองความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interrelationships) ไม่ว่าจะในระดับใด บุคคลต่อบุคคล องค์กรต่อองค์กร หรือ บุคคลต่อองค์กร นอกจากนั้น ต้องพิจารณาถึงผลกระทบและปัจจัยของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้น ในลักษณะหลายชั้นมากกว่าการมองแบบวงจรลูกโซ่ชั้นเดียว (Linear Cause–Effect Chains) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงในลักษณะกระบวนการมากกว่าการมองเพียงจุดใดจุดหนึ่ง แต่ทั้งนี้ ต้องตระหนักว่าการกระทำของคนใดคนหนึ่งแล้วแต่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมหรือองค์กร จึงต้องรับผิดชอบในการกระทำของตนเองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้
- 2 ใฝ่รู้ ไฟแรง และพัฒนาศักยภาพของตน (Personal Mastery) สำหรับเป้าหมาย หรือความต้องการในการแสวงหาความรู้จะต้องอยู่บนฐานจริยธรรม (Morals) จากหมายความว่า หากไม่มีกรอบศีลธรรม จรรยากำหนดขอบเขต ทั้งในเรื่องการแสวงหาความรู้ใหม่หรือการนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติ จะส่งผลกระทบต่อสังคมมากกว่าผู้ไม่รู้ และถ้าผู้ที่มีความสามารถหรือมีอิทธิพลต่อสังคมมากเท่าไร การปฏิบัติของผู้นั้นจากสิ่งที่ยึดติดทุกที่ยังสร้างปัญหาให้กับสังคมมากขึ้นเท่านั้น
- 3 รับรู้ภาพลักษณ์รอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental Models) เป็นการสร้างการคิด การเรียนรู้เชิงวิพากษ์ (Critical Thinking and Learning) ซึ่งเป็นการพยายามสร้างสรรค์แนวคิดที่ตรงข้ามกับความรู้หรือความคิดเดิมของเรา (Anti – Thesis VS Thesis) จากนั้นจึงสังเคราะห์แนวคิดทั้งสองให้ออกมาเป็นแนวคิดใหม่ (Synthesis)
- 4 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) เป้าหมายของวินัยนี้ต้องสร้างให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมในองค์กร ทุกคนเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรไปถึงจุดหมายปลายทาง และทุกคนมีส่วนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มสร้างวิสัยทัศน์ ผลักดันให้วิสัยทัศน์เป็นจริง และรู้สึกร่วมในความสำเร็จนั้น

5 เรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป้าหมายจะเน้นการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อสร้างโอกาสที่เป็นไปได้ของการทำงานเป็นทีม โดยพยายามขจัดปัญหา อุปสรรค และข้อขัดแย้งที่จะลดทอนการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยเพื่อบรรลุความสำเร็จในการสร้างวินัยทั้ง 5 และการจะทำให้วินัยทั้ง 5 ประสบความสำเร็จควรยึดหลัก ดังนี้

1. ควบคุมโดยไม่มี การไม่ควบคุม เมื่อมีการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน ให้นำวิสัยทัศน์นั้นมาเป็นกรอบการคิด ตั้งแต่การเรียนรู้ การปฏิบัติงาน ฯลฯ คือให้วิสัยทัศน์เป็นตัวควบคุมโดยไม่ต้องใช้อำนาจการบริหารในการควบคุมแบบเบ็ดเสร็จ โดยถ้าคนในองค์กรเดินผิดทิศทางจากวิสัยทัศน์ก็ต้องตระหนักและดึงตัวเองกลับมาอยู่ในร่องในรอยที่ควรจะเป็น

2. เปลี่ยนบทบาทการบริหารจาก ส่วนกลางมาเน้นการกระจายอำนาจ เนื่องจากยอมรับว่าไม่มีความสมบูรณ์แบบที่แท้จริงในโลก ดังนั้น การร่วมกันคิด โดยกระจายอำนาจให้กับทุกคน ให้แต่ละคนมีส่วนร่วมในองค์กร น่าจะเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

3. หลักการให้อภัย เป็นหัวใจสำคัญ เพราะในการพูดคุย เรียนรู้ ทำงานร่วมกัน อาจ会有ความแตกต่างซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งได้ แต่หากคิดว่าทุกคนเป็นเพื่อนร่วมทาง ต้องไปด้วย การให้อภัยกันเป็นสิ่งที่จะประคองให้การเดินทางเต็มไปด้วยพลังและความสุข แต่ทั้งนี้ มิใช่การละเลยหรือแกล้งมองไม่เห็น หากช่วยกันแก้ไข ปรับปรุงได้ก็ควรจะทำ

เมื่อสร้างวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 เพื่อให้เกิดองค์กรเอื้อการเรียนรู้แล้ว ก็ต้องหยั่งรากให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรหรือสังคม (Organizational Culture) โดยการสืบทอดวิถีการดำเนินชีวิต ความคิด และวิธีปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวคิดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ทั้งนี้ แต่ละองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง อาจ会有ความเข้มข้นของวัฒนธรรมที่ไม่เท่ากันตามปกติ องค์กรต่างๆจะไม่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน แต่อาจจะเป็นการผสมผสานกัน หรือใช้วัฒนธรรมบางอย่างในบางเวลา แต่เมื่อเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรขึ้นเมื่อใด สิ่งที่จะเห็นได้จากองค์กร พฤติกรรมที่กระทำเป็นประจำ (Routine Behavior) เช่น ภาษาที่ใช้ ในวงการประชุมก็จะพูดคุยกันต่างจากวงการอื่น

อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีแนวโน้มที่จะได้รับความสนใจ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารทุกระดับมากยิ่งขึ้น การดำเนินงานจะกระทำอย่างเป็นระบบโดยมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การจัดตั้งหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การเชื่อมโยงระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรกับการปฏิบัติงาน การสำรวจความต้องการการพัฒนา ตลอดจนการนำวิธีการเทคโนโลยีและวิทยาการที่ทันสมัย รวมทั้งการใช้สถาบันวิชาชีพและสถาบันการศึกษามามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 3 การฝึกอบรม

ในปัจจุบัน พบว่า การพัฒนาองค์กรนั้นมีความสำคัญมาก ทั้งนี้ การพัฒนาองค์กร คือ การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแบบแผนและระบบทั้งองค์กร ซึ่งเริ่มจากฝ่ายบริหารระดับสูง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร ดังนั้น การพัฒนาองค์กร จึงเป็นความพยายามที่ต้องอาศัยเวลายาวนานและความต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมศาสตร์ มาเป็นเครื่องมือประการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การฝึกอบรม จัดว่าเป็นวิธีการหนึ่ง ที่นำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาองค์กร เพราะการฝึกอบรม ดังกล่าว จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบุคคล ในด้านการเรียนรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดี สอดคล้องกับการทำงานขององค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2540)

การที่แนวทางของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น ประกอบด้วย การพัฒนาใน 3 ด้าน คือ การพัฒนาองค์กร (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) ซึ่งการฝึกอบรม (Training) นั้น จัดว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญประการหนึ่ง (दनัย เทียนพุด, 2539) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่กระทำขึ้นภายหลังจากองค์กร ได้มีการคัดเลือกบุคคลมาแล้วอย่างดี เพื่อให้บุคคลเหมาะสมกับงาน และองค์กรมากขึ้น โดยทั่วไป ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะพบว่ามีการใช้คำว่า การฝึกอบรมและพัฒนาควบ คู่กันไป ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากร จึงมีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กร

เมื่อพิจารณาถึงสภาพการณ์ต่างๆ จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า องค์กรต่างๆ โดยเฉพาะในภาคเอกชน ต้องทบทวนกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่น ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ในส่วนของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เสนอแนะว่า ควรส่งเสริมให้สถาบันการฝึกอบรมทั้งของรัฐและเอกชน จัดการฝึกอบรมทักษะในด้านการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร การเงิน การตลาด และการจัดองค์กรทางธุรกิจ รวมทั้งทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้แก่ผู้ประกอบการ กลุ่มองค์กรทางธุรกิจ รวมทั้งทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในทางเศรษฐกิจ (ชูชัย สมितिไกร, 2540)

การฝึกอบรม นอกจากจะได้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิควิชาการ และความชำนาญของชำนาญการเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงานแล้ว การฝึกอบรมยังสามารถใช้

แก้ปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ในองค์กร อาทิ ปัญหาความขัดแย้ง ไม่ไว้ใจกัน ปัญหาสัมพันธภาพของคนในหน่วยงาน รวมทั้งปัญหาของทัศนคติ และปัญหาอื่นๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการอบรม โดยเทคนิคการฝึกอบรมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี จะสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เกิดขึ้นเหล่านี้ได้ ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาองค์กรโดยตรง (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2544)

กล่าวโดยสรุป ความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มของสังคมไทยในอนาคตได้ทำให้การฝึกอบรมบุคลากร มีความจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศขององค์กร และของตัวบุคลากรเอง อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมบุคลากรจะต้องกระทำอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้การรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้รับผิดชอบงานด้านการฝึกอบรมบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรม (ชูชัย สมितिไกร, 2540)

1 ความหมายของการฝึกอบรม

ได้มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรม (Training) ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข, 2524 (อ้างใน อาชัญญา รัตนอุบล, 2540) ได้สรุปความหมายของการ อบรมและการพัฒนาบุคคลไว้ว่า เป็นการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจและความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กร จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติอย่างค่อนข้างถาวร อันอาจอำนวยความสะดวกให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

เสรี เลิศสุชาติวนิช, 2531 (อ้างใน อาชัญญา รัตนอุบล, 2540) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นการให้การศึกษาในรูปแบบของนอกระบบโรงเรียน ทั้งการศึกษาและการฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่อง que ทุกคนจำเป็นต้องเรียนรู้ เพื่อพื้นฐานในการศึกษาอย่างอื่น แต่การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้เฉพาะอย่างเพื่อการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคล

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, 2531 กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กิจการการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม จน

สามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific Knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้า ในงาน

ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2537 ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม และทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน ของบุคลากรที่ไม่สามารถจะทำได้ โดยกระบวนการเรียนการสอนโดยปกติ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมชาติ กิจบรรยง และ อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2539 กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน โดยจัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลอันเหมาะสม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีมาตรฐาน ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อาชัญญา รัตนอุบล, 2540 กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทัศนคติ และค่านิยม และทักษะความชำนาญของบุคคล ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อให้บุคคลนั้นๆ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

Carter V. Good, 1973 ได้กล่าวไว้ในพจนานุกรมการศึกษา ว่า การฝึกอบรม เป็น กระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะและความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการ และไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียน เรียนทักษะ และความรู้ในสถาบันการศึกษาทั่วไป

Goldstein, 1993 กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Thorne and Mackey, 1996 กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกทักษะ ความรู้ที่ใช้สำหรับ การทำงาน ซึ่งสามารถฝึกฝนได้ ในระหว่างการปฏิบัติงาน ระหว่างนอกเวลางาน และระหว่างการจ้างงานตามที่นายจ้างได้วางตารางการฝึกไว้ให้

นอกจากนี้ การฝึกอบรม มีความคล้ายคลึงกับการศึกษา คือ การให้ความรู้ตลอดชีวิต แต่มีข้อแตกต่างกัน คือ การอบรมนั้น เนื้อหาที่ให้ความรู้ส่วนใหญ่แล้ว จะเกิดจากปัญหาในการทำงาน มีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และเบ็ดเสร็จจบในตัวเอง โดยใช้ระยะเวลาที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ดังที่ อาชัญญา รัตนอุบล, 2540 ได้รายงานเปรียบเทียบการศึกษาและการฝึกอบรม ไว้ ดังนี้

ประเด็นเปรียบเทียบ	การศึกษา	การฝึกอบรม
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เปลี่ยนทัศนคติ จะนำไปใช้อีกหลายปีข้างหน้า	เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาทักษะเปลี่ยนเจตคติจำเป็นต้องใช้เพื่องานที่ทำอยู่
วิธีการถ่ายทอดความรู้	ผู้สอนที่เป็นครูประจำการ ให้จดจำสิ่งที่หลักสูตรกำหนดไว้ ให้ได้มากที่สุด	ใช้เทคนิควิธีต่างๆ เพื่อพัฒนาความคิดและทักษะที่จะนำไปใช้
เนื้อหาวิชา	กำหนดไว้ในหลักสูตรเป็นความรู้ ทฤษฎี และหลักการกว้างๆ เพื่อศึกษาต่อเนื่องไป	ได้จากปัญหาการทำงานของผู้เข้ารับการอบรม และจบในตัวเอง
ผู้ถ่ายทอดความรู้	เป็นผู้สอนประจำการซึ่งมักจะกำหนดโดยวุฒิการศึกษา ตำแหน่งและหน้าที่	เป็นผู้กำหนดโดย ประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะเรื่อง โดยไม่มีวุฒิและตำแหน่งเป็นสำคัญ
ระยะเวลา	ศึกษาติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน	ใช้ช่วงระยะเวลาอันจำกัด
กลุ่มประชากรเป้าหมาย	นักเรียน นิสิต นักศึกษา ซึ่งมีวัยและพื้นความรู้ใกล้เคียงกัน	เป็นกลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ประสบ ปัญหาร่วมกัน

กล่าวโดยรวม การฝึกอบรม คือ ความพยายามในลักษณะที่ค่อนข้าง จะเป็นระบบเพื่อถ่ายโยงความรู้ หรือทักษะจากบุคคลผู้ซึ่งรู้ หรือสามารถทำได้ ไปสู่อีกบุคคลหนึ่งผู้ซึ่งยังไม่รู้ และ

ยังทำไม่ได้ ส่วน การพัฒนานั้น มีจุดประสงค์ที่กว้างกว่า คือ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น จนสามารถบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม ยังขึ้นอยู่กับผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงก็ คือ ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายจัดการขององค์กรมากกว่าที่จะเป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของฝ่ายฝึกอบรม และพัฒนา ดังนั้น การที่ฝ่ายบริหารจัดการมีความมุ่งมั่น (Commitment) การสนับสนุน (Support) การมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้มีการนำความรู้มาใช้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการฝึกอบรมและผลลัพธ์สุดท้ายที่นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ก็คือองค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้นั่นเอง

2 การฝึกอบรมแบบเดิมและการฝึกอบรมแนวใหม่

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม จะแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ ลักษณะของหลักสูตร และปรัชญาของการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีความต้องการต่างกัน วิธีการและรูปแบบที่ใช้ก็แตกต่างกันด้วย ปัจจุบัน แนวคิดทางด้านการอบรม รวมทั้งการเรียนการสอนทั่วไปปรับเปลี่ยนและปฏิรูปตัวเองเพื่อสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง มีการปรับเปลี่ยนให้หลักสูตรยืดหยุ่น และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชนมากขึ้น จากเดิมที่ ครู อาจารย์ ผู้สอนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน มีการเปลี่ยนบทบาทให้หันมามีบทบาทในเชิงเป็นผู้ดำเนินการเอื้อให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การฝึกอบรมมีแนวโน้มปรับสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา การอบรมแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีที่เน้นผู้เรียนเป็นจุดศูนย์กลางของการเรียน เน้นการเตรียมความพร้อม และการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการค้นพบตัวเอง (จงกลณี ชุตติเทวินทร์, 2544) ดังรายละเอียดในตารางเปรียบเทียบแนวคิดการอบรมแบบเดิมและการอบรมแนวใหม่ ดังนี้

การฝึกอบรมแบบเดิม	การฝึกอบรมแนวใหม่
1. การได้รับความรู้จะนำไปสู่การปฏิบัติ	1. ทักษะและแรงจูงใจนำไปสู่การปฏิบัติ และทักษะสามารถพัฒนาได้จากการฝึกฝน
2. ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้จากสิ่งที่ครูสอนให้	2. การเรียนรู้เกิดจาก <ul style="list-style-type: none"> ● ศักยภาพและแรงจูงใจของผู้เรียน ● ปทัศฐาน (Norm) ในการเรียนรู้ของกลุ่ม ● บรรยากาศทั่วไปของการฝึกอบรมวิธีการ ● ศักยภาพของผู้ฝึกอบรม วิทยากร
3. สิ่งทีประยุกต์ได้จากการเข้าอบรมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	3. การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นมีผลมาจาก <ul style="list-style-type: none"> ● การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ● ปทัศฐาน (Norm) ของกลุ่มทำงาน ● บรรยากาศทั่วไปขององค์กร
4. การฝึกอบรม เป็นความรับผิดชอบของทีมอบรม ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ	4. การฝึกอบรมเป็นความร่วมมือของ <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้เข้าอบรม ● ทีมอบรม ● องค์กร

อนึ่ง กระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีลักษณะเป็นวงจรที่เกี่ยวพันสอดคล้องกันในแต่ละขั้นตอน ซึ่งเป็นกระสวนวงจรของการฝึกอบรมที่เน้นผสมผสานในระบบของการฝึกอบรมเข้าด้วยกัน กิจกรรมในขั้นตอนหนึ่งจะส่งผลไปสู่การพัฒนาหรือไปสู่ประโยชน์ในอีกขั้นตอนหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันการนำการวิจัยเข้ามาสู่ขั้นตอนการอบรมก็เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่น และความไว้วางใจมากขึ้นในวงการอบรม และ การวิจัย จะเป็นหนทางทำให้การฝึกอบรมสามารถติดตามทันกับวิทยาการล่าสุด ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น และช่วยแสวงหาความคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการฝึกอบรม เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อโลกอนาคตต่อไป

3 แนวคิดของการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม

ในปัจจุบัน การอบรมอย่างมีส่วนร่วมเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเป็นเครื่องมือของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีผลดีในการที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ แนวคิดของการอบรมแนวใหม่ จึงเป็นการใช้กลวิธีและข้อดีของการมีส่วนร่วมมาพัฒนาศักยภาพของผู้เข้าอบรม โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ ตามความสนใจของผู้เรียน ในกรอบหลักสูตร บนหลักการและทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation หรือ Involvement) มีหลายระดับของการมีส่วนร่วม มีขอบเขตจำกัดในตัวของมันเอง และรูปแบบการมีส่วนร่วมก็อาจมีได้หลายลักษณะขึ้นอยู่กับวิธีและการนำไปใช้ แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการอบรมอย่างมีส่วนร่วมเต็มรูปแบบ จำเป็นจะต้องใช้เทคนิควิธีเฉพาะ เพื่อให้ได้มาซึ่งการมีส่วนร่วมที่แท้จริง ซึ่งวิธีการศึกษา (Educational Approach) จะเป็นเครื่องมือในการทำให้บรรลุเป้าหมายของการมีส่วนร่วม (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2544)

4 ขั้นตอนการฝึกอบรม

การฝึกอบรม มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ (Mitchell, 1998, จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2544)

1. กิจกรรมก่อนการฝึกอบรม ครอบคลุมถึงกิจกรรมทุกกิจกรรมที่ต้องเตรียมพร้อมเอาไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรม เช่น การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม การวิเคราะห์งานและภาระงาน การออกแบบหลักสูตร การเตรียมพร้อมในเรื่องของการสรรหาวิทยากรที่เหมาะสม การเลือกทีมฝึกอบรม การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม รวมทั้งการเตรียมการเพื่อการทดลองฝึกอบรม (dry run) ก่อนดำเนินการจริง
2. กิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมทางด้านวิชาการ และทางด้านเทคนิคของการฝึกอบรม เริ่มตั้งแต่การปรับสภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนที่จะนำเสนอเนื้อหา ตามด้วยการผสมผสานของวิทยากรเพื่อสรุปประเด็นและเชื่อมต่อประเด็น การประเมินผลท้ายกิจกรรม การจัดบันทึกเอกสาร ซึ่งมีทีมงานจัดการคอยช่วยเหลือดำเนินการ

3. กิจกรรมหลังการฝึกอบรม จะครอบคลุม ขั้นตอนการจัดทำรายงานหลังการสิ้นสุดการฝึกอบรมเพื่อเสนอผลการฝึกอบรม ขั้นตอนการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม และขั้นตอนเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

5 การฝึกอบรมผู้ใหญ่

การฝึกอบรมในองค์กรนั้น ยังต้องคำนึงถึง บุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ และต้องคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย ดังนั้น ในการสอนหรือทำงานร่วมกับใคร การรู้จักบุคคลในมุมมองต่างๆ จะช่วยให้การทำงาน ได้ผลมากขึ้นและง่ายขึ้น

ลักษณะของคนซึ่งเป็นผู้ใหญ่ ได้มีผู้ให้คำอธิบาย คำว่า ผู้ใหญ่ ไว้ ดังนี้

ผู้ใหญ่ คือบุคคลซึ่งผ่านขั้นตอนต่างๆ จากวัยเด็กสู่การเป็นผู้สูงอายุ เป็นบุคคลซึ่งมีแนวคิด มีประสบการณ์ต่างกัน และนำสิ่งที่ตนเองพบแสดงออกในรูปความสนใจ ความต้องการเป้าหมายและค่านิยมในชีวิตที่แตกต่างกัน (Verduin, and Douglas, 1984)

ผู้ใหญ่ คือ บุคคลซึ่งมีอิสระ และ มีเอกลักษณ์ของตนเอง จากประสบการณ์ส่วนตัว (Knowles, 1978)

ผู้ใหญ่ คือบุคคลซึ่งมีอาชีพ มีรายได้รับผิดชอบชีวิตของตน และมีหลายบทบาทหลายหน้าที่ในคนเดียว (สมคิด อิศระวัฒน์, 2543)

อย่างไรก็ดี ได้มีผู้ให้คำจำกัดความและคำอธิบายความหมายของ คำว่า ผู้ใหญ่ ไว้ อย่างมากมาย แต่ก็ยังไม่มีที่ยอมรับร่วมกัน ในคำจำกัดความของใครแต่อย่างใด (อุ้นตา นพคุณ, 2527)

เด็ก และผู้ใหญ่มีความแตกต่างกัน ในประเด็นต่างๆ ที่สำคัญ ดังนี้ (Smith, 1982)

1. การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้ใหญ่มีหลายบทบาท มีภาระความรับผิดชอบ มีตำแหน่ง ดังนั้น เวลาที่ใช้ในการเรียนจึงมีไม่เต็มที่ เพราะต้องใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่อื่น เวลาสำหรับผู้ใหญ่จึงเป็นสิ่งที่

ค่า ในขณะที่เด็กไม่ได้คิดเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่มองเห็นว่า การลงทุนเรื่องเวลามีความสำคัญเช่นเดียวกับเรื่องของเงินและความพยายาม การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงเกิดจากการที่บุคคลนั้นได้ประโยชน์หรือไม่

2. ประสบการณ์

จากบทบาทความรับผิดชอบต่างๆ ทำให้ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากมาย ในขณะที่ประสบการณ์ของเด็กมีเพียงการเรียนในโรงเรียน

3. ขั้นตอนการพัฒนาการในช่วงชีวิต

ผู้ใหญ่จะผ่านพัฒนาการในช่วงชีวิตมากกว่าเด็ก ในขณะที่เด็กผ่านช่วงพัฒนาการมาเพียงเล็กน้อย

4. ความวิตกกังวลและความรู้สึกขัดแย้ง

ผู้ใหญ่มักจะมี ความกังวล ความกลัวในการเปลี่ยนแปลง สิ่งผู้ใหญ่ต้องการคือความปลอดภัย ในขณะที่เด็กไม่มีความรู้สึกกลัว จึงมีความกล้าที่จะทำ

ลักษณะทางกายภาพของผู้ใหญ่จะเติบโตเต็มที่ เมื่อต้นอายุ 20 ปี และจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงจนอายุ 40 ปีขึ้นไป หลังจากช่วงปลายอายุ 40 ปี ร่างกายของผู้ใหญ่จะมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากอวัยวะต่างๆ เริ่มมีการเสื่อมถอย (Kidd, 1975, Knox, 1977)

1. สายตา อาจเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งต่อการเรียนรู้ เพราะเมื่อผู้ใหญ่มองไม่เห็น มองไม่ชัดก็ทำให้ไม่อยากเรียน ไม่อยากเข้าร่วมกิจกรรม แต่เรื่องสายตามีโซลูชันใหญ่ เพราะอาจแก้ไขได้ด้วยการสวมแว่นตา การเพิ่มความเข้มของแสง ขนาดของตัวอักษรหรือภาพ

2. การได้ยิน ความชัดเจนและความไวของการได้ยินของผู้ใหญ่ จะค่อยๆ ลดลงทีละน้อย จนกระทั่งอายุ 65-70 ปี จะลดลงอย่างเฉียบพลัน การมีอายุมากขึ้นก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องระดับเสียงสูงต่ำ ความดังของเสียงและการโต้ตอบ นอกจากนั้น ผู้ใหญ่อาจใช้เวลานานขึ้นในการแปลความหมาย และมีปฏิกิริยาตอบ ผลที่เกิดขึ้นจากการที่การได้ยินอยู่ในสภาพที่ไม่ดี ทำให้ผู้ใหญ่ถอนตัวจากการเข้าร่วมกิจกรรม หรือสูญเสียความมั่นใจ หรือรีรอที่จะเข้าร่วมสมาคมหรือกิจกรรมใหม่ๆ ปัญหาการเรื่องการได้ยิน สามารถแก้ไขได้ด้วยการใช้หูฟัง

3. ความสามารถด้านสติปัญญา ผู้ใหญ่ทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนเท่ากัน แต่ความสามารถบางคนอาจเหนือกว่า เพราะการสั่งสมของประสบการณ์ และความรู้ ลักษณะการถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ ลักษณะของผู้เรียน และเงื่อนไขของการเรียนรู้

4. ความสามารถในการจำ

ผู้ใหญ่จะมีความสามารถในการจำลดลงตามอายุที่เพิ่มขึ้น ยกเว้นว่าข้อมูลใหม่ นั้นมีจำนวนไม่มาก หรือไม่มีความสลับซับซ้อนก็จะเป็นปัญหา หากสิ่งที่เรียนใหม่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เคยรู้มา ความทรงจำในเรื่องนั้นจะยังคงอยู่ ผู้ใหญ่จะจำในสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตได้ดี

Knowles, 1980 เป็นผู้ที่ได้นำคำว่า Andragogy มาใช้ในการศึกษาผู้ใหญ่ของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเขาได้นิยาม Andragogy ว่าเป็น ศิลป์และศาสตร์ของการช่วยผู้ใหญ่ให้เรียนรู้ หรือ ศิลป์และศาสตร์ของการสอนผู้ใหญ่ ซึ่งการช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ตามหลักการ และแนวทางของ Andragogy นั้นจะต้องอยู่บนหลักการและความเชื่อพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self Concept) เมื่อผู้ใหญ่เจริญเติบโตขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ มี วุฒิภาวะสูง มโนทัศน์ต่อตนเองจะพัฒนาจากการจากกาพึ่งพาผู้อื่นไปสู่การนำตนเอง ผู้ใหญ่ต้องการที่จะตัดสินใจและทำอะไรด้วยตนเอง สามารถนำตนเองได้ (Self Directing) ดังนั้นผู้ใหญ่ต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตนเองด้วยความยกย่องนับถือ ให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ไม่อยากให้มองว่าเป็นเด็ก คอยแต่จะรับคำสั่งให้ทำสิ่งต่างๆ ถูกลงโทษหรือทำให้ได้รับความอับอายขายหน้า ต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และเป็นผู้ที่มีอิสระในตัวเอง

2. ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ผู้ใหญ่ผ่านการสร้างสมประสบการณ์มาเป็นเวลานาน ประสบการณ์เหล่านี้เป็นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ ทำให้เขาเปรียบประดุจแหล่งทรัพยากรอันมหาศาลของการเรียนรู้ ขณะเดียวกันก็มีพื้นฐานด้านประสบการณ์ กว้างขวางพอที่จะรองรับ หรือเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ใหม่ๆ ได้อีก

3. ความพร้อมในการเรียน (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่พร้อมที่จะเรียนและจะเรียนดีที่สุดเมื่อเขามีความต้องการที่จะเรียนสิ่งเหล่านั้น กล่าวคือ เมื่อเขาารู้สึกว่าสิ่งนั้นจำเป็น และมีประโยชน์ต่อบทบาท ภาระหน้าที่ และสถานภาพทางสังคมของเขาเอง ทำให้เขามองเห็น

ความจำเป็น และต้องการเรียนรู้เพื่อที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติตามบทบาท ภาระหน้าที่ และสถานภาพทางสังคมที่ดีขึ้น

4. การเห็นคุณค่าของเวลา (Time Perspective) ผู้ใหญ่เข้ามาเรียนเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ทันที จึงเห็นคุณค่าของเวลาแตกต่างไปจากเด็ก สิ่งที่เด็กเรียนในโรงเรียน เป็นสิ่งที่เด็กอาจจะไม่ได้ใช้ในทันทีแต่เพื่อเรียนต่อในชั้นสูงขึ้นไป ผู้ใหญ่มาเรียนเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เมื่อเรียนจบหลักสูตรนั้น

และ Knowles, 1980 ยังได้สรุปทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learning Theory) ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าสิ่งที่เรียนตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา

2. ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีถ้าหากสิ่งที่เรียนเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของเขา หรือถือเอาผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ (Life-centered)

3. เนื่องจากผู้ใหญ่มีประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงควรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่วิเคราะห์ประสบการณ์ต่างๆ ที่สั่งสมมา

4. ผู้ใหญ่มีความต้องการเป็นผู้นำตนเอง ดังนั้นการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ผู้สอนจึงเป็นเพียงผู้ร่วมเรียนหรือร่วมสืบค้นเท่านั้น (Mutual Inquiry)

5. ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากเมื่อคนเรามีอายุมากขึ้น จะเกิดความแตกต่างระหว่างบุคคลมากขึ้นด้วย

เนื่องจาก การฝึกอบรม เป็นการให้การศึกษาหลังวัยเรียน ซึ่งกลุ่มที่จะเข้ารับการฝึกอบรม เป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานแล้ว หรือเป็นผู้ใหญ่ (Adult Learner) ฉะนั้นเมื่อจะพูดถึงการฝึกอบรม จึงมีความหมายที่เกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับ งาน คนที่ปฏิบัติงาน การทำงาน และ การเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลทั้งหมดเป็นกระบวนการที่จะต้องนำมาพิจารณา ให้ต่อเนื่องกับการจัดทำหลักสูตร

Boyle, 1981 and Apps, 1991 ได้นำเสนอกระบวนการศึกษาของผู้ใหญ่ และการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อ
 - 1.1 ส่งเสริมให้เกิด การเปลี่ยนแปลง ในวิถีทางที่เชื่อว่าจะมีการพัฒนาผล การปฏิบัติงานดีขึ้น
 - 1.2 ส่งเสริมพัฒนาการของปัจเจกบุคคล
 - 1.3 ช่วยให้ผู้รู้ถึงมาตรฐานความเปลี่ยนแปลง และค่านิยมของสังคมใน ปัจจุบัน

2. กระบวนการของการวางแผนโปรแกรม
 - 2.1 ผู้วางแผนต้องมีความเชี่ยวชาญสามารถตรวจสอบ และบริหารงานได้
 - 2.2 ผู้วางแผน ต้องสามารถอำนวยความสะดวก ให้สมาชิกทุกฝ่ายได้ ประสานงานได้กับทุกฝ่าย
 - 2.3 ผู้วางแผนต้องสามารถเจรจาได้กับทุกฝ่าย และสามารถตกลงกันได้

3. ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่
 - 3.1 ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องอายุ
 - 3.2 ผู้ใหญ่มีความรู้ และประสบการณ์สามารถใช้ในกระบวนการเรียนรู้
 - 3.4 ผู้ใหญ่มักเป็นนักปฏิบัตินิยมมากกว่านักทฤษฎี และนำประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้

4. กระบวนการเรียนรู้
 - 4.1 ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดี ถ้าได้นำประสบการณ์เดิมประยุกต์ ใช้เสริมใน การเรียนรู้ของใหม่
 - 4.2 ผู้เรียนมีความสนใจเรียนถ้ามีการใช้วิธีสอนหลายรูปแบบ
 - 4.3 ผู้เรียนเรียนเพราะเป็นความต้องการของตนเองและมีส่วนร่วม

Zinn, 1990 ก็ได้นำเสนอถึงเรื่อง ปรัชญาของการศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อช่วยนักการศึกษาใช้ในการจัดบทเรียนสำหรับผู้ใหญ่ โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการเรียนด้วยตนเองและการมีส่วนร่วม สิ่งที่มีประโยชน์สำหรับการเริ่มต้นด้วยการมีส่วนร่วมนี้ มีปัจจัยที่ต้องพิจารณา ดังนี้

1. ความเชื่อและหลักการพื้นฐานโปรแกรมในปัจจุบัน นำหลักนี้มาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน คือ จัดเรียงลำดับความสำคัญ จัดเวลาให้เหมาะสม และไม่คำนึงถึงสิ่งที่ผ่านมาแต่สิ่งที่จะต้องคำนึงนั้น ต้องได้รับการพิจารณาบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน และความเสมอภาค

2. บริบทของหน่วยงาน การวางแผนต้องคำนึงถึงนโยบาย เป้าหมาย และพันธะกิจของหน่วยงาน และโปรแกรมการศึกษานั้น จะต้องสามารถนำนโยบายของหน่วยงานมาจัด ซึ่งผู้รับผิดชอบต้องเป็นผู้มีความชำนาญและมีข้อมูลด้วย ทั้งนี้องค์กรคาดหวังว่า โปรแกรมการศึกษาจะช่วยทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งดูได้จาก ผลผลิตและกำไรที่เพิ่มขึ้น

3. แผนงานการบริหารงานบุคคล รู้ว่าการศึกษาพื้นฐานของแต่ละบุคคลเป็นอย่างไร มีประสบการณ์พื้นฐานอย่างไร มีการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเป็นหลัก มีการพัฒนาตนเอง และทัศนคติต่อคุณค่าทางการศึกษา

4. การมีแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอ ต้องคำนึงถึงทรัพยากร ในเรื่อง เวลา งบประมาณ บุคลากร เครื่องมือ วัสดุดิบ และส่วนประกอบต่างๆ ซึ่ง Boyle ได้ตั้ง 3 คำถามหลัก คือ มีแหล่งทรัพยากรที่มีคุณภาพ และเพียงพอหรือไม่ มีแหล่งวัสดุดิบที่ตรงกับความต้องการ และมีการว่าจ้างบุคลากรที่เหมาะสม

Caffarella, 1994 ได้พัฒนาการจัดโปรแกรมการศึกษา สำหรับผู้ใหญ่ โดยมีหลักการจัดที่สำคัญ ดังนี้

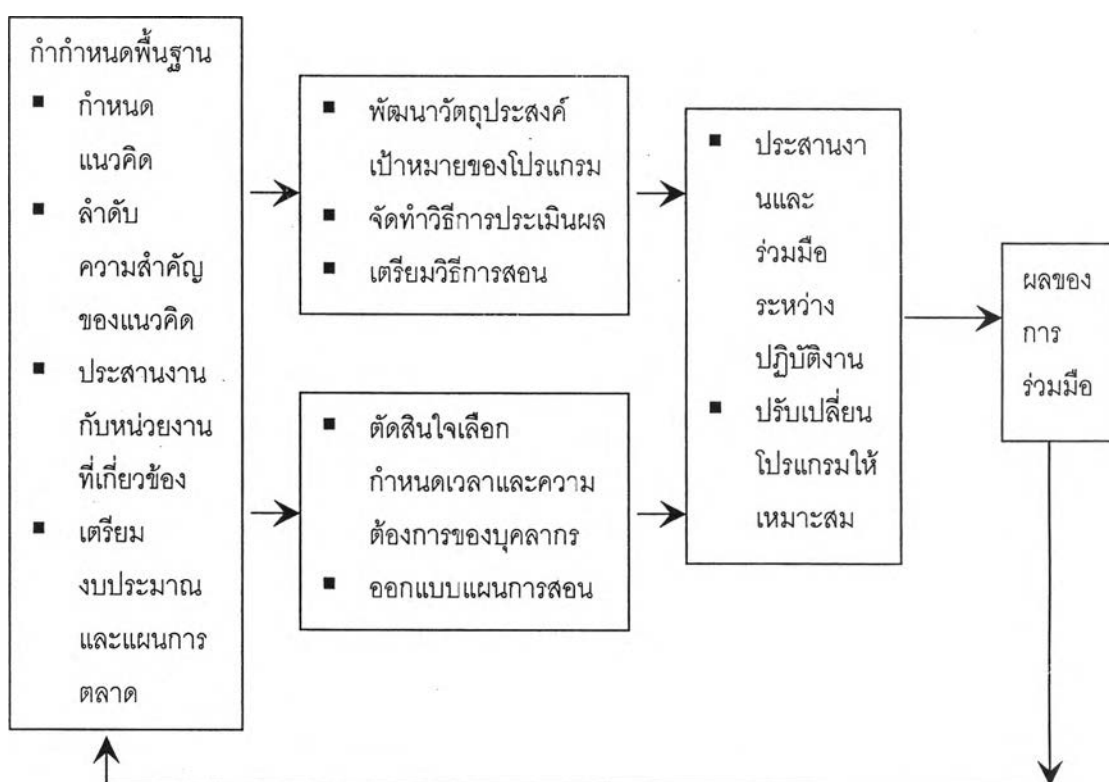
1. การสร้างพื้นฐานในการวางแผน
2. การกำหนดแนวคิดในการจัดทำโปรแกรม
3. การคัดเลือกและการจัดลำดับความสำคัญของแนวคิด
4. การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
5. การจัดเตรียมการถ่ายทอดความรู้

6. การสร้างแผนการประเมินผล
7. การกำหนดรูปแบบ กำหนดการและทีมดำเนินงาน
8. การเตรียมงบประมาณ การวางแผนการประชาสัมพันธ์ และการตลาด
9. การออกแบบแผนการสอน และการเรียนรู้
10. การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก และการประสานงาน
11. การประชาสัมพันธ์คุณค่าของโปรแกรม

นอกจากนี้ Caffarella, 1994 ได้เสนอว่า ในการตัดสินใจเลือกรูปแบบและส่วนประกอบเพื่อการใช้งาน ผู้จัดสามารถปรับรูปแบบต่างๆ มาใช้อย่างเหมาะสม

โมเดลตัวอย่างเสนอ โดย Caffarella, 1994

ผู้ใหญ่อยู่นอกสถาบันการศึกษา



โดย ประเด็นสำคัญที่จะต้องคำนึงในการเลือกใช้รูปแบบ การจัดวางแผนโปรแกรม คือ

- (1) ผู้จัดต้องรู้ว่าจุดยืนความเชื่อของบุคลากรคืออะไร
- (2) การวางแผนต่างๆมีอะไรบ้าง
- (3)

ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะมีรูปแบบการเรียนรู้อย่างไร (4) กระบวนการเรียนรู้และสื่อการสอน และ (5) การเรียนรู้ถึงความเชื่อของคน เป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นผลให้เกิดความสำเร็จ

การกำหนดปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการวางแผนงาน ตามที่ Caffarella, 1994 ได้เสนอไว้ มี ปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ บริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน และ แนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

6 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

ปัจจัยของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการจัดโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก ตลอดจนแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งภายใน ภายนอกองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน เป็นเรื่องเกี่ยวกับโครงสร้าง บุคลากร และวัฒนธรรมองค์กร โดยปัจจัยโครงสร้างเป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโครงการ นโยบาย วิธีการบริหารแบบมาตรฐาน ระบบของผู้มีอำนาจ ระบบข้อมูล ระบบการตัดสินใจขององค์กร แหล่งเงินทุน และโครงสร้างทางกายภาพ

ประเด็นที่สำคัญ คือปัจจัยคน และ วัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งแยกได้เป็น

- 1.1 ระดับที่ปรึกษา ต้องให้การสนับสนุน โดยเฉพาะทางด้านงบประมาณและนโยบาย
- 1.2 ระดับผู้ปฏิบัติ ต้องมีความสามารถ และเห็นความสำคัญของส่วนรวม
- 1.3 วัฒนธรรมองค์กร ประวัติองค์กร แบบแผนการปฏิบัติงาน ความเชื่อ ค่านิยมและประเพณี และสัญลักษณ์ขององค์กร ที่จะต้องเน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ และมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ต่อเนื่อง

2. ปัจจัยภายนอก เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและชุมชน มีสิ่งที่ ต้องคำนึงถึง ดังนี้

- 2.1 ความสัมพันธ์ขององค์กร และกลุ่มผู้มีอำนาจคุมกฎเกณฑ์ และเงินทุน
- 2.2 ธรรมชาติของการมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแข่งขัน หรือการร่วมมือ
- 2.3 การรับรู้ขององค์กรและกลุ่มต่างๆ ต้องรับรู้ ได้ถูกต้องเหมือนกัน
- 2.4 เศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป

2.5 ปัจจัยเฉพาะที่สนใจเพิ่มขึ้น

- 3 ข้อมูลต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอก มีแหล่งสำคัญ 4 แหล่ง ดังนี้
 - 3.1 เอกสาร รายงาน คู่มือ หนังสือพิมพ์ บทความ เอกสารทางราชการ
 - 3.2 บุคคล ผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้จัดการ เครือข่ายวิชาชีพ
 - 3.3 กลุ่มทางการ คณะกรรมการบริหาร คณะทำงาน การประชุมต่างๆ
 - 3.4 เครื่องมือสื่อสารต่างๆ เครื่องคอมพิวเตอร์

อย่างไรก็ดี ความต้องการข่าวสารมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล บทบาทหน้าที่ พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ในแต่ละสถานการณ์

นอกจากนี้ Nadler, 1992 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรขององค์กร 2 ประการ คือ

1. การพัฒนาพันธกิจ คำมั่นสัญญา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งที่ต้องกระทำ
2. การกระทำที่ให้บุคคลทุกระดับ ในองค์กรได้แสดงถึงความรับผิดชอบต่อพันธกิจขององค์กร ในเรื่องงบประมาณและแหล่งความรู้ที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่ต้องคำนึงมีดังนี้

1. การสร้างโครงสร้างที่เอื้อต่อการสนับสนุนขององค์กร โดยองค์กรเป็นศูนย์กลางของการฝึกอบรมและศูนย์ข่าวต่างๆ ตลอดจนให้บริการด้านฝึกอบรม ทั้งนี้ องค์กรจะมีวิธีการดำเนินงานและลักษณะขององค์กร ดังนี้
 - 1.1. องค์กรที่เน้นการศึกษาผู้ใหญ่จะมีจุดยืน และวิธีดำเนินการที่ว่าบุคคลทุกคนถูก คาดหวังว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ทั้งนี้ยังได้กำหนดให้มีกิจกรรมให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือกับองค์กรภายนอกอื่นๆ
 - 1.2. องค์กรที่เน้นเรื่องการศึกษาต่อเนื่อง เป้าหมายหลัก คือ ความสำคัญของการศึกษาต่อเนื่องของแต่ละบุคคล และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จุดยืนนโยบายและแนวคิดต้องชัดเจน
 - 1.3. องค์กรที่ไม่ได้เป็นศูนย์กลางการศึกษา นโยบาย และการบริหาร คือ ผู้ผ่านการศึกษาอบรมควรได้รับการยอมรับในความสามารถระดับหนึ่ง และประสานงานทำงานร่วมมือได้กับทุกฝ่าย

2. การได้รับสนับสนุนจากบุคลากรขององค์กร บุคคลที่ให้การสนับสนุนรวม มี 4 ประเภท คือ

- 2.1 ผู้ร่วมงานที่มีศักยภาพ
- 2.2 หัวหน้างานของผู้ร่วมงานที่มีศักยภาพ
- 2.3 ผู้จัดการและคณะบริหาร
- 2.4 กลุ่มต่างๆ ในชุมชน

แนวทางในการให้การสนับสนุน มี ดังนี้

1. การสนับสนุนจากผู้เข้าร่วมโปรแกรม เปรียบเทียบระหว่างผู้เข้าร่วมโดยสมัครใจ และผู้เข้าร่วมโดยถูกบังคับให้เข้าร่วม
2. ความร่วมมือจากหัวหน้างานของผู้เข้าร่วมโปรแกรม
3. การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำวิธีการบริหาร และการจัดงบประมาณต่างๆ การวางนโยบาย ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อความต้องการในการเข้าร่วมโปรแกรมอบรมต่างๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป
4. กลุ่มคนต่างๆ ที่อยู่ในรูปของคณะกรรมการ ที่ให้ความร่วมมือ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาก ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาค่าที่เป็นได้

สมคิด อิศระวัฒน์, 2543 ได้นำเสนอ ความหมายของการเรียนรู้ เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. การเรียนรู้ คือ ผลที่ได้รับ ความหมายของการเรียนรู้ ในกลุ่มนี้ จึงหมายถึง การเติบโต การงอกงาม ความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น ความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงทุกสิ่งทุกอย่างให้ดีขึ้น การได้มาซึ่งความรู้ และการค้นหาข้อมูลในสิ่งที่ไม่เคยรู้มาก่อน
2. การเรียนรู้ คือ การประยุกต์ใช้ ความหมายของการเรียนรู้ ในกลุ่มนี้ จึงหมายถึง การนำความรู้ไปปรับใช้ตามสภาพที่ต้องการ เมื่อผู้ใหญ่ได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ จะนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานการณ์ใหม่
3. การเรียนรู้ คือ กระบวนการ ความหมายของการเรียนรู้ ในกลุ่มนี้ จึงหมายถึง การท่องจำ การฝึกหัดทำ หรือการลองผิดลองถูก

การที่บุคคล แต่ละคนอธิบายความหมายของการเรียนรู้ต่างกัน เป็นผลเนื่องมาจากความคิดและความเชื่อของแต่ละคน ซึ่งอาจเหมือนกันหรือแตกต่างกัน หากผู้สอนรู้ว่าผู้เรียนคิดอย่างไร ก็จะรู้หรือคาดการณ์ได้ว่า ผู้เรียนจะมีวิธีปฏิบัติอย่างไร การที่ผู้สอนผู้ใหญ่ จำเป็นต้องรู้ว่า ผู้ใหญ่แต่ละคนมีความคิด ความเข้าใจว่า การเรียนรู้คืออะไร อาจกล่าวได้ว่า มีความสำคัญ เพราะจะมีผลทำให้ทราบว่า ผู้ใหญ่แต่ละคนจะมีพฤติกรรมในการเรียนรู้อย่างไร เช่น ถ้าผู้สอนคิดว่า การเรียนคือการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ ผู้สอนก็จัดสภาพการเรียนรู้จนกว่าผู้เรียนจะสามารถนำความรู้ไปใช้ เมื่อจบการเรียนการสอน หากผู้เรียนเห็นด้วยกับผู้สอน ผู้เรียนก็จะเปลี่ยนความคิดเหมือนดังที่ผู้สอนคิด แต่ถ้าผู้เรียนซึ่งไม่เห็นด้วยก็จะกลับไปยึดความคิดของตนดั้งเดิม



ตอนที่ 4 การสร้างเครือข่าย

1 ความหมายของเครือข่าย

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ตอนที่หนึ่งว่า "...ถ้าแต่ละคนทำไปโดยลำพังแต่ละคน งานที่ทำนั้นผลอาจจะไม่ได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย และอาจจะไม่พอเพียงในการเลี้ยงตัวเอง ทำให้มีความเดือดร้อน ฉะนั้น จะต้องร่วมกันแม้ในขั้นที่ทำให้ครอบครัวก็ต้องช่วยกันทุกคน ในครอบครัวก็ช่วยกันทำงานทำการ เพื่อจะเลี้ยงครอบครัวให้มีชีวิตอยู่ได้ แต่ว่า ถ้าร่วมกันหลายๆ คน เป็นกลุ่มเป็นก้อนก็สามารถที่จะปฏิบัติงานให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถ มีผลได้มากขึ้น..." เห็นได้ว่าพระราชดำรัสของพระองค์ท่านได้ทรงชี้ให้เห็นถึงอานุภาพของการรวมกันเป็นกลุ่มเป็นก้อนหรือการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายจะเป็นผลทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

เครือข่าย (Networking) จัดเป็นยุทธศาสตร์ สำคัญที่นักบริหารการศึกษาานาประเทศ พยายามคิดค้นหารูปแบบ วิธีการ ที่จะระดมบุคคล หน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในรูปแบบของการทำงานร่วมกัน โดยให้การศึกษาในสวนที่เป็นบุคคล หน่วยงาน และองค์กร มีความถนัด หรือปฏิบัติอยู่แล้ว ให้เป็นไปตามปกติ และทำงานร่วมกันในภาระหน้าที่ที่ทำอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อขยายจุดให้บริการทางการศึกษาให้กระจายกว้างขวางทั่วถึง และใกล้ตัวผู้มาใช้บริการให้มากที่สุด เท่าที่จะสามารถทำได้ (ทวีป อภิลิทธิ, 2544)

เครือข่ายในรูปแบบของการทำงานร่วมกัน หมายถึง กระบวนการจัดระบบความสัมพันธ์และความร่วมมือ ระหว่าง คน กลุ่มคน ชุมชน หน่วยงาน และองค์กร ให้เกื้อกูล และเชื่อมโยง ซึ่งกันและกัน โดยมีหลักการ ข้อตกลง และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538)

Topping (2002) กล่าวว่า ทักษะการทำงานในรูปเครือข่ายแบบร่วมมือ เป็นทักษะการทำงานของผู้หน้าที่สำคัญประการหนึ่ง และการทำงานในรูปเครือข่ายแบบร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ คือ การทำงานในรูปแบบทักษะการให้กำลังใจระหว่างบุคคล และการเสริมสร้างกำลังใจระหว่างบุคคล (Empowering Skills) โดยวิธีการใช้ ข้อมูลข่าวสารร่วมกันและส่งเสริมสนับสนุนร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

D'Amour (2001) กล่าวว่า เครือข่ายแบบร่วมมือ แท้ที่จริงแล้วเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่มุ่งให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน

กาญจนา แก้วเทพ (2538) ได้อธิบายว่า เครือข่ายหมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหลายๆ องค์กรที่ต่างมีทรัพยากรของตน มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และมีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ ได้เข้ามาประสานกันอย่างมีระยะเวลายาวนานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็จะมีการวางรากฐานเอาไว้ เปรียบเสมือนการมีสายโทรศัพท์ต่อกันไว้ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือ หรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหา ก็สามารถติดต่อไปได้ ในการเข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่ายแบบร่วมมือแม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน เช่น มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน องค์กรเหล่านี้ยังคงความเป็นเอกเทศอยู่ เพราะการเข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่าย เป็นการเข้ามาร่วมเพียงบางส่วนขององค์กรเท่านั้น

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2539) ได้กล่าวถึง การสร้างเครือข่ายระหว่างคนกับคน ว่า มนุษย์ต้องขัดกับมนุษย์ การเห็นหน้ากัน การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) โดยเห็นอกเห็นใจกัน พึ่งพาอาศัยกัน มีสุข มีทุกข์ ด้วยกันยังเป็นสิ่งจำเป็น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้จัดการเสวนาในเรื่องการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับการศึกษาเพื่อปวงชน ได้ผลสรุปว่า รูปแบบการถ่ายทอดภูมิปัญญา ซึ่งเป็นพื้นฐานการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ที่สำคัญ มี 4 ประการ ดังนี้ (การเสวนาเครือข่ายความร่วมมือส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

1. การถ่ายทอดแบบตัวต่อตัว เป็นวิธีการถ่ายทอดโดยการบอกกล่าวกับบุคคลที่เป็นญาติสนิทกับเพื่อนสนิท หรือเป็นลูกหลานอยู่ในครอบครัวเดียวกัน จะไม่ยอมถ่ายทอดให้กับคนอื่นที่ไม่ใช่ญาติหรือเพื่อนที่สนิทกัน ความรู้ต่างๆ ชาวบ้านถือว่าเป็นความลับที่คนอื่นจะรู้ไม่ได้

2. การถ่ายทอดโดยการรวมกลุ่มกัน เป็นวิธีที่ขยายผลได้ดีและแพร่หลายทั่วไป เป็นวิธีการถ่ายทอดที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งนี้ จะประสบความสำเร็จได้ เพราะมีผู้นำที่ดี ชาวบ้านสามัคคีกัน กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจึงประสบความสำเร็จ

3. การทดลองปฏิบัติโดยซักถามคนอื่น เป็นการถ่ายทอดความรู้และมีความเสี่ยงสูง เนื่องจากผู้ทดลองต้องมีการลองผิดลองถูก แลทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จ

4. การทดลองปฏิบัติโดยการพูดคุยแลกเปลี่ยน ค้นคว้าจากเอกสาร ซึ่งจะประสบความสำเร็จดีกว่าการทำตามผู้อื่น โดยขาดความรู้และประสบการณ์

ผลการสรุปของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในเรื่องเดียวกัน ยังพบว่าการเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนนั้น มีอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้บางอย่างก็รับจากภายนอกเข้ามาเกือบทั้งหมด แต่บางอย่างก็มีการปรับและประยุกต์ให้ใช้ได้เหมาะสมกัน สภาพเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรมของชุมชน สามารถสรุปเครือข่ายที่สำคัญ ได้ดังนี้

1. เครือข่ายในระดับปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นหลัก เช่น การถ่ายทอดความรู้เฉพาะญาติสนิท และบุคคลในครอบครัว

2. เครือข่ายในระดับชุมชน เป็นการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลที่อยู่ในชุมชนเดียวกัน ระหว่างปัจเจกบุคคลกับกลุ่มคนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่นการถ่ายทอดโดยผู้นำชุมชนให้กับชาวบ้าน หรือให้กับสมาชิกของกลุ่มที่ประกอบอาชีพเดียวกัน

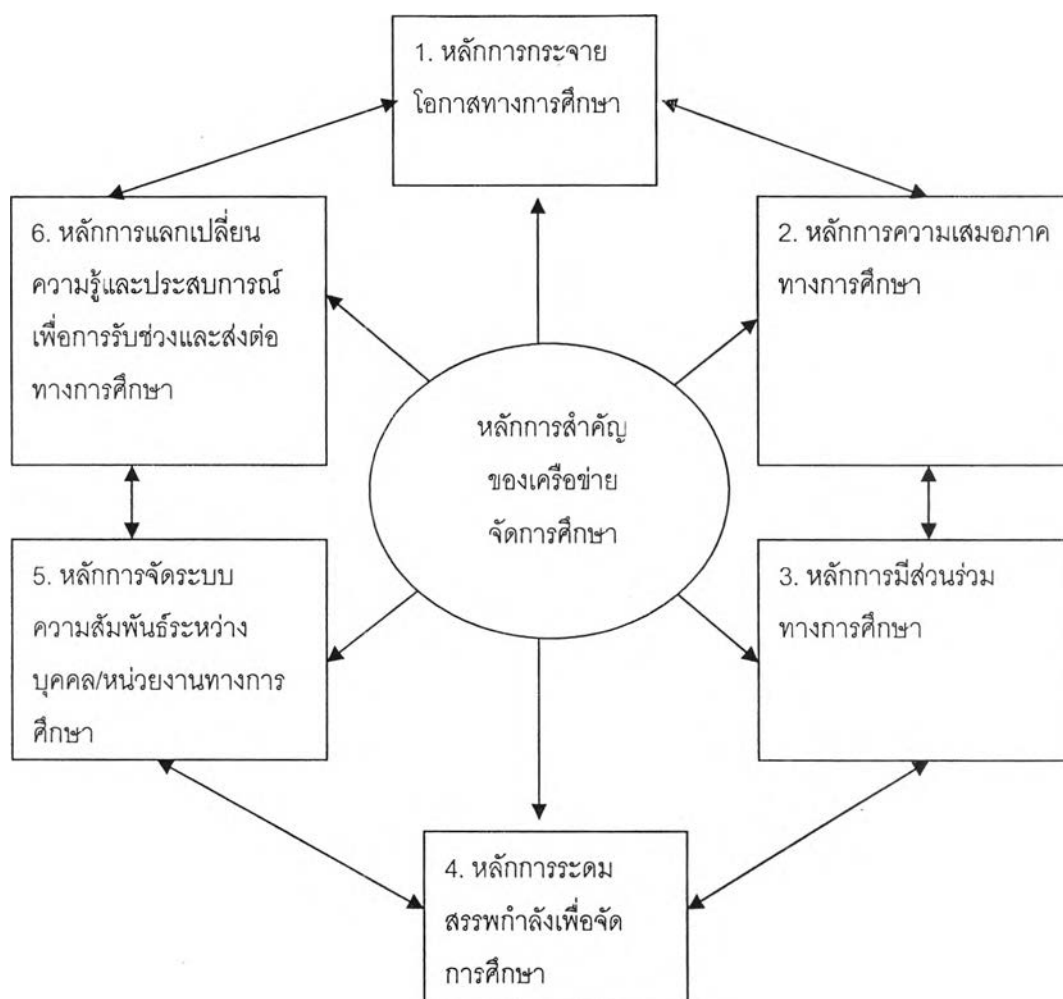
3. เครือข่ายในระดับองค์กร เป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ จากหน่วยงานต่างๆ โดยอาจผ่านเข้ามาทางผู้นำกลุ่ม หรือสมาชิกของกลุ่ม

รูปแบบความสัมพันธ์ของเครือข่ายการเรียนรู้ ดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของเครือข่ายการเรียนรู้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน คนกับกลุ่ม และกลุ่มกับกลุ่ม ความสัมพันธ์ดังกล่าว เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน หรืออาจกล่าวได้ว่ารูปแบบการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มี 3 ระดับ คือ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับชุมชน และระดับองค์กร

จากคำอธิบายและคำจำกัดความต่างๆ เครือข่าย หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีหลักการ ข้อตกลง และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ระหว่าง คนกับคน คนกับกลุ่ม และกลุ่มกับกลุ่ม ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนความรู้จากหน่วยงานต่างๆ โดยอาจผ่านเข้ามาทางผู้นำกลุ่ม หรือสมาชิกของกลุ่มให้กับสมาชิกของกลุ่มที่ประกอบอาชีพเดียวกันและการทำงานร่วมกัน เป็นวิธีการถ่ายทอดที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งนี้ จะประสบความสำเร็จได้ เพราะมีผู้นำที่ดี ที่มุ่งให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจึงประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การเรียนรู้ของสมาชิกในเครือข่าย มีอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้บางอย่างก็รับจากภายนอกเข้ามาเกือบทั้งหมด แต่บางอย่างก็มีการปรับและประยุกต์ให้ใช้ได้เหมาะสมกัน สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของชุมชน

2 หลักการสำคัญของเครือข่าย

เครือข่ายก็คือ กิจกรรมที่ก่อให้เกิดกลุ่ม ดังนั้น หลักการสำคัญของเครือข่าย คือ การสร้างกิจกรรมร่วมกันเพื่อการก่อให้เกิดกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นกลุ่มองค์กร กลุ่มบุคคล ทั้งนี้ เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรม หรือการผลิตระหว่างองค์กรสมาชิก การจะสร้างให้เกิดเครือข่าวนี้นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่ายก่อน หลักการสำคัญของเครือข่ายการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งอธิบายได้ ดังนี้ (ทวีป อภิสิริ, 2544)



1. หลักการกระจายโอกาสทางการศึกษา ถ้าปล่อยให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพียงหน่วยงานเดียว ก็จะไม่สามารถกระจายโอกาสให้เข้าใกล้ชีวิตผู้เรียนในชุมชนให้เข้ามาเป็นเครือข่าย ให้บริการการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนั้น การมีเครือข่ายจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนมากเท่าไร ก็เท่ากับเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้ใกล้ชีวิตประชาชนผู้รับบริการเพิ่มขึ้นเท่านั้น

2. หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันทางการศึกษา ในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 วรรค 2 ที่บัญญัติว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย..." นั้น การจะให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาได้นั้น การมีเครือข่ายจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีคุณภาพ กระจายอยู่ทั่วประเทศ ย่อมช่วยให้

คนไทยทั้งประเทศสามารถไปใช้สิทธิเลือกเข้ารับบริการการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้เท่าเทียมกัน โดยไม่มีข้อจำกัดว่าอยู่ในเมือง หรือชนบท

3. หลักการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 วรรค 2 ที่ว่าการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 29 ที่ว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับ บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรต่างๆ ทั้งของรัฐ และเอกชน ส่งเสริมความเข้มแข็ง เพื่อชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชน

4. หลักการระดมสรรพกำลังเพื่อจัดการศึกษา โดยใช้เครือข่ายการศึกษาในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเป็นแหล่งให้บริการศึกษาแก่ประชาชน ซึ่งอาศัยการระดมสรรพกำลังที่มีอยู่มาใช้ในการให้บริการทางการศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกสูงสุดให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ การศึกษามากที่สุดเท่าที่จะทำได้

5. หลักการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน่วยงานต่างๆ การจัดระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย จะต้องชัดเจน รู้เขา รู้เรา ว่าหน่วยงานเครือข่ายแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อยู่ที่ไหนบ้าง ทำกิจกรรมใด ทั้งนี้ เพื่อจะไม่ต้องทำซ้ำซ้อน

6. หลักการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อการรับช่วง และส่งต่อทางการศึกษา การทำงานของเครือข่ายจะต้องเชื่อมโยงกัน ส่งต่อรับช่วงต่อเนื่องกันไปอย่างราบรื่น ไม่สะดุด จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงต้องมีการประสานงานหารือกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเครือข่าย ร่วมกัน ตามแผนที่วางไว้อย่างสม่ำเสมอ

การวิจัยเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ โดยสมพันธ์ เตชะอธิก ปรีชา อุตระกุล และ ชื่นศรีสวัสดิ์, 2533 ทำการวิจัยเรื่อง ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น ได้ข้อค้นพบ ที่สำคัญ คือ

1. การเกิดขึ้นของเครือข่าย อาจเกิดได้ 2 แบบ คือ เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากเครือข่าย วิชาชีพ และเครือข่ายทางความเชื่อถือ ส่วนการเกิดของเครือข่ายขึ้นอีกรูปแบบหนึ่ง คือ การเกิดขึ้นโดยการจัดตั้ง เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นจาก

ความพร้อมและความต้องการของผู้นำ และเครือข่ายเอง หรือเกิดจากการที่เครือข่ายประสานกันกับการหนุนช่วยจากองค์กรภายนอกชุมชน

2. ลักษณะของเครือข่ายจำแนก เป็น 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายความคิด เครือข่ายกิจกรรม และเครือข่ายสนับสนุน

3. ความสัมพันธ์ของเครือข่ายแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับชาวบ้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้นำอื่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับเจ้าหน้าที่รัฐ

4. มิติความสัมพันธ์ของเครือข่ายเกิดขึ้น ทั้งมิติความสัมพันธ์ในแนวราบ แลมิติความสัมพันธ์กึ่งแนวราบ และกึ่งแนวตั้ง

5. ความเข้มแข็งของเครือข่าย การสร้างเครือข่ายจะเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายภายในชุมชน และเครือข่ายภายนอกชุมชน ความเข้มแข็งของเครือข่ายจะมีอยู่ที่การมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งมีระดับการมีส่วนร่วม 5 ระดับ คือ การร่วมคิดและวิเคราะห์ถึงปัญหา การตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล

3 แนวทางการสร้างเครือข่าย

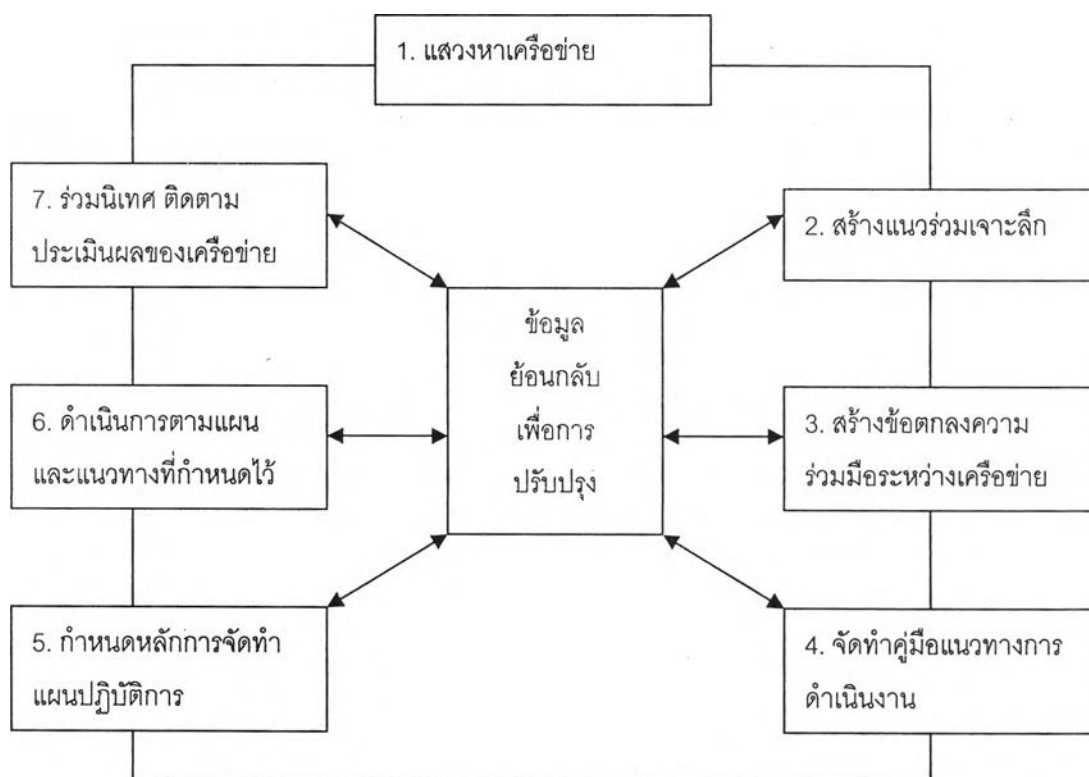
ภาคธุรกิจ การสร้างเครือข่ายนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มในเชิงธุรกิจ การที่เครือข่ายกลายมาเป็นกลยุทธ์ในการทำงานร่วมกัน ทั้งที่ในภาคธุรกิจซึ่งมีการแข่งขันสูงมากเพื่อความอยู่รอด เนื่องมาจากสาเหตุ ดังนี้

1. สร้างความสามารถในการเข้าถึงตลาดและผู้บริโภค
2. ลดค่าใช้จ่ายทางการวิจัยและพัฒนาเนื่องจากมีการลงทุนด้านนี้ร่วมกัน
3. ลดภาวะ การแข่งขัน เนื่องจากการจับมือเป็นพันธมิตรทางการค้า
4. เพิ่มศักยภาพในด้านนวัตกรรมและการประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์ และการบริการใหม่
5. ยกกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์และการบริการ
6. ลดแรงกดดันจากการกำหนดเขตการค้า

การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน เป็นสิ่งที่จำเป็น ในอันที่จะนำไปสู่การสร้างผลกระทบที่หนักแน่นและยั่งยืน เมื่อสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น และทรัพยากรมีความจำกัด ย่อมเป็นไปได้ที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ด้วยตนเอง จำเป็นต้องมีการร่วมมือระหว่างองค์กร หรือสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ การรับภาระความเสี่ยงร่วมกัน ก็มีความสำคัญเหมือนกัน เช่น กรณีความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับ

โอกาสเรียนรู้ หรือความสามารถที่จะทำงานในสถานการณ์ของปัญหาต่างๆ การจัดการกับปัญหาความไม่แน่นอน ตลอดจนโอกาสที่จะได้พัฒนาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วย (นฤมล นิราทร, 2543)

ทวีป อภิลิทธิ, 2544 ได้นำเสนอ แนวทางสร้างเครือข่ายการศึกษาในชุมชน ดังนี้



1. การแสวงหาเครือข่าย คือการศึกษารวบรวมกิจกรรมต่างๆ ที่ทั้งภาครัฐ และเอกชนทำอยู่ จัดทำเป็นทำเนียบ เครือข่ายกิจกรรมการศึกษา ระบุในทำเนียบให้ชัดเจนว่า ใครหน่วยงานใด หรือองค์กรใด ทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ในเรื่องใด ที่ไหน เพื่ออะไร แก่กลุ่มเป้าหมายใด

2. การสร้างแนวร่วม เจาะลึก คือ การศึกษา เจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลของหน่วยงานเครือข่ายการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายมาใช้บริการการศึกษา เป็นกลุ่มก้อนหรือมีจำนวนมาก ว่าเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงาน หรือองค์กรภาครัฐ หรือเอกชนหน่วยงานใดบ้าง

3. การสร้างข้อตกลงความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรเครือข่ายการศึกษา หัวหน้าหน่วยงานต้องประสานงานร่วมมือกัน ให้เกิดความเข้าใจ เจตนาที่ชัดเจน ตรงกัน และสร้างข้อตกลง ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานขึ้น
4. จัดทำคู่มือและแนวทางการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจน ต่อผู้ปฏิบัติงานในหน่วยเครือข่าย เพื่อดำเนินการได้ถูกต้องตามขั้นตอน
5. กำหนดหลักการจัดทำแผนปฏิบัติการ และกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับบริการร่วมกับเครือข่าย จะช่วยให้เกิดความชัดเจนว่า จะดำเนินการร่วมกันโดยยึดหลักการอะไร มีแผนจะปฏิบัติงานเมื่อไร
6. ดำเนินการตามแผน คู่มือ และแนวทางการดำเนินงานที่จัดทำไว้ อย่างทุกขั้นตอน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนต่อผู้ปฏิบัติงาน
7. ร่วมนิเทศ ติดตาม ประเมินผลของเครือข่ายตามแผน และระยะเวลาที่กำหนด หรือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น และใช้ข้อมูลจากการนิเทศติดตามประเมินผล ไปพัฒนาการดำเนินการ จัดกิจกรรมต่างๆ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

อย่างไรก็ดี การจะสร้างเครือข่าย หรือการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ต้องมาจากความเต็มใจที่จะสร้างและเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย เนื่องจาก ความเต็มใจเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือว่าเกิดขึ้นได้จริงหรือไม่ ความเต็มใจนี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยปราศจากที่มา แต่เป็นสิ่งที่ได้จากการเห็นประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายที่จะมีต่องานของตน ผนวกกับความเชื่อและความศรัทธาที่มีต่อกัน ซึ่งมีที่มาจากกรณีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อน และการมีเป้าหมายระยะยาวร่วมกันด้วย (นฤมล นิราทร, 2543)

คุณสมบัติ ที่ทำให้เครือข่าย มีลักษณะเฉพาะต่างจาก การรวมกันเป็นกลุ่มต่างๆ องค์กรที่เกิดขึ้นในชุมชนและสังคมโดยทั่วไป นอกจากในเรื่องของการทำงานร่วมกัน โดยไม่ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ยังมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญ ดังนี้ (Reed, 1989, นฤมล นิราทร, 2543, เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544)

1. เครือข่ายมีลักษณะ เป็นโครงสร้างทางความคิด ไม่ว่าจะพัฒนาไปในทิศทางใด หรือระดับใดก็ตาม สมาชิกหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายจะมีกรอบความคิดเกี่ยวกับ เครือข่ายใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถตลอดจนความคาดหวังที่มีต่อเครือข่าย
2. เครือข่ายไม่มีลำดับชั้น โดย สมาชิกแต่ละคนเป็นอิสระต่อกัน และ การ เชื่อมโยงของสมาชิกเป็นไปในแนวราบ ไม่ใช่แนวตั้ง
3. เครือข่ายมีการแบ่งงานกันทำ โดยเฉพาะมีการทำงานร่วมกัน เพื่อแสดงให้เห็น ว่าสมาชิกทุกคนมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังนั้น สมาชิกที่เข้ามาร่วมในเครือข่ายจึงมีความ คาดหวังในการพึ่งพิงแลกเปลี่ยนความสามารถระหว่างกัน
4. เครือข่ายจะมีความเข้มแข็ง ก็ต่อเมื่อสมาชิกแต่ละคน ในเครือข่ายมีความเข้ม แข็ง ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพของสมาชิกแต่ละคนจึงเป็นสิ่งสำคัญ
5. เครือข่ายมีลักษณะ การบริหาร จัดการตนเอง โดยเฉพาะ ในการทำงานร่วมกัน ในลักษณะแนวราบ จึงจำเป็นต้องมีความสามัคคีโดยผ่านทางกระบวนการทางประชาธิปไตย คือ การเจรจาต่อรองกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย
6. เครือข่ายจะประสบ ความสำเร็จได้ ต้องอาศัยระยะเวลาพอสมควร เพื่อการ สร้างความสัมพันธ์ ความศรัทธา ความไว้วางใจ ระหว่างสมาชิก ตลอดจนเพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างสร้างสรรค์ อย่างต่อเนื่องตลอดไป

การสร้างและการดำเนินงานเครือข่าย ที่สำคัญ 4 ประเด็น ได้แก่ (Reed, 1989, นฤมล นิราทร, 2543, เกரியงค์ดี เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544)

1. คุณสมบัติของเครือข่าย พันธกิจ และ เป้าหมาย
การสร้างเครือข่าย นั้น พันธกิจ และเป้าหมายที่สำคัญ ประกอบด้วย
 - 1.1 เพื่อขยายวงความสัมพันธ์ให้กว้างขวางขึ้น นำไปสู่การขยายกิจกรรม ขยายความช่วยเหลือเกื้อกูลที่มีต่อกัน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของแต่ละองค์กรให้แสดง บทบาททั้ง ผู้ให้ และผู้รับได้อย่างเหมาะสม

- 1.2 เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผ่านทางการติดต่อกัน โดยตรงระหว่างบุคคล หรือกลุ่มต่างๆ ที่เข้าร่วมในเครือข่าย
- 1.3 เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ทางวัตถุแก่กัน และยังเป็น การแบ่งปันทรัพยากร ให้แก่กลุ่มที่ด้อยโอกาสกว่า (อภิญา เวชชัย, 2540)
- 1.4 เพื่อประโยชน์ในการรวบรวม และเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลระหว่างองค์กร
- 1.5 เพื่อเป็นแหล่งสำหรับการทำงานสนับสนุนต่างๆ เปิดช่องให้สมาชิก เข้าถึงเรื่องนั้นๆ ได้ในทุกแง่มุม เพื่อจะเอาไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมต่างๆ ของตนเอง และยังทำให้เกิดการรวมหมู่ที่มีพลังอิทธิพลมากกว่าองค์กรแต่ละองค์กรอย่างมากมาย
- 1.6 เป็นเวทีสำหรับการปฏิบัติงานรวมในพื้นที่
- 1.7 เพื่อนำไปสู่การสร้างแหล่งสะสมทุนเพื่อการพึ่งตนเองในด้านต่างๆ ในอนาคต
- 1.8 เพื่อเป็นการรวมตัวกัน นำประเด็นปัญหาโรงเรียน สู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือนำไปสู่การเสนอ หรือผลักดันนโยบายที่เหมาะสมมากกว่าเดิม

2. การสร้างเครือข่าย ก่อนการสร้างเครือข่าย ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย และการเลือกสมาชิกเครือข่าย

- 2.1 ข้อพิจารณาก่อนการสร้างเครือข่าย ที่สำคัญ ได้แก่
 - 2.1.1 ต้องมีความชัดเจนในศักยภาพ รวมทั้งจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร จะทำให้มองเห็นประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากเครือข่าย
 - 2.1.2 ต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติ ของสมาชิกที่ จะเข้าร่วมเป็นเครือข่าย เช่น ค่านิยม วัฒนธรรม ภาพพจน์ขององค์กร
 - 2.1.3 ต้องเข้าใจถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้น จากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย เช่น การฉกฉวยโอกาสในเรื่องข่าวสารข้อมูล
 - 2.1.4 ต้องเข้าใจการพึ่งพาระหว่างกัน และไว้วางใจกัน บนพื้นฐานของผู้ให้ และผู้รับ และความเป็นอิสระเท่าเทียมกันของสมาชิก แต่ต้องมีความร่วมกันตลอดเวลา และการทำงานเป็นที่มา งาน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกัน
 - 2.1.5 ต้องมีกิจกรรมร่วมกัน การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ละสม่าเสมอ รวดเร็ว ทันทีที่
- 2.2 ขั้นตอนการสร้าง ที่สำคัญ คือ

2.2.1 การติดต่อเพื่อเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย และต้องการทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการเตรียมกลุ่มหรือเครือข่าย

2.2.2 การสร้างพันธกรณีร่วมกัน สร้างความผูกพันเพื่อการทำงานร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาของกลุ่ม

2.2.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ ทำให้มองเห็นเครือข่ายเป็นรูปธรรมมากขึ้น มีการร่วมทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทสมาชิก วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

2.2.4 การเรียนรู้ร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์แน่นแฟ้นมากขึ้น และมีการขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่ม

2.3 ข้อพิจารณาในการเลือกสมาชิกเครือข่าย ประกอบด้วย

2.3.1 ผลงานของสมาชิกในอดีต ซึ่งจะบอกถึงศักยภาพของสมาชิกได้เป็นอย่างดี

2.3.2 ความสามารถ หรือศักยภาพของสมาชิก ในการตอบสนองปัญหา ในแง่ของความเร็ว และกลยุทธ์ที่เลือกใช้

2.3.3 ปรัชญาในการทำงาน การกำหนดกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน วัฒนธรรมที่สอดคล้องกัน ไปในทิศทางเดียวกัน

3. การบริหารจัดการเครือข่าย องค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ในการบริหารจัดการเครือข่าย เพื่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงและระวังปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ คือ

3.1 การขาดความชัดเจน ในกระบวนการทำงานของเครือข่าย ขาดความสามารถในการมองสภาพการณ์ปัญหาทั้งในระดับลึก และระดับกว้าง ขาดการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3.2 การมุ่งเน้นความสำเร็จเฉพาะหน้าของเครือข่ายมากเกินไป ทำให้มองข้ามความสำคัญของการเรียนรู้ และสร้างประสบการณ์ในการทำงานด้วยกัน

3.3 การขาดแนวร่วมในการทำงานของเครือข่าย ต้องมีแนวร่วมในระดับกว้าง เช่น นักวิชาการ และสื่อต่างๆ

3.4 การขาดเงินทุนสนับสนุนร่วมของสมาชิกเครือข่าย เพื่อการดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

3.5 การขาดความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่าย โดยเฉพาะในเรื่องการประสานงาน และการขาดผู้นำเครือข่ายที่มีความสามารถสูง

4. การประเมินผลและความยั่งยืนของเครือข่าย

ในการประเมินผลเครือข่าย หมายถึงการประเมินประสิทธิผลของการทำงานร่วมกัน คือ การรับรู้ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในเครือข่ายว่า การทำงานของเครือข่ายประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเครือข่ายทำงานโดยราบรื่น (Alter and Hage, 1993)

แนวทางในการประเมินผลเครือข่าย ประกอบด้วย (Daft, 1998)

- 4.1 การประเมินประสิทธิผลขององค์กรจากระดับของการบรรลุเป้าหมาย (Goal Model)
- 4.2 การประเมินประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถ ในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น (System Resource Model)
- 4.3 การประเมินประสิทธิผลขององค์กร จากกระบวนการในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน และเป็นการสื่อสารแบบสองทาง บรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร และปรึกษาหารือกันโดยสม่ำเสมอ (Internal Process Model)
- 4.4 การประเมินประสิทธิผล จากความพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ (Strategic Constituencies Model)

กล่าวโดยสรุป การสร้างเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ รวมทั้งการเพิ่มศักยภาพ ในการทำงานร่วมกันให้แก่สมาชิกเครือข่าย จะไม่ได้เกิดขึ้นในทันทีทันใดที่มีการก่อตั้งเครือข่าย แต่เป็นผลมาจากผลการประเมินการมีส่วนร่วมกิจกรรมของสมาชิกเป็นระยะๆ และการตั้งเป้าหมาย ในการจัดทำกิจกรรมเป็นช่วงระยะเวลา นั้นเอง

4 ตัวอย่างเครือข่ายขององค์กรสตรี

เครือข่ายในองค์กรด้านสตรี ได้ระบุความจำเป็นในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ไว้ดังนี้ (ราณี หัสสรังสี, 2540)

1. เพื่อทำให้เกิดความเชื่อมโยงประเด็นรวมของปัญหาสตรี และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเด็นอื่นๆ เนื่องจากที่ผ่านมามองค์กรสตรีทำงานลงลึกในแต่ละประเด็น
2. เสียงรวมของสตรีกลุ่มพื้นฐานมีพลังมากกว่าการเสนอ ของกลุ่มสตรีเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะการสะท้อนสถานภาพรวมของสตรี

3. กลุ่มองค์กรสตรีในระดับต่างๆ ต้องสนับสนุนเสริมความเข้มแข็งในด้านต่างๆ ในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือ เป็นการระดมทรัพยากรจากหลายๆ ฝ่ายร่วมกัน

เครือข่ายหัตถกรรมเพื่อการพัฒนาสตรีอีสาน

เครือข่ายหัตถกรรมและพัฒนาสตรีอีสาน เป็นเครือข่ายหนึ่งขององค์กรพัฒนาเอกชน ด้านสตรี จัดตั้งในปี พ.ศ. 2534 โดยการรวมกลุ่มขององค์กร 4 องค์กร คือ โครงการพัฒนาทอผ้าพื้นเมือง สมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม มูลนิธิพัฒนาอีสาน ศูนย์ศิลปหัตถกรรมเพื่อการพัฒนาสตรีอีสาน และโครงการทอผ้าพื้นเมืองอีสาน เครือข่ายนี้มีฐานะเป็นคณะทำงานหนึ่ง ภายใต้คณะกรรมการประสานงานองค์กรพัฒนาชนบทภาคอีสาน (ราณี หัสสรังสี, 2540)

นับแต่เริ่มก่อตั้งสามารถจำแนกจุดเน้นการทำงานของเครือข่ายได้ ดังนี้ คือ

1. ช่วงปี พ.ศ. 2534-2535 เป็นช่วงแรกของการพัฒนางานหัตถกรรม โดยเห็นที่การพัฒนาเทคนิคฝีมือการผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ การเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ออกสู่สาธารณะ กิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายออกมาในรูปแบบการฝึกอบรม การสัมมนา การจัดนิทรรศการ
2. ช่วงปี พ.ศ. 2536-2537 เป็นช่วงเสริมความเข้มแข็งให้ธุรกิจชุมชนของสตรีอีสาน เน้นที่การพัฒนาทักษะการประกอบธุรกิจ การบริหารจัดการ การเงินบัญชี การถือหุ้น และการเป็นผลในช่วงนี้ สมาชิกในองค์กรเครือข่ายแบบร่วมมือ สามารถพัฒนาธุรกิจหัตถกรรมของตนเองไปสู่ความสำเร็จอย่างงดงาม สามารถจัดหาอาคารที่ทำการของตนเองได้ บางกลุ่มพัฒนาไปสู่ธุรกิจใหม่ เช่น ธุรกิจสถานีบริการน้ำมัน เป็นต้น
3. ปลายปี พ.ศ. 2537-2540 เป็นช่วงก้าวสู่งานด้านสตรีในมิติอื่น เมื่อเงื่อนไของค์กรประกอบต่างๆ พัฒนาไปถึงระดับที่มีความมั่นคง เช่น ธุรกิจหัตถกรรมของกลุ่มองค์กรสมาชิกมีความมั่นคง ผู้นำชาวบ้านขององค์กรสมาชิกเครือข่ายผ่านประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนานจนสามารถพัฒนาความรู้ และศักยภาพของตนเองอย่างสูง เครือข่ายมีสมาชิกมากขึ้น คือ เพิ่มจาก 4 องค์กร ในช่วงก่อตั้ง เป็น 20 องค์กร และสมาชิกเหล่านี้ มีความสนใจในประเด็นด้านสตรีที่หลากหลาย ออกไปทำให้เครือข่ายแบบร่วมมือนี้ สามารถขยายมิติการทำงานออกไป เช่น ร่วมรณรงค์เรื่องแรงงานมีงานไปทำที่บ้าน การจัดสวัสดิการให้สตรีในระดับ

ชุมชนงานด้านสิ่งแวดล้อม งานด้านการเมือง และการเชื่อมโยงงานพัฒนาสตรีระดับภาคเข้ากับงานด้านสตรีระดับโลก ในการประชุมที่ปักกิ่ง

4. ปี พ.ศ. 2540-2542 การทำงานของเครือข่ายเน้นที่การสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายหักถกรรม การเสริมสร้างเสริมความเข้มแข็งขององค์กรสมาชิก และเครือข่ายองค์กรชาวบ้านในด้านต่างๆ เช่น มาตรฐานอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพและเอดส์ (AIDS) สนับสนุนสตรีอีสานให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทุกระดับ

ประเด็นที่น่าสนใจของเครือข่ายสตรี คือ ได้มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด (SWOT Analysis) ไว้ค่อนข้างอย่างเป็นระบบ ทำให้มองเห็นภาพการทำงานเครือข่ายได้อย่างชัดเจน ดังนี้ (นฤมล นิราทร, 2543)

1. จุดแข็ง มีประเด็นต่างๆ คือ
 - 1.1 ความหลากหลายในเนื้อหานำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวาง
 - 1.2 มีทรัพยากรที่มีศักยภาพทำงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน
 - 1.3 จากการทำงานต่อเนื่องยาวนานทำให้มีพันธมิตร
 - 1.4 เป็นที่รู้จักและยอมรับ
 - 1.5 มีสมาชิกในระดับชุมชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระบบเครือข่าย
 - 1.6 มีสำนักงานเป็นจุดประสานงาน มีผู้ประสานงาน เจ้าหน้าที่เต็มเวลา

2. จุดอ่อน มีประเด็นต่างๆ คือ

- 2.1 ยังไม่สามารถจัดการกับความหลากหลายขององค์กรสมาชิกได้ดี
กิจกรรมในบางครั้งขาดความเชื่อมโยง
- 2.2 งานมีมาก บางครั้งไม่สามารถบริหารจัดการได้
- 2.3 ขาดการวางแผนที่เป็นกระบวนการ
- 2.4 การกระจายข่าวสาร ข้อมูลไปยังองค์กรสมาชิก ยังไม่เพียงพอ
- 2.5 โครงสร้างการทำงานไม่ค่อยชัดเจน
- 2.6 ขาดการวางแผนเพื่อสร้างความต่อเนื่องของเงินทุน
- 2.7 การประสานงาน ผลักดัน และการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายที่มีผลต่อสตรีอีสาน ยังมีน้อยเกินไป

3. โอกาส มีประเด็นต่างๆ คือ
 - 3.1 องค์กรชาวบ้านและองค์กรพัฒนาเอกชน ให้ความสนใจสตรีมากขึ้น
 - 3.2 รัฐบาลสนใจงานพัฒนาสตรีมากขึ้น
 - 3.3 กระแสโลกให้ความสนใจงานพัฒนาสตรีมากขึ้น
 - 3.4 การกระจายอำนาจทางการเมืองมีความชัดเจนมากขึ้น
 - 3.5 การมีแหล่งเงินทุนเพิ่มขึ้น

4. ข้อจำกัด มีประเด็นต่างๆ คือ
 - 4.1 ทักษะของคนในสังคมยังคงเป็นอุปสรรค
 - 4.2 นโยบายที่ส่งเสริมแต่ภาคอุตสาหกรรมและกิจการเกษตร
 - 4.3 กระแสบริโภคนิยม
 - 4.4 นโยบายและกลไกรัฐยังไม่เปิดโอกาสชัดเจน
 - 4.5 ความร่วมมือและการประสานงานระหว่างองค์กรสตรียังไม่เพียงพอ

ตอนที่ 5 เทคนิคการวิเคราะห์ในงานวิจัย

1 เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

เป็นเทคนิคการวิจัยที่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย และได้รับการยอมรับในหมู่นักวิจัยทางการศึกษาอย่างมากมาในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นวิธีที่มีระบบการใช้ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ อย่างแท้จริง โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2535 อ่างโน ประสิทธิ์ เขียวศรี, 2544)

2 ประวัติและความเป็นมาของเทคนิคเดลฟาย

เดลฟาย (Delphi) เป็นชื่อวิหารศักดิ์สิทธิ์ในสมัยกรีกโบราณ และเป็นที่อยู่ของเทพเจ้าพยากรณ์ ซึ่งมีความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคต ทำให้ประชาชนนิยมไปขอคำทำนาย คำว่า เดลฟาย จึงถูกนำมาใช้เป็นชื่อเทคนิคหนึ่งในการวิจัยเชิงอนาคต (Future Research) ชื่อว่า เทคนิคเดลฟาย ซึ่งเทคนิคนี้เป็นเทคนิคหนึ่งที่ใช้ในการทำนายเหตุการณ์หรือความเป็นไปได้ในอนาคต โดยอาศัยความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน หรือฉันทามติ (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ และนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในด้านต่างๆ ทั้งนี้ เทคนิคเดลฟายได้เริ่มมีขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2495 โดยกองทัพอากาศออเมริกา เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นไม่นานได้มีการเปิดเผยเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2505 โดย Olaf Elmore and Norman C. Dalkey นักวิจัยของบริษัทแรนด์ (Rand Corporations) ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นบริษัทที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการค้าอาวุธสงคราม โดยนักวิจัยทั้งสองคน มีความเชื่อว่า การทำนายเหตุการณ์นั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) ความรู้ซึ่งมีหลักฐานสนับสนุน (2) ความคิดเห็นที่มีหลักฐานบางประการสนับสนุน และ (3) การเดาซึ่งไม่มีหลักฐานใดๆ มาสนับสนุน

นักวิจัยทั้ง 2 คน ได้เขียนบทความเรื่อง An Experimental Application of the Delphi Method to the Use of Expert ลงตีพิมพ์ในวารสาร Management Science ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนเมษายน 2506 หลังจากนั้น เทคนิคเดลฟายก็ได้ถูกพัฒนาขึ้น และได้รับความนิยมอย่างรวดเร็ว นำไปใช้ในการวิจัยอย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านการศึกษา การประเมินผล การบริหาร ตลอดจน การวางแผนทางสังคมระดับชุมชน (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2535, จุมพล พูลภัทรชีวิน. 2535, อัญชรี เจียรนัยกูร, 2540, สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544)

3 ความหมายและลักษณะของเทคนิคเดลฟาย

เทคนิคเดลฟาย เป็นกระบวนการ หรือเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจ เพื่อตกลงหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อย่างเป็นระบบ โดยรวบรวมและสอบถามความคิดเห็น จากผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน โดยมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถ แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยไม่รู้ว่าใครบ้างที่เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพราะไม่มีการเปิดเผยชื่อผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการขจัดอิทธิพลของกลุ่ม ที่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ
2. ใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
3. การตอบแบบสอบถามมีการตอบหลายรอบ ผู้เชี่ยวชาญมีการกลั่นกรองความคิดเห็นของตนอย่างรอบคอบ ทำให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ
4. นำเสนอการตอบของผู้เชี่ยวชาญ ให้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้วยการให้ข้อมูลทางสถิติ โดยทั่วไปจะใช้ค่าสถิติ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการวัดการกระจาย
5. ผลการวิจัยพิจารณาจากความคิดเห็น หรือ คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ในครั้งสุดท้าย

4 ข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิคเดลฟาย

ในเบื้องต้น นั้น เทคนิคเดลฟาย มีข้อตกลง 2 ประการ ดังนี้

1. การตัดสินใจโดยกลุ่มคน มีความถูกต้องและความตรงมากกว่า การตัดสินใจโดยบุคคลเพียงบุคคลเดียว และการตัดสินใจจะมีความตรงสูง ถ้ากลุ่มบุคคลนั้นประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษานั้น
2. การตัดสินใจโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความเที่ยงสูง แต่จะเกิดปัญหาขึ้น เมื่อสมาชิกในกลุ่มมีการเผชิญหน้าซึ่งกันและกันซึ่งเกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ (Murry and Hammon, 1995 อ้างใน อัญชวี เจียรนัยกูร, 2540)

5 กระบวนการวิจัยของเทคนิคเดลฟาย

เริ่มจากการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อร่วมตอบแบบสอบถาม และเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ตรงกับความ เป็นจริงและน่าเชื่อถือมากขึ้น จึงต้องถามซ้ำและส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหลายรอบ โดยทั่วไปมักจะถามความคิดเห็น 3-4 รอบ กล่าวคือ

รอบที่ 1 แบบสอบถามในรอบแรกมักเป็นคำถามปลายเปิด และเป็นการถามอย่างกว้างๆ เพื่อต้องการเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

รอบที่ 2 แบบสอบถามในรอบนี้ จะพัฒนาจากคำตอบในแบบสอบถามของรอบแรก โดยผู้ทำการวิจัยจะรวบรวมความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมดเข้าด้วยกัน และนำมาวิเคราะห์พิจารณา รวมทั้งตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก จากนั้นจะจัดสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 เพื่อส่งกลับไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นอีกครั้ง แบบสอบถามรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนต้องลงมติจัดความสำคัญของแต่ละข้อ ในรูปแบบของการให้คำร้อยละ หรือแบบมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) รวมทั้งเขียนเหตุผลที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของแต่ละข้อ นอกจากนี้หากมีคำถามข้อใดที่ไม่ชัดเจน ควรมีการแก้ไขจำนวนการเขียนให้ชัดเจน ในบางครั้งผู้ทำการวิจัย อาจไม่ได้เริ่มต้นด้วยการสอบถามแบบปลายเปิดเหมือนอย่างในรอบแรก แต่สร้างแบบสอบถามคล้ายกับในรอบที่ 2 และสร้างคำถามเกี่ยวกับปัญหาที่กำลังวิจัยขึ้นเอง แล้วจึงส่งไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้จัดระดับความสำคัญของแต่ละข้อ แบบสอบถามในลักษณะนี้ ผู้ทำการวิจัย ควรให้มีคำถามปลายเปิดในตอนท้ายของแบบสอบถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้

รอบที่ 3 หลังจากได้รับแบบสอบถามรอบที่ 2 จากผู้เชี่ยวชาญคืนแล้ว ผู้ทำการวิจัยจะนำคำตอบแต่ละข้อ คำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter Quartile Range) แล้วสร้างแบบสอบถามใหม่ โดยใช้ข้อความเดียวกับแบบสอบถามรอบที่ 2 เพียงแต่เพิ่มตำแหน่งมัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้ตอบได้ตอบ ในแบบสอบถามฉบับรอบที่ 2 แล้วส่งกลับไปให้ผู้ตอบคนเดิมอีกครั้งหนึ่ง จุดประสงค์ของแบบสอบถามรอบนี้ เพื่อให้ผู้ตอบได้เห็นความแตกต่างระหว่างคำตอบเดิมของตนเอง มัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของคำตอบที่ได้ จากผู้ตอบทั้งหมด แล้วพิจารณาทบทวนอีกครั้ง ว่าต้องการยืนยันคำตอบเดิม หรือต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ หากต้องการยืนยันคำตอบ

เดิมก็ได้รับการขอร้องให้เขียนเหตุผลสั้นๆ ลงตอนท้ายของแต่ละข้อด้วย การส่งแบบสอบถามในรอบนี้ จะจัดส่งไปให้กับผู้ที่ตอบ และส่งคืนแบบสอบถามรอบที่ 2 แล้ว เท่านั้น

รอบที่ 4 เป็นการเลือกปฏิบัติ ผู้ทำการวิจัยจะทำตามขั้นตอนเดียวกับรอบที่ 3 คือ คำนวณหาค่า มัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคำตอบที่ได้มาใหม่ แล้วใส่ลงในแบบสอบถามที่มีรูปแบบและเนื้อหาเช่นเดียวกับฉบับในรอบที่ 3 รวมทั้งใส่ตำแหน่งของผู้ตอบท่านนั้นๆ ในฉบับที่ 3 ด้วย จากนั้นส่งไปให้ผู้ตอบพิจารณาทบทวนคำตอบอีกครั้ง แต่โดยทั่วไปผู้วิจัย มักจะตัดการส่งแบบสอบถามในรอบที่ 4 แล้วใช้ผลที่ได้รับในรอบที่ 3 พิจารณาเสนอผลการวิจัย เพราะความคิดเห็นในรอบที่ 3 และรอบที่ 4 มีความแตกต่างกันน้อยมาก (สุวสี ทวีบุตร, 2540, ศักดิ์ชัย บาลศิริ, 2543, จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2544, ประสิทธิ์ เขียวศรี, 2544)

6 จุดเด่นและจุดด้อยของเทคนิคเดลฟาย

เทคนิคเดลฟาย มีจุดเด่น ดังนี้

จุดเด่นที่ 1 เทคนิคเดลฟายเป็นเทคนิคที่สามารถรวบรวมความคิดเห็นโดยไม่ต้องมีการพบปะประชุมกัน ซึ่งเป็นการทุ่นเวลา และค่าใช้จ่ายอย่างมาก ข้อมูลที่ได้จะเป็นคำตอบที่น่าเชื่อถือเพราะเป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น อย่างแท้จริง และได้มาจากการข้ถามหลายรอบ จึงเป็นคำตอบที่ได้กลั่นกรองมาอย่างรอบคอบ

จุดเด่นที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน แสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างเต็มที่ และมีความเป็นอิสระไม่ได้ตกอยู่ภายใต้ของอิทธิพลทางความคิด หรืออำนาจเสียงส่วนใหญ่

จุดเด่นที่ 3 ผู้ทำการวิจัย สามารถระดมความคิดเห็น จากผู้เชี่ยวชาญได้ โดยไม่จำกัดทั้งในเรื่องจำนวนผู้เชี่ยวชาญ สภาพภูมิศาสตร์ หรือเวลา

จุดเด่นที่ 4 เทคนิคเดลฟายจัดเป็นเทคนิคที่มีขั้นตอนการดำเนินการไม่ยาก และได้รับผลอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

จุดเด่นที่ 5 ผู้ทำการวิจัยสามารถทราบลำดับความสำคัญของข้อมูล และเหตุผลในการตอบ รวมทั้งความสอดคล้อง ในเรื่องความคิดเห็นได้เป็นอย่างดี

เทคนิคเดลฟาย มีจุดด้อย ดังนี้

จุดด้อยที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้รับการคัดเลือก มิใช่เป็นผู้มีความสามารถ หรือเชี่ยวชาญ ในสาขานั้นอย่างแท้จริงนั้น จะทำให้ข้อมูลที่ได้ขาดความเชื่อมั่นได้

จุดด้อยที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญ ไม่เต็มใจให้ความร่วมมือ ในการวิจัยอย่างแท้จริงโดยตลอด

จุดด้อยที่ 3 ผู้ทำการวิจัย ขาดความรอบคอบหรือมีความลำเอียงในการพิจารณา คำตอบที่ได้ในแต่ละรอบ

จุดด้อยที่ 4 แบบสอบถามสูญหายระหว่างทาง หรือไม่ได้รับคำตอบกลับมาครบ ในแต่ละรอบ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2544)

เทคนิคเดลฟาย มีข้อบกพร่องต่างๆ อย่างไรก็ตาม วิธีการของเทคนิคเดลฟายถ้าได้ จัดทำอย่างถูกต้อง ก็จะเป็นผลทำให้กระบวนการสื่อสาร และโครงสร้างของการสื่อสารมีความ แน่ชัด จึงจะเป็นข้อดีของเทคนิคเดลฟายที่สามารถระบุข้อเสีย หรือวิธีการได้อย่างชัดเจน แม้ว่า จุดด้อยของเทคนิคเดลฟาย ยังไม่สามารถแก้ไขได้หมด แต่ผู้ที่จะนำเทคนิคนี้ไปใช้ ควรต้องรู้ถึง ผลกระทบ หรือข้อเสีย และต้องพยายามจำกัดข้อเสียให้มัน้อยที่สุด รวมทั้งต้องเข้าใจถึงปรัชญา ของวิธีการ และขอบเขตของความเที่ยงตรง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสื่อสาร และต้อง ชี้แจงขอบเขตต่างๆ ให้แก่ผู้เข้าร่วมการทดลองได้ทราบ และเข้าใจถึงวิธีปฏิบัติของระเบียบที่ ศึกษาด้วย (Linstone, 1975, ศรีรัตน์ จันทร์สมวงศ์, 2530, อัญชวี เจียรนัยกุล, 2540)

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนวรรณ เตมีบุตร, 2522 ได้ศึกษาการบริหารงานฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย พบว่า ธนาคารพาณิชย์ที่จดทะเบียนในประเทศไทย จำนวน 16 แห่ง ยังไม่ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานฝึกอบรมจำนวน 7 แห่ง เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงเท่าที่ควรและไม่มีการสำรวจระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของตน ว่า บกพร่อง หรือควรพัฒนา ณ จุดใด ส่วนอีก 9 แห่ง มีการจัดตั้งหน่วยงานฝึกอบรมแล้ว แต่ยังมีได้มีการบริหารงานฝึกอบรมครบถ้วนสมบูรณ์ นอกจากนี้ ปัญหาในการบริหารงานฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์โดยทั่วไป อันดับแรกได้แก่ ปัญหาด้านวิทยากร รองลงมาเรียงตามลำดับปัญหา คือ สถานที่จัดฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เครื่องมือเครื่องใช้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมงบประมาณ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น

อุทุมพร ศรีสรจักร์, 2533 ได้ศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรและการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และกระบวนการฝึกอบรม จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาบุคคล และองค์กรโดยส่วนรวม เมื่อมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

ดวงจันทร์ อ่าววิจิตรกุล, 2533 ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของ รัฐวิสาหกิจ ตามการรับรู้ของวิทยากรฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า (1) วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับวัตถุประสงค์ด้านการให้ความรู้ คือ การบรรยาย วิธีการที่เหมาะสมปานกลาง คือ การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมปฐก บทบาทสมมุติ การระดมสมอง การสอนสำเร็จรูป การสัมมนา เกมส์การบริหาร การสอนงาน การสาธิต และวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมน้อย คือ การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (2) วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับวัตถุประสงค์ด้านความเข้าใจ คือ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ บทบาทสมมุติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสอนสำเร็จรูป การสัมมนา เกมส์การบริหาร การสอนงาน การสาธิต และวิธีการที่เหมาะสมน้อย คือ การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด และ (3) วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลางสำหรับวัตถุประสงค์ด้านนำไปประยุกต์ใช้ คือ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชุมนุมปฐก บทบาทสมมุติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมมนา เกมส์การบริหาร การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด การสอนงาน การสาธิต และวิธีการที่เหมาะสมน้อย คือ การสอนสำเร็จรูป

ภมร พรหมณ์แก้ว, 2536 ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอรูปแบบการจัดดำเนินงานฝึกรอบบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในการดำเนินการควรมีการสำรวจความจำเป็นในการฝึกรอบบรม แล้วทำเป็นโครงการ เป็นแผนต่อเนื่องระยะยาว และจัดทำเป็นแผนฝึกรอบบรมล่วงหน้า 1 ปี ส่วนการประเมินผลการฝึกรอบบรม ควรมีการประเมินผลระหว่างการฝึกรอบบรม เมื่อสิ้นสุดการฝึกรอบบรมและหลังจากสิ้นสุดการฝึกรอบบรมเป็นระยะเวลา 3-6 เดือน โดยมีการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกรอบบรมต่อการดำเนินการฝึกรอบบรม

ประอร สุนทรวิภาค, 2536 ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์การประเมินโครงการฝึกรอบบรม ในประเทศไทย พบว่า มีโครงการฝึกรอบบรมเพียง ร้อยละ 89 ที่มีการประเมินผลโครงการ โดยเป็นการประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับการอบรม

อารยา ดิลกานนท์, 2540 ได้ทำการศึกษา ระบบการฝึกรอบบรมบุคลากรขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาในการบริหารงานฝึกรอบบรมที่องค์กรกำลังประสบอยู่ในขณะนี้ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารหรือหน่วยงานอื่นๆ ไม่ให้ความสนใจ มีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องต่อการฝึกรอบบรม และไม่ร่วมมือเท่าที่ควร ปัญหาเกี่ยวกับผู้รับการฝึกรอบบรมไม่ให้ความสนใจ มีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องต่อการฝึกรอบบรม หรือมีพื้นฐานความรู้แตกต่างกันมาก ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกรอบบรม

Grubb, 1990 ได้ศึกษาการจัดการฝึกรอบบรมในบริษัท IBM พบว่า ตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง บริษัท IBM ก็ได้มีความพยายามสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยให้ความสำคัญกับการศึกษาและการฝึกรอบบรม ต่อมา มีการแต่งตั้งผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษา ซึ่งมีความรับผิดชอบในสาขาต่างๆ ทั่วโลก มีนโยบายการศึกษา คือ ให้การอบบรมให้ตรงกับลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ มีหลักสูตรและแผนการฝึกรอบบรม เป็นคู่มือให้พนักงานวางแผนให้การพัฒนาตนเอง ทุกขั้นตอนดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการประเมินผล นอกจากนี้ยังมีการวางแผนอาชีพให้พนักงาน ผลที่ได้รับจากการฝึกรอบบรมนี้ ดูได้จากคุณภาพของงานที่ดีขึ้น และการรักษาระดับต้นทุนการดำเนินงาน

Mendez, 1994 ได้ศึกษาเรื่อง การฝึกรอบบรมในองค์กรค้าปลีก จำนวน 5 แห่ง ใน สเปน พบว่า มีองค์กรค้าปลีก 2 แห่ง ซึ่งมีขนาดเล็กไม่มีหน่วยงานฝึกรอบบรม มีแต่เพียงนโยบายการฝึกรอบบรมของฝ่ายบุคคล องค์กรค้าปลีก แห่งที่สามมีนโยบาย การฝึกรอบบรมที่เน้นคุณภาพโดยรวมขององค์กร ส่วนอีก 2 แห่ง เป็นองค์กรขนาดใหญ่ซึ่งมีการจัดสรรงบประมาณโดยเฉพาะ

สำหรับการฝึกอบรม และยังให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม โดยเห็นว่า มีผลต่อการเจริญเติบโตขององค์กร อย่างไรก็ตามนโยบายการจัดการฝึกอบรมของทุกองค์กรจะถูกวางแผน จากผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร หรือการร่วมกันจัดทำระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายบุคคล แต่มีเพียงองค์กรเดียวเท่านั้น ที่มีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ กล่าวโดยสรุปพบว่า องค์กรค้าปลีกในสเปนที่มีขนาดต่างกันจะมีการบริหารงานฝึกอบรมที่แตกต่างกัน โดยองค์กรค้าปลีกขนาดเล็กจะไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานฝึกอบรมโดยตรง ส่วนองค์กรค้าปลีกขนาดใหญ่จะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม

จินดา นูเร, 2538 ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนา รูปแบบศูนย์การเรียนชุมชนศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 30 ท่าน จากผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ด้านปฏิบัติการ และด้านปฏิบัติงานสนาม เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์การเรียนควรเป็นของชุมชน ดำเนินการชุมชนเพื่อชุมชน อาศัยหลักความร่วมมือและการพึ่งพาตนเอง ให้สอดคล้องกับธรรมชาติสังคม ท้องถิ่น และความแตกต่างระหว่างบุคคล สำหรับประโยชน์จะเป็นจุดเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆ และเกิดเครือข่ายการเรียนรู้

นิพนธ์ ประภาวดี, 2538 ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของเครือข่ายภาคเอกชน ในการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียน โดย ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร หน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียน และหัวหน้าหน่วยงานภาคเอกชน จำนวน 152 คน ทุกจังหวัดทั่วประเทศ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของเครือข่ายภาคเอกชน ในการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียน คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ การยกย่องประกาศเกียรติคุณ เพื่อยกย่องชมเชยในการร่วมการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการประสานงาน การประสานงานเพื่อเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกับกรมการศึกษานอกโรงเรียนและภาคเอกชน ในการทำงานเกี่ยวกับกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการดำเนินงาน การร่วมประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นโครงการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียน

ประภาศรี สุขศรีวิไลกุล, 2540 ได้ทำการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การดำเนินงานก่อนการฝึกอบรม ปัญหาที่พบคือ มีการเปลี่ยนแปลงตารางฝึกอบรมมากทำให้การจัดวิทยากรลำบาก และขาดการประสานงานในการจัดตารางฝึกอบรม การดำเนินงานระหว่างการผลิตปัญหา

ที่พบคือ วิทยาการเตรียมตัวไม่พร้อม และจัดเตรียมเอกสารไม่ทัน การดำเนินงานหลังการฝึกอบรม ปัญหาที่พบคือ ไม่มีเวลาพอในการติดตามผลหลังได้รับการฝึกอบรม

วิมลลักษณ์ ชูชาติ, 2540 ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนำเสนอรูปแบบของกระบวนการการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ พบว่า เครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชนได้ขยายตัวอย่างกว้างขวาง ไม่จำกัดขอบเขตทางพื้นที่และสภาพทางภูมิศาสตร์ แต่เป็นเรื่องของคนในทุแห่งที่มีความสนใจร่วมกัน มาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และหนุนช่วยกันตามความสามารถที่มีอยู่ จึงสามารถเรียกเครือข่ายการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ได้ว่า ชุมชนใหม่ หรือประชาคม และกระบวนการและเครือข่ายการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแล้ว จะมีการสืบทอดต่อไปให้ลูกหลาน ต่อไป

อรวรรณ วงษ์ประคอง, 2543 ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การบริหารโครงการฝึกอบรม หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีตัวบ่งชี้และเกณฑ์จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 56 ตัวบ่งชี้ และ 115 เกณฑ์ เช่น ตัวบ่งชี้ก่อนดำเนินการ ได้แก่ จำนวนผู้บริหารโครงการฝึกอบรม ระดับการศึกษาของผู้บริหารโครงการ เป็นต้น ตัวบ่งชี้ขณะดำเนินการ ได้แก่ จำนวนครั้งที่จัดประชุมร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารโครงการ ผู้ประสานงานกรม และวิทยากรพี่เลี้ยง เป็นต้น ส่วนตัวบ่งชี้หลังดำเนินการ ได้แก่ การปฏิบัติตามขั้นตอนการวัดและประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

ตอนที่ 7 กรอบความคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำแนวคิดต่างๆ มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สภาพพื้นฐานปัจจุบัน และการบริหารงานขององค์กรวิชาชีพบัญชี ตามข้อบังคับของพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี พ.ศ. 2505 และพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 พร้อมทั้งความต้องการและความจำเป็น ในการได้รับการฝึกอบรมของนักวิชาชีพบัญชี

2. แนวคิดการทำงานอย่างเป็นเครือข่ายเพื่อพัฒนาชุมชน ของ Reed, 1989, แนวคิดการสร้างเครือข่าย และการบริหารเครือข่ายของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์, 2544 และนฤมล นิราทร, 2543 มาประยุกต์ใช้ ในการกำหนด รูปแบบการฝึกอบรมของการฝึกอบรมในส่วนของโครงสร้างของหลักสูตร และ เนื้อหาและกิจกรรม

3. แนวคิดรูปแบบการฝึกอบรม ของ Mitchell, 1998, แนวคิดการวางแผนการจัดโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ ของ Caffarella, 1994, และแนวคิดการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วมของ จงกลณี ชูติเทวินทร์, 2544

4. หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ตามแนวคิดของ Knowles 1978, สมคิด อิศระวัฒน์, 2543 และแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge, 1999 ประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างบรรยากาศระหว่างกรดำเนินการฝึกอบรมตามขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม

จากการใช้แนวคิดต่างๆ มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 กรอบความคิดการพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็น
เครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

