



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. กรมการศึกษานอกกระบบโรงเรียน. เครือข่ายการเรียนรู้และภูมิปัญญาชาวบ้าน. ม.ป.ท., 2535.

กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การฝึกอบรม: รูปแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิรูปการศึกษา เทคนิคการนำผลสู่ปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2542.

กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานประสานงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: โดยความร่วมมือของสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2540.

กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานประสานงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คู่มือฝึกอบรม: การจัดทำแผนยุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: เจ.เอ็น.ที., 2540.

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการดำเนินงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, 2537.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ชัคเซส มีเดีย, 2544.

จกกลณี ชุตินาเทวินทร์. การอบรมเชิงพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล, 2544.

จิระ หงส์ลดารมภ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารการสอนวิชาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนชื่น, 2541.

दनัย เทียนพุดผิ. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

ชาติชาย ณ เชียงใหม่. ทรัพยากรมนุษย์ : หัวใจในการพัฒนาประเทศในช่วงแผน 7. รายงานการประชุมทางวิชาการประจำปี 2533 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ณ โรงแรมอิมพีเรียล กรุงเทพมหานคร. (อัดสำเนา)

ชัยฤทธิ์ โภธสุวรรณ. การศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. วิธีการฝึกอบรมแบบการพัฒนาโครงการจากกรณีงาน. (ม.ป.ท.) (ม.ป.ป.)

- ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ทรงศิริ สาประเสริฐ. ลักษณะการถ่ายทอดความรู้ของภูมิปัญญาชาวบ้าน. วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- ทวีป อภิสัทธ์. ประมวลการสอนชุดวิชาปรัชญาและหลักการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 15
เครือข่ายการศึกษานอกระบบ. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2543.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพมหานคร:
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.
- ธงชัย สันติวงษ์. วิสัยทัศน์ด้านการทรัพยากรมนุษย์ ปี ค.ศ. 2010. วารสารบริหารคน 17
(กันยายน-พฤศจิกายน 2539) : 41-48, 2539.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี:
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543.
- นฤมล นิราทร. การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพ
มหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543
- นิลุบล ฉลวยศรี. ผลของการใช้วิธีการสอนโดยผสมผสานระหว่างการสอนแบบคิดเป็นกับ
การสอนของเปาโลแฟร์เพื่อปลูกจิตสำนึกทางประชาธิปไตยให้แก่ประชาชนใน
ระดับหมู่บ้าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2536.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ทักษะและทัศนคติ. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2540.
- ปราณี หมอนทองแดง. ทิศทางการพึ่งตนเองในสังคมที่กำลังเปลี่ยนไป : ศึกษาเฉพาะกรณี
หมู่บ้านสองแห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- ปาน กิมปี. การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อการพึ่งตน
เองของชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2540.
- พรนพ พุกกะพันธ์. จริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรี
โปรดักท์, 2545.

- มนตรี ศุภพร. **วิสัยทัศน์อนาคตประเทศไทย พุทธศักราช 2570**. นนทบุรี: มูลนิธิเอกชน
พัฒนาภูมิภาค, เอส.อาร์. ฟรินดิง แมสโปรดักส์, 2541.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. การประเมินผลโครงการ. ใน **รวมบทความทางการประเมินโครงการ**. พิมพ์
ครั้งที่ 6. สมหวัง พินยานุวัฒน์ (บรรณาธิการ). หน้า 82-99. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- รัตนา พุ่มไพศาล. **ปรัชญาและหลักการของการศึกษานอกระบบ**. กรุงเทพมหานคร: อักษร
บัณฑิต, 2533.
- วิจิตร ศรีสอาน. **เครือข่ายวิชาการในวิชาชีพศึกษาศาสตร์ : หลักการและแนวทางการ
ดำเนินงาน**. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับที่ 8 ปีที่ 3 หน้า 8-16, 2534.
- วิศนี ศิลตระกูล. **การพัฒนารูปแบบการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตและ
สังคมตามแนวคิดการพัฒนายั่งยืนในเขตอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุริยบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สมคิด อิศระวัฒน์. **การสอนผู้ใหญ่**. นครปฐม: ภาควิชาศึกษาศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.
- สมชาติ กิจบรรจง และ อรุณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. **เทคนิคการจัดอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ**. พิมพ์
ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น (มหาชน), 2539.
- สมหวัง พินยานุวัฒน์. **ความรู้พื้นฐานสำหรับการประเมินโครงการทางการศึกษา**. ใน **รวมบท
ความทางการประเมินโครงการ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. สมหวัง พินยานุวัฒน์ (บรรณาธิการ).
หน้า 101-121. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- สาลี เพ็ญศิริ. **การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับผู้สูง
อายุในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2535.
- สุมาลี ศรีสังข์. **การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวพระราช
บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ, 2545.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. **ทัศนคติของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีต่อทฤษฎีการเรียนรู้ผู้
ใหญ่**. วารสารการศึกษานอกระบบโรงเรียน ฉบับที่ 5 ปีที่ 10 หน้า 30-25, 2542.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. **จิตวิทยาเพื่อฝึกอบรมผู้ใหญ่**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท, 2544.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **สรุปสาระสำคัญการเสวนาเครือข่ายความร่วมมือ
ส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา**. วันที่ 27 มิถุนายน 2540 ณ สำนัก
งานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (เอกสารอัดสำเนา).

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2542.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรีนติ้ง, 2538.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชกับงานพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงเทพ (1984), 2530.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. รายงานสรุปผลการสัมมนาระดมความคิดระดับชาติ: กรอบวิสัยทัศน์และทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9. วันที่ 9-10 พฤษภาคม 2543 ณ ห้องบางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ ศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่า กรุงเทพมหานคร (อัดสำเนา).
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. เริ่มต้นธุรกิจ. [Online]. 2000 . Available from: http://www.sme.go.th/websme/main_start.asp [2002, August 21]
- อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง องค์การเอื้อการเรียนรู้. วันที่ 21 สิงหาคม 2542 ณ ห้องประชุม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ สมุทรปราการ (อัดสำเนา).
- อารยา ดิลกานนท์. ระบบการฝึกอบรมบุคลากรขององค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- อาชัญญา รัตนอุบล. เอกสารคำสอนการเรียนรู้และพัฒนากองผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษาของโรงเรียน, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- อุ้นตา นพคุณ. กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2546.

ภาษาอังกฤษ

- Apps, J. W., *Problem in Continuing Education*. New York, NY: McGraw-Hall, 1979.
- Andrew, D. & Isaacs, G. *The Effectiveness of Multimedia as an Instructional Tool Within Higher Education*. Brisbane: The Tertiary Education Institute, University of Queensland, 1995.
- Arnold, W. & McClure, L., *Communication Training and Development*. Illinois: Prospect Heights, 1996.
- Bergevin, P., *A Philosophy for Adult Education*. New York, NY: Seabury Press, 1967.
- Bookfield, S. D., *Developing Critical Thinkers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1987.
- Bookfield, S. D., *The Skillful Teacher*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1990.
- Bookfield, S. D., *Understanding and Facilitating Adult Learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986.
- Boone, E. J., *Developing Program in Adult Education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1985.
- Boyle, P. G., *Planning Better Program*. New York, NY: McGraw-Hill, 1981.
- Caffarella, S. R., *Planning Program for Adult Learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1994.
- Caffarella, S. R., *Planning Programs for Adult Learners*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1994.
- Carter, G. V., *Dictionary of Education*. New York, NY: McGraw-Hill, 1973.
- Cohen, N. H., *Mentoring Adult Learners: A guide for educators and trainers*. Melbourne: Krieger, 1995.
- Craig, R. L., *Training and Development Handbook*. New York, NY: McGraw-Hill, 1976.
- Cranston, P., *Understanding and Promoting Transformative Learning: A guide for educators of adults*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1984.
- Fletcher, S., *Designing Competence-Based Training*. London: Kogan Page, 1992.
- Ford, L., *Make Training Stick Like Glue*. *Training & Development*. Vol. 54 No. 11, 2000.
- Goldstein, I. L., *Training in Organizations: Needs assessment, development, and*

- evaluation. 3rd ed., Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, 1993.
- Grasha, A., *Workshop Handout on Learning Style*. Ohio: Faculty Resource, University of Cincinnati, 1975.
- Houle, C. O., *The Design of Education*. San Francisco, CA: Jossey Bass, 1972.
- Jarvis, P., *Adult and Continuing Education: Theory and practice*. Kent: Croon Helm, 1983.
- Kaminski, M., Kaufman, S. J., Graubarth T., & Robins, T. G., *How Do People Become Empowered? : A case study of union activities*. Human Relation. Vol 53 (10) Sage, 2000.
- Kidd, J. R., *How Adults Learn*. New York, NY: Association Press, 1973.
- Knowles, M. S., *Andragogy in Action: Apply modern principles of adult learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1994.
- Knox, A. B., *Adult Development and Learning*. San Francisco, CA: Jossey Bass, 1978.
- Marshall, K., *Beyond Traditional Training*. London: Kogan Page, 1999.
- Megginson, D., Banfield, P. & Joy-Matthews, J., *Human Resource Development*. 2nd ed., London: Kogan Page, 1999.
- Messer, D., & Bochenek, S., *Effective Networking - Builds Business*. [Online]. 1999. Available from: <http://www.effectivenetworking.com/.html> [2002, September 18]
- Messer, D., *Networking is the Future*. [Online]. 1998. Available from: <http://www.canadaone.com/realmedia/ads/click.html> [2002, September 18]
- Miller, K., *Organizational Communication*. 2nd ed., Belmont: Wadsworth, 1999.
- Mitchell, G., *The Trainer's Handbook: The AMA guide to effective training*. New York, NY: AMACOM, 1998.
- Mulder, M., Nijhof, W. J., & Brinkerhoff, R. O., *Corporate Training for Effective Performance*. Boston: Kluwer Academic, 1995.
- Nadler, L., *HRD-Where has it been, where is it going?* Studies in Continuing Education 14 : pp. 104-106, 1992.
- Networking for New Business*. [Online]. 1998. Available from: <http://www.keynotecommunications.com/contact.html> [2002, September 18]
- Pringle, G., *Strategic Networking Tips*. [Online]. 1998. Available from: <http://www.womensmedia.com/businessmainpage.html> [2002, September 18]

Reed, B. H., & Associates, **Partnerships for Community Development: Resources for practitioners and trainers**. Amherst, MA: COCD Publications, 1989.

Rothwell, W. J., **Beyond Training and Development: State-of-the-art strategies for enhancing human performance**. New York, NY: AMACOM, 1996.

Russ-Eft, D., Preskill, H., & Sleezer, C., **Human Resource Development Review: Research and implication**. Thousand Oak: Sage, 1997.

Senge, M. P., **The Fifth Disciplines**. London: Century Business, 1990.

Why have a mentor? [Online]. 1998. Available from:

<http://www.beyondtraining.com/workshps.html> [2002, August 12]

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ
สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ
และผู้ที่เกี่ยวข้อง

แบบสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือ
ขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี

ชื่อ	ตำแหน่ง
วุฒิ	องค์กร/หน่วยงาน
วัน-เวลา	สถานที่

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปขององค์กร/หน่วยงาน

คำถามในส่วนนี้ ประกอบด้วย

1. องค์กร/หน่วยงานของท่านให้บริการวิชาชีพบัญชีในด้านใดบ้าง
2. ปัจจุบันองค์กรของท่านมีบุคลากรจำนวนเท่าใด ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับขั้นต่ำปริญญาตรี ด้าน/สาขาบัญชี
3. องค์กร/หน่วยงานของท่านมีแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ อย่างไร
4. ถ้าองค์กร/หน่วยงานของท่านมีแนวทางดังกล่าว (ตามข้อ 3) องค์กร/หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการและได้มีการประเมินผลหรือไม่ อย่างไร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่ต้องการศึกษาและใช้ในงานวิจัย

คำถามในส่วนนี้ แบ่งออกเป็น 3 ชุด คือ

1. ชุดคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม
2. ชุดคำถามเกี่ยวกับความพร้อมในการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือ
3. ชุดคำถามเกี่ยวกับการประเมินผลเครือข่ายที่สร้างขึ้น

1. ชุดคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม

- (1) ท่านคิดว่าการฝึกอบรมควรมีส่วนประกอบที่สำคัญอะไรบ้าง
- (2) ท่านคิดว่าการวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมควรมีขั้นตอนอย่างไร
- (3) หากจะกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม ท่านจะคำนึงถึงปัจจัยอะไรบ้าง
- (4) ท่านคิดว่าหลักสูตร เนื้อหา และกิจกรรมของการฝึกอบรม สำหรับกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารและกลุ่มบุคลากร ควรมีส่วนที่เหมือนและต่างกันอย่างไร

2. ชุดคำถามเกี่ยวกับความพร้อมในการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือ

- (1) ท่านคิดว่าจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายหรือไม่ เหตุผล
- (2) ท่านมีความชัดเจนในภาระหน้าที่ของผู้ริเริ่มเครือข่าย เช่น ภาระในการประสานงาน ซึ่งต้องการทั้งกำลังคน เวลา และงบประมาณอย่างไร
- (3) องค์กรของท่านมีความพร้อมทางด้านทรัพยากรสำหรับการริเริ่มเครือข่ายอย่างไร
- (4) ท่านมีความชัดเจนในผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจาก การทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย ผลกระทบที่อาจเป็นการประสานทรัพยากร คน งบประมาณ เวลา อย่างไร
- (5) ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานเครือข่ายที่สร้างอย่างไร
- (6) ท่านพร้อมที่จะเป็น ผู้ให้ และ ผู้รับ ในด้านต่างๆ ของการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย อย่างไร
- (7) ท่านคิดว่าจะได้รับประโยชน์ หรือจะต้องสละประโยชน์ในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย ด้านใดบ้าง อย่างไร
- (8) ฝ่ายบริหารขององค์กรจะให้การสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายที่สร้างอย่างไร

3. ชุดคำถามเกี่ยวกับการประเมินผลเครือข่าย

- (1) ท่านคิดว่าการบรรลุเป้าหมายของเครือข่ายที่สร้าง ควรมีเงื่อนไขอย่างไร
- (2) ท่านสามารถระบุวิธีการตรวจสอบทรัพยากรที่เป็นปัจจัยนำเข้าได้อย่างไร
- (3) ท่านสามารถระบุความสัมพันธ์ของการทำงานที่ราบรื่นระหว่างกระบวนการทำงาน และผลที่ต้องการได้อย่างไร
- (4) ท่านสามารถระบุเกณฑ์การประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของเครือข่ายที่สร้างได้อย่างไร



ภาคผนวก ข
คำถามเทคนิคเดลฟาย
รอบที่ 1, 2 และ 3

แบบสอบถาม



สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพบัญชี

ชื่อ ตำแหน่ง วุฒิ.....
องค์กร/หน่วยงาน/สังกัด

โครงการวิจัยเรื่อง

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี

คำชี้แจง

ผู้วิจัย นางสาวอมาบตี ตติยวุฒิ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือ ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี เพื่อให้ได้รูปแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด จำนวน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มผู้บริหาร และรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มบุคลากร ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านทุกข้อมูล จะได้นำไปใช้เป็นประโยชน์ในการจัดการฝึกอบรมได้อย่างมีคุณค่า พร้อมทั้งประกอบด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

แบบสอบถามนี้ ใ้รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นของท่านเพื่อจะได้ข้อมูลต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการพัฒนาแบบการจัดการฝึกอบรมจำนวนทั้ง 2 รูปแบบ ดังกล่าว โดยโปรดอนุเคราะห์ให้ข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นต่างๆ เพื่อให้ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม จำนวน 2 รูปแบบ โดยตอบแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นข้อมูลในการสร้างข้อคำถามรูปแบบสอบถามในรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ช่วงคะแนน (Rating Scale) ต่อไป

การตอบคำถาม ในครั้งนี้ อาจเป็นการรบกวนเวลาของผู้เชี่ยวชาญบ้าง แต่คำตอบและความคิดเห็นทั้งหมด จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการฝึกอบรม จำนวนทั้ง 2 รูปแบบ ดังกล่าว แบบสอบถามชุดนี้ จึงเป็นแบบสอบถามที่แบ่งเป็น 2 ชุด คือ ชุดคำถามสำหรับกลุ่มผู้บริหาร และชุดคำถามสำหรับกลุ่มบุคลากร โดยมีจุดประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ ข้อมูล และแสดงความคิดเห็น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดการฝึกอบรมให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอมาบตี ตติยวุฒิ)

นิสิตผู้วิจัย

ข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เครือข่าย

ส่วนที่ 2 การฝึกอบรมและการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 ธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี

ส่วนที่ 1 เครือข่าย

เครือข่าย (Network) เป็นรูปแบบหนึ่งทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อการแลกเปลี่ยนการสร้างความเข้มแข็งเดียวกัน และการทำงานร่วมกัน เครือข่ายประกอบด้วยองค์กรจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีอาณาเขตแน่นอนหรือไม่ก็ได้ องค์กรเหล่านี้มีฐานะเท่าเทียมกัน (Alter and Hage, 1993)

เครือข่ายมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ คือ

1. มีกลุ่มบุคคลหรือองค์กร
2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเหล่านี้ โดยเป็นกระบวนการที่ประสานกลุ่มหรือบุคคลเอาไว้ ซึ่งสิ่งที่ได้ คือ ข่าวสาร ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
3. มีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
4. มีความเป็นอิสระต่อกัน หมายถึง กลุ่มก็มีเป้าหมายมีกิจกรรมของตนเองอยู่แล้ว การเข้ามาร่วมเครือข่าย เป็นการเข้ามาร่วมบางส่วนเพื่อทำกิจกรรมหรือโครงการร่วมกัน เมื่อโครงการสำเร็จแล้ว เครือข่ายก็อาจสลายตัวไปได้ (นฤมล นิราทร, 2543)

การก่อตัวของเครือข่าย อาจเกิดได้ 2 แนวทาง ที่สำคัญ คือ

1. เครือข่ายที่เกิดจากรัฐเข้าไปมีส่วนร่วม (State Initiative) กล่าวคือ หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ริเริ่มเข้าไปกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความตระหนักในปัญหา สร้างความตื่นตัวให้เกิดความสนใจรวมตัวกัน และผลักดันให้เกิดการรวมตัวของประชาชน
2. เครือข่ายที่ประชาชนเป็นแกนนำจัดตั้ง โดยเกิดจากการริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มประชาชนเอง (Citizen Initiative) กล่าวคือ ประชาชนเกิดความตระหนัก และตื่นตัวในปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้น แล้วลงมือริเริ่มในการรวมตัวกันเข้าเป็นกลุ่ม เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงหรือบรรเทาไป (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544)

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการบริหารเครือข่าย ดังนี้

1. การจัดผังกลุ่มเครือข่าย (Mapping) โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลของทุกกลุ่ม แล้วนำข้อมูลที่ได้อาจจัดทำแผนผังของเครือข่าย (Network map) จัดผังตามความสนใจ และวัตถุประสงค์ของเครือข่าย เพื่อทราบว่า มีเครือข่ายกี่กลุ่มที่มีเป้าหมายการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ความเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายย่อยภายใต้เครือข่ายใหญ่เป็นอย่างไร และสิ่งสำคัญคือ มีเป้าหมายใดที่ยังขาดเครือข่ายเข้าไปช่วยจัดการ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาทางสร้างเครือข่ายเข้าไปสนับสนุนอุดช่องว่างเหล่านั้น
2. การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย (Role and Responsibility) โดยการรวมเป็นเครือข่ายจะต้องนำเอาความสนใจ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของสมาชิกแต่ละคนที่ต่างกันมาเสริมกัน จึงจำเป็นต้องมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามศักยภาพ แต่ต้องคำนึงถึงเวลาที่สมาชิกจะให้กับเครือข่ายได้ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนระบบการทำงานอื่นๆ ก็ควรเป็นไปในลักษณะที่เอื้อให้สมาชิกเข้าร่วมได้ แม้มีเวลาจำกัด อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของเครือข่าย ก็คือตัวผู้นำเครือข่าย

3. การจักระบบติดต่อสื่อสาร (Communication System) โดยสามารถกระทำได้ทั้งแบบที่เป็นทางการ และแบบที่ไม่เป็นทางการ แต่ละเครือข่ายจำเป็นต้องมีการพบปะเพื่อช่วยในการประสานงานระหว่างกลุ่ม และมองเป้าหมาย พร้อมทั้งการคิดหาหนทางที่จะนำไปสู่จุดนั้นร่วมกัน
4. การจักระบบการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning System) โดยการเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติ จะช่วยให้เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาแก้ไขปัญหาดังๆ ที่อยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์จริง และการจักระบบการเรียนรู้ต้องเป็นอย่างต่อเนื่อง
5. การจักระบบสารสนเทศ (Information System) โดยยึดหลักการใช้งานได้ง่าย และสามารถเผยแพร่ให้กระจายออกไปอย่างกว้างขวาง เครือข่ายฐานข้อมูลที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ระหว่างกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544)

ปัจจัยที่ทำให้เครือข่ายดำรงอยู่ได้ คือ

1. การจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ถ้าไม่มีกิจกรรมก็ไม่มีกลไกที่จะดึงสมาชิกเข้าหากัน เมื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกลดลง ก็ส่งผลให้เครือข่ายเริ่มอ่อนแอ
2. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย ถ้าสมาชิกเกิดความขัดแย้งระหว่างกันโดยหาคำตอบไม่ได้ สัมพันธภาพจะเกิดการแตกร้าง และนำไปสู่ความสิ้นสุดลงของเครือข่าย
3. การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ ควรมีการกำหนดกลไกที่ช่วยให้สมาชิกเกิดความสนใจอยากมีส่วนร่วมตามทฤษฎีแรงจูงใจ
4. การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะเงินทุนดำเนินการ แต่ละเครือข่ายอาจทำเป็นโครงการเพื่อขอเงินสนับสนุนจากแหล่งทุนรัฐบาลและเอกชน
5. การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหาดังๆ โดยจัดตั้งหน่วยงานขึ้น ในการให้ความช่วยเหลือ หน่วยงานนี้ต้องทำหน้าที่หลัก 3 ประการ คือ
 - ทำหน้าที่เป็นศูนย์ช่วยเหลือติดตามผลและประเมินผล
 - ทำหน้าที่เป็นศูนย์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเครือข่าย
 - ทำหน้าที่เป็นศูนย์สร้างผู้นำให้การฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ผู้นำเครือข่าย
6. การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยมีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอโดยสอดคล้องกับภารกิจ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำ เครือข่ายนั้นก็ยังสามารถดำเนินการต่อไปได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544, นฤมล นิราทร, 2543 และ Alter and Hage, 1993)

ส่วนที่ 2 การฝึกอบรมและการเรียนรู้

การฝึกอบรม (Training) จัดว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ อันนับว่าเป็นกระบวนการไม่รู้จบ วิธีการฝึกอบรมได้มีการวิวัฒนาการอยู่ตลอดเวลา แม้ว่ารูปแบบการฝึกอบรมจะมีหลากหลายก็ตาม แต่วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมก็ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด นั่นคือ ต้องการให้สมาชิกผู้เข้าร่วมสามารถปรับเปลี่ยน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อมั่น และทัศนคติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ก็คือ ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร

องค์ประกอบในการฝึกอบรม ความสำเร็จและประสิทธิภาพในการฝึกอบรมนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการดังต่อไปนี้

- 1.1 เทคนิคการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมก็เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจะทำให้ได้โดยการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 ปริมาณในการฝึกอบรม โอกาสในการบรรลุเป้าหมายในการฝึกอบรมนั้นคือ บุคลากรมีความรู้ในงานและสามารถนำไปปฏิบัติได้ย่อมจะมีสูง
 - 1.3 ฝ่ายบริหารองค์กร ถ้าฝ่ายบริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนต่อโครงการฝึกอบรม โอกาสที่การฝึกอบรมจะสำเร็จได้ก็ย่อมมีมากขึ้นด้วย
 - 1.4 บรรยากาศในองค์กร บรรยากาศที่เต็มไปด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ย่อมจะมีผลต่อการฝึกอบรมให้โครงการฝึกอบรมนั้นสำเร็จได้
 - 1.5 ความสามารถของวิทยากรหรือผู้ถ่ายทอด หากวิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่จะอบรมและการสื่อสารด้วยดี จะทำให้การฝึกอบรมนั้นบรรลุผลสำเร็จได้
2. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเอกัตบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลมีผลต่อการจัดการอบรมพัฒนาตลอดจนความสำเร็จของการฝึกอบรมพัฒนาจำแนกได้เป็นดังนี้
- 2.1 ภูมิหลังทางกายภาพ หมายถึง อายุ เพศ ประสบการณ์ การศึกษา ซึ่งคนที่มีหลังแตกต่างกันนี้จะมีรูปแบบการทำงาน ความกระตือรือร้นใครเรียนรู้และศักยภาพที่แตกต่างกันด้วย
 - 2.2 ความสามารถ ความสามารถทางด้านเชาว์ปัญญาเฉพาะตัวบุคคล ความสามารถ หมายถึงความชำนาญที่มีอยู่ ส่วนเชาว์ปัญญาได้แก่ แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นได้ในแต่ละคน มนุษย์มีความสามารถและเชาว์ปัญญาแตกต่างกัน มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาด้วยตนเอง และสะสมประสบการณ์เป็นทุนทรัพย์ส่วนตัว ต่างกัน ความสามารถจึงต่างกันไปด้วย
 - 2.3 ทักษะ ค่านิยม คนที่เข้ามาสู่องค์กรต่างก็นำเอาความต้องการ ค่านิยม ทักษะและความคาดหวังติดตัวมาด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นตัวแปรที่ขึ้นกับประสบการณ์ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สิ่งสะท้อนของค่านิยม คือ พฤติกรรมจึงย่อมแตกต่างกันในแต่ละบุคคล
 - 2.4 แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปตามสภาพงาน หรือลักษณะทางกายภาพ
 - 2.5 ตัวแปรทางสภาพแวดล้อม ตัวแปรทางสภาพแวดล้อมในที่นี้ได้แก่ ครอบครัว วัฒนธรรม และชนชั้นทางสังคม ตัวแปรดังกล่าวเป็นสิ่งที่หล่อหลอมความเชื่อ ค่านิยมส่วนบุคคลมาตั้งแต่เกิด ดังนั้น จึงมีผลต่อการยอมรับหรือต่อต้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคล (Caffarella, 1994)

ส่วนที่ 3 ธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี

ปัจจุบันการประกอบวิชาชีพบัญชีได้ขยายครอบคลุมออกไปหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการทำบัญชี การสอบบัญชี การบัญชีบริหาร การวางระบบบัญชี การบัญชีภาษีอากร การศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี หรือกิจการด้านอื่น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกิจการในทางธุรกิจต่างๆ อย่างกว้างขวาง ลมควรส่งเสริมให้ผู้ประกอบบัญชีอยู่ภายใต้การดูแลของสภาวิชาชีพบัญชีเดียวกัน เพื่อเป็นศูนย์รวมและส่งเสริมความเป็นปึกแผ่น รวมทั้งให้ความรู้และพัฒนาส่งเสริมมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ เพื่อให้มีการควบคุมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ ดังนั้น พระราชบัญญัติสถานักบัญชี จึงได้ผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาแล้วเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2547 เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นแกนกลางภายใต้ชื่อ สภาวิชาชีพบัญชี ซึ่งจะมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบกว้างกว่าสมาคมนักบัญชีและผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย กล่าวคือ โดยที่สภาวิชาชีพบัญชีจะทำหน้าที่ออกกฎเกณฑ์และมาตรฐานต่างๆ ทางวิชาชีพ พร้อมทั้งดำเนินการทดสอบจดทะเบียน ควบคุมดูแลพิจารณาโทษ อีกทั้งเป็นศูนย์รวมของนักวิชาชีพบัญชี เพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ ส่งเสริมคุณภาพและช่วยเหลือนักวิชาชีพบัญชีต่อไป

แบบสอบถามรอบที่ 1

ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายแบบ
ร่วมมือขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี สำหรับกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มบุคลากร แต่ละกลุ่มประกอบด้วย
คำถามกลุ่มละ 5 ข้อ ดังคำถาม ต่อไปนี้

คำถามข้อที่ 1 การวางแผนการดำเนินงาน

คำถามข้อที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม

คำถามข้อที่ 2 การกำหนดรูปแบบที่เหมาะสม

คำถามข้อที่ 5 การประเมินผลโครงการ

คำถามข้อที่ 3 การจัดทำหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม

คำถามเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มผู้บริหาร

คำถามข้อที่ 1 การวางแผนการดำเนินงาน



1.การวางแผนโครงการก่อนการจัดการฝึกอบรม ด้านการบริหาร ประกอบด้วย

1.1.การประมวลข้อมูลที่ได้รับในเบื้องต้น ควรประกอบด้วย

.....

.....

.....

2.การวางแผนด้านหลักสูตรและกิจกรรม ประกอบด้วย

2.1.การกำหนดหลักสูตร

.....

.....

.....

2.2.การจัดกิจกรรมต่างๆ วิทยากรและสื่อการเรียน

.....

.....

.....

คำถามข้อที่ 2 การกำหนดรูปแบบที่เหมาะสม

1.การกำหนดรูปแบบที่เหมาะสม ควรคำนึงถึง

.....

.....

.....

คำถามข้อที่ 3 การจัดทำหลักสูตร เนื้อหา และกิจกรรม

1.การจัดทำหลักสูตร เนื้อหา และกิจกรรม

1.1.หลักสูตรสำหรับกลุ่มผู้บริหาร ควรมีลักษณะ

.....
.....
.....

1.2.การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเนื้อหา ควรมีลักษณะ

.....
.....
.....

2.การจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีส่วนร่วม ควรจัดในรูปแบบ

.....
.....
.....

คำถามข้อที่ 4 **การดำเนินการฝึกอบรม**

1.ก่อนดำเนินการฝึกอบรม ควรมีการเตรียมการและความพร้อม ดังนี้

.....
.....
.....

2.ระยะเวลาของการฝึกอบรมและสถานที่ที่เหมาะสม ควรเป็น

.....
.....
.....

3.ในระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม ควรมีการจัดการบริหารในลักษณะ ดังนี้

.....
.....
.....

คำถามข้อที่ 5 **การประเมินผลโครงการ**

1.วิธีการและรูปแบบของการประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ ที่เหมาะสมควรมีลักษณะ

.....
.....
.....

2.การประเมินผลความเหมาะสมด้านต่างๆ ควรมีลักษณะของแต่ละด้าน ดังนี้

2.1.ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ควรมีลักษณะ

.....
.....
.....

2.2.ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ควรมีลักษณะ

.....
.....
.....

2.3.ด้านเนื้อหาวิชาและกิจกรรม ควรมีลักษณะ

.....

2.4.ด้านวิทยากรและสื่อการสอน ควรมีลักษณะ

.....

2.5.ด้านเกณฑ์ประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการ ควรมีลักษณะ

.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

คำถามเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มบุคลากร



คำถามข้อที่ 1 การวางแผนการดำเนินงาน

1.การสำรวจความต้องการ ประกอบด้วย

1.1.การเตรียมความรู้พื้นฐาน

.....

1.2.การวางแผนเพื่อเข้าร่วมโครงการ

.....

คำถามข้อที่ 2 การกำหนดรูปแบบที่เหมาะสม

1.การกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมในการฝึกอบรม ควรจะต้องคำนึงถึง

.....

2.รูปแบบที่เหมาะสม ควรมีลักษณะ

.....

คำถามข้อที่ 3 การจัดทำหลักสูตร เนื้อหา และกิจกรรม

1.การจัดทำหลักสูตร ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

.....

2.การจัดทำหลักสูตร เนื้อหา และกิจกรรม สอดคล้องกัน ควรประกอบด้วย

.....
.....
.....

คำถามข้อที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม

1.การดำเนินการฝึกอบรมที่ดี ควรมีลักษณะ

.....
.....
.....

2.วิธีการดำเนินการฝึกอบรม ที่เหมาะสม ควรมีลักษณะ

.....
.....
.....

คำถามข้อที่ 5 การประเมินผลโครงการ

1.รูปแบบการเรียนการสอนและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรมีลักษณะ

.....
.....
.....

2.การประเมินคุณภาพของความเหมาะสม ประกอบด้วย

2.1.ด้านเนื้อหาความรู้

.....
.....
.....

2.2.ด้านทัศนคติที่มีต่อการฝึกอบรม

.....
.....
.....

2.3.การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติ

.....
.....
.....

ความคิดเห็นอื่นๆ

.....
.....
.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ในความร่วมมือครั้งนี้

ผู้ทำวิจัย

แบบสอบถามรอบที่ 2

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพบัญชี

ชื่อ ตำแหน่ง วุฒิ.....
องค์กร/หน่วยงาน/สังกัด

โครงการวิจัยเรื่อง

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี

คำชี้แจง

ผู้วิจัย นางสาวมาบตี ตติยวุฒิ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือ ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี เพื่อให้ได้รูปแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด จำนวน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหาร และรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มบุคลากร ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านทุกข้อมูล จะได้นำไปใช้เป็นประโยชน์ในการจัดการฝึกอบรมได้อย่างมีคุณค่า พร้อมทั้งประกอบด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

แบบสอบถามในรอบที่ 2 นี้ ได้จากการรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจากแบบสอบถามในรอบที่ 1 เพื่อให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นว่าเห็นด้วยเพียงใดกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

เกณฑ์การพิจารณา Rating Scale จำนวน 5 อันดับ คือ

5	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

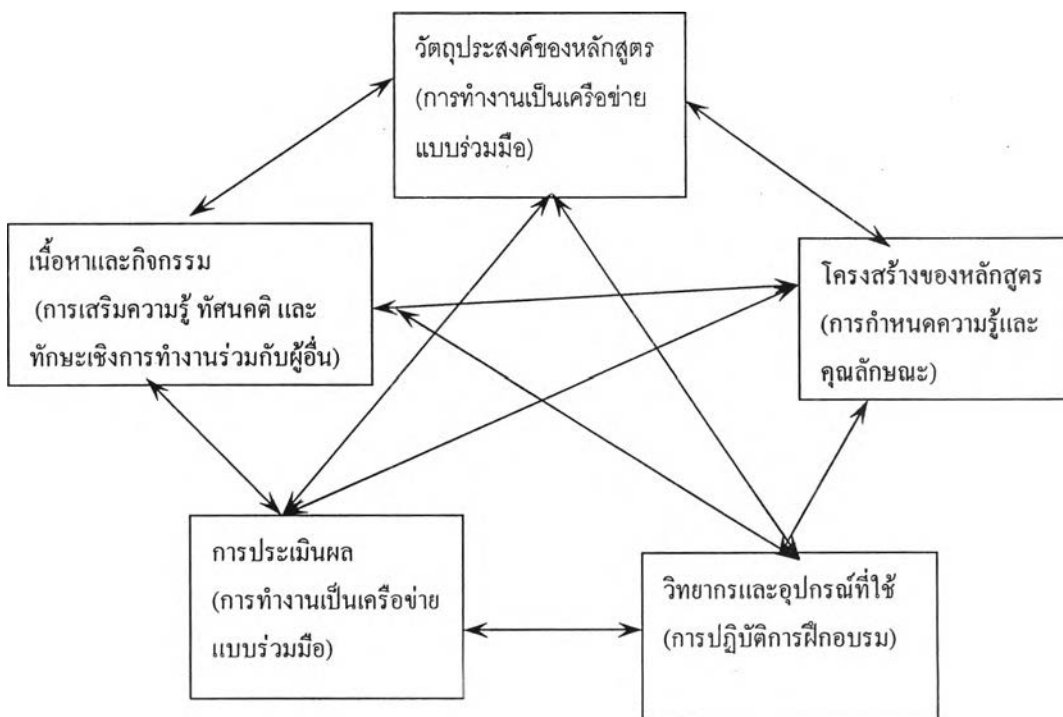
(นางสาวมาบตี ตติยวุฒิ)

นิสิตผู้วิจัย

แผนภูมิ แสดงส่วนประกอบรูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร



แผนภูมิ แสดงส่วนประกอบรูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร



แบบแสดงความคิดเห็น รอบที่ 2

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	<p>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร</p> <p>1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร</p> <p>เพื่อให้กลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กรที่อยู่ในวงการธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี มีความสามารถ ดังนี้</p>						
1	มีความเป็นผู้นำในด้านการให้บริการวิชาชีพบัญชีอย่างมีมาตรฐานและมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ						
2	มีการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย						
3	มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						
4	มีการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย						
5	มีทักษะในการทำงานร่วมกัน						
6	มีคุณภาพในการทำงานร่วมกันทั้งในระดับผู้นำในวงการวิชาชีพโดยรวม และในระดับนักบริหารเป็นรายบุคคล						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	<p><u>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร</u></p> <p>2 <u>โครงสร้างของหลักสูตร</u></p> <p>เพื่อการกำหนดความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือสำหรับกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร ประกอบด้วย เนื้อหาความรู้เกี่ยวกับ</p>						
7	ความหมายของเครือข่ายแบบร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ						
8	คุณสมบัติเครือข่ายแบบร่วมมือ						
9	แนวคิดของการร่วมตัวเป็นเครือข่าย ความสำคัญ ความจำเป็น ความต้องการ						
10	การรวมตัวเพื่อศักยภาพของกลุ่ม						
11	กระบวนการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือ						
12	การบริหารจัดการเครือข่ายที่สร้าง						
13	การนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้						
14	การพัฒนาเครือข่ายโดยประสาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก						
15	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมาชิก						
16	การรักษา และความยั่งยืนของเครือข่าย						
17	คุณลักษณะของผู้นำที่ดี						
18	คุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่ดี						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
19	คุณลักษณะของการเป็นนักวิเคราะห์ที่ดี						
20	ความรู้ด้านการพัฒนาบุคคลและทรัพยากร						
21	<p>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร</p> <p>3 เนื้อหาและกิจกรรม</p> <p>เพื่อให้การจัดเนื้อหาให้ครอบคลุมตามโครงสร้างหลักสูตร และเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัดให้</p> <p><u>ส่วนเนื้อหา</u></p> <p>จัดแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ</p> <p>(1) <u>ความรู้</u></p> <p>ความสามารถในการวางแผนและจัดการ</p>						
22	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา						
23	ความสามารถในการจัดการเครือข่าย						
24	ความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี						
25	ความสามารถในการเป็นนักพัฒนาที่ดี						
26	ความสามารถในการเป็นผู้บริหารที่ดี						
27	ความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชา						
28	มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ						
29	<p>(2) <u>ทักษะการปฏิบัติงาน</u></p> <p>สร้างและพัฒนาเครือข่ายแบบร่วมมือของกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร</p>						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
30	นำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกันก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพ						
31	มีเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ						
32	สามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย						
33	กำหนดพันธกิจและทิศทางของเครือข่ายที่สร้าง						
34	สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดี มีการเรียนรู้เป็นทีม						
35	สมาชิกมีความร่วมมือ มีความเป็นอันหนึ่งเดียวกันทำให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย						
36	สมาชิกมีการมองปัญหา คิดอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม						
37	สมาชิกลดข้อขัดแย้งกัน						
38	สมาชิกร่วมมือกัน ทำให้เครือข่ายบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ง่าย						
39	สมาชิกร่วมกันประเมินผลเครือข่ายที่สร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
	(3) ทักษะคนดี						
40	มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง						
41	มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น						
42	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
43	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล						
44	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						
45	มีกริยามรรยาท และบุคลิกที่ดี						
46	<u>ส่วนรูปแบบกิจกรรม</u> ควรจัดเป็นรูปแบบ ประชุมกลุ่มใหญ่และย่อย						
47	ระดมสมอง						
48	กรณีศึกษา						
49	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์						
50	ติดต่อด้วยเครื่องมือสื่อสารและคอมพิวเตอร์						
51	การศึกษาด้วยตนเอง						
52	การเยี่ยมชมกิจการระหว่างองค์กรของ สมาชิกในเครือข่าย						
53	การประชุมเชิงปฏิบัติการ						
	<p><u>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร</u></p> <p>4 วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้</p> <p>เพื่อคัดเลือกวิทยากร และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุวัตถุประสงค์ได้</p> <p><u>วิทยากร</u> คุณลักษณะของวิทยากร</p>						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
54	ควรประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกและสมาชิกของเครือข่าย						
55	มีความรู้ในเนื้อหาที่จะถ่ายโอนความรู้เป็นอย่างดี						
56	มีเทคนิคในการนำเสนอที่ดี						
57	ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรืออำนวยความสะดวกช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้						
58	เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น						
59	เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดรวมกัน						
60	นำเสนอเฉพาะเนื้อหาที่เป็นสาระเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว						
61	สามารถนำเสนอโดยดึงดูดความสนใจของสมาชิกได้ตลอดเวลา						
62	มีบุคลิกภาพที่ดีและน่าเชื่อถือ						
63	มีทักษะที่ดีและเหมาะสมในการใช้สื่อโสตทัศนูปกรณ์ประกอบการบรรยาย						
64	มีการนำเสนอเป็นขั้นตอนง่ายต่อการนำไปใช้และเข้าใจง่าย						
65	สื่อโสตทัศนูปกรณ์และสิ่งพิมพ์ลักษณะของสื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ						
66	ดึงดูดความสนใจได้ดี						
67	สื่อความหมายได้ถูกต้อง เชื่อถือได้						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
68	มีความเหมาะสมกับเนื้อหา						
69	เอกสารสิ่งพิมพ์มีจำนวนปริมาณเพียงพอ						
70	มีราคาที่เหมาะสม ไม่แพงจนเกินไป						
71	<p>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร</p> <p>5 เกณฑ์การประเมินผล</p> <p>เพื่อประเมินผลความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของสมาชิกให้สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็น</p> <p>(1) <u>ด้านการเรียนรู้</u></p> <p>ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถนำไปใช้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ เทคนิคต่างๆ ที่ใช้</p> <p>การมีความชัดเจนในภาระหน้าที่ของการ เป็นผู้นำริเริ่มเครือข่ายขึ้นมา</p>						
72	การเตรียมพร้อมในเรื่องทรัพยากรสำหรับ กระบวนการสร้างเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ						
73	การเข้าใจในภาพพจน์หรือภาพลักษณ์ของ เครือข่ายที่สร้าง						
74	การมีความชัดเจนในพันธะกิจที่ร่วมกัน						
75	การตระหนักถึงภารกิจของการเป็นสมาชิก เครือข่าย						
76	การเตรียมพร้อมในการทำงานร่วมกันกับ สมาชิกอื่นในฐานะผู้ให้และผู้รับ						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
77	การทำงานอย่างมีแผนงานที่ดี มีวิธีวางแผนเป็นขั้นตอน						
78	การเข้าใจในศักยภาพของตนเอง						
79	การวิเคราะห์แผนงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม						
80	การมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาชีพ						
81	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเครือข่ายร่วมกัน						
82	(2) ด้านการปฏิบัติการ ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมของเครือข่าย การนำความรู้เทคนิคใหม่ไปใช้ โดยวิธีการประเมินเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการที่สร้างขึ้น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีความร่วมมือในกระบวนการสร้างเครือข่าย						
83	เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในเครือข่ายโดยอยู่ในฐานะทั้งผู้ให้และผู้รับ						
84	ร่วมประเมินผลการทำงานของเครือข่ายกับสมาชิกอื่นว่าสอดคล้องกับพันธกิจ หรือมีปัญหากเกิดขึ้น						
85	ร่วมปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการสร้างเครือข่าย						
86	เข้าร่วมกับสมาชิกแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยสามารถนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติได้						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
87	นำวัตถุประสงค์และพันธกิจของเครือข่ายมา กำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติกรได้						
88	กำหนดและจัดกิจกรรมของเครือข่ายให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์และพันธกิจของ เครือข่ายภายในเวลาที่กำหนด						
89	เข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง						
90	จัดบุคลากรหรือสมาชิกได้เหมาะสมกับกิจกรรม ของเครือข่ายที่จัดขึ้น						
91	วิเคราะห์ข้อมูลและเลือกวิธีการที่เหมาะสม						
92	มีเทคนิคการเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว						
93	(3) ด้านทัศนคติ ความสนใจ ทัศนคติต่อสมาชิกในเครือข่าย ด้วยกัน ทัศนคติต่อรูปแบบการฝึกอบรม มีความเต็มใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และจริงใจ						
94	มีความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและ สมาชิกในเครือข่าย						
95	รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในเครือข่าย						
96	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล และ ให้เกียรติแก่สมาชิกร่วมเครือข่าย						
97	มีการปรับตัวได้ดี และสามารถเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น						
98	มีความคิดที่จะพัฒนางานวิชาชีพบัญชี						
99	ให้น้ำใจต่อสมาชิกและเพื่อนร่วมวิชาชีพ						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	<p>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร</p> <p>1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร</p> <p>เพื่อให้กลุ่มบุคลากรขององค์กรที่อยู่ใน วงการธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี มีความสามารถ ดังนี้</p>						
100	มีความชำนาญในด้านการให้บริการวิชาชีพ บัญชีอย่างมีมาตรฐานและมีจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ						
101	มีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือ						
102	มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						
103	มีการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย						
104	มีทักษะในการทำงานร่วมกัน						
105	มีคุณภาพในการทำงานร่วมกันทั้งระดับใน องค์กรวิชาชีพเดียวกัน และในระหว่างเพื่อน ร่วมองค์กร						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	<p><u>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร</u></p> <p><u>2 โครงสร้างของหลักสูตร</u></p> <p>เพื่อกำหนดความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือสำหรับกลุ่มบุคลากร ประกอบด้วย เนื้อหาความรู้ เกี่ยวกับ</p>						
106	ความหมายของเครือข่ายแบบร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ						
107	คุณสมบัติเครือข่ายแบบร่วมมือ						
108	แนวคิดของการร่วมตัวเป็นเครือข่าย ความสำคัญ ความจำเป็น ความต้องการ						
109	การรวมกันเพื่อศักยภาพของกลุ่ม						
110	กระบวนการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือ						
111	การบริหารจัดการเครือข่ายที่สร้าง						
112	การนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้						
113	การพัฒนาเครือข่ายโดยประสานความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก						
114	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมาชิก						
115	การรักษา และความยั่งยืนของเครือข่าย						
116	คุณลักษณะของผู้ร่วมงานที่ดี						
117	คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ดี						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
118	คุณลักษณะของการเป็นนักวางแผนที่ดี						
119	การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร						
	3 เนื้อหาและกิจกรรม						
	เพื่อให้การจัดเนื้อหาให้ครอบคลุมตามโครงสร้างหลักสูตร และเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัดให้						
	ส่วนเนื้อหา						
	จัดแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ						
	(1) ความรู้						
120	ความสามารถในการวางแผนและจัดการ						
121	ความสามารถในการแก้ปัญหา						
122	ความสามารถในการร่วมจัดการเครือข่าย						
123	ความสามารถในการเป็นผู้ร่วมงาน						
124	ความสามารถในการเป็นนักพัฒนา						
125	ความสามารถในการเป็นผู้ประสานงาน						
126	ความสามารถในการร่วมกำหนดนโยบายและพันธกิจของเครือข่าย						
127	มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ						
	(2) ทักษะการปฏิบัติงาน						
128	สร้างและพัฒนาเครือข่ายแบบร่วมมือของกลุ่มบุคลากร						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
129	นำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกันก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพ						
130	มีเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ						
131	สามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย						
132	กำหนดพันธกิจและทิศทางของเครือข่ายที่สร้าง						
133	สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดี มีการเรียนรู้เป็นทีม						
134	สมาชิกมีความร่วมมือ มีความเป็นอันหนึ่งเดียวกันทำให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย						
135	สมาชิกมีการมองปัญหา คิดอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม						
136	สมาชิกลดข้อขัดแย้งกัน						
137	สมาชิกร่วมมือกัน ทำให้เครือข่ายบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ง่าย						
138	สมาชิกร่วมกันประเมินผลเครือข่ายที่สร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
	(3) ทักษะคนดี						
139	มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง						
140	มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น						
141	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
142	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล						
143	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						
144	มีกิริยามรรยาท และบุคลิกที่ดี						
145	<u>ส่วนรูปแบบกิจกรรม</u> ควรจัดเป็นรูปแบบ ประชุมกลุ่มใหญ่และย่อย						
146	ระดมสมอง						
147	กรณีศึกษา						
148	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์						
149	ติดต่อด้วยเครื่องมือสื่อสารและคอมพิวเตอร์						
150	การศึกษาด้วยตนเอง						
151	การเยี่ยมชมกิจการระหว่างองค์กรของ สมาชิกในเครือข่าย						
152	การประชุมเชิงปฏิบัติการ						
	<u>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร</u> 4 <u>วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้</u> เพื่อคัดเลือกวิทยากร และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำไป ไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุวัตถุประสงค์ได้ <u>วิทยากร</u> คุณลักษณะของวิทยากร						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
153	ควรประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกและสมาชิกของเครือข่าย						
154	มีความรู้ในเนื้อหาที่จะถ่ายโอนความรู้เป็นอย่างดี						
155	มีเทคนิคในการนำเสนอที่ดี						
156	ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรืออำนวยความสะดวกช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้						
157	เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น						
158	เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดรวมกัน						
159	นำเสนอเฉพาะเนื้อหาที่เป็นสาระเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว						
160	สามารถนำเสนอโดยดึงดูดความสนใจของสมาชิกได้ตลอดเวลา						
161	มีบุคลิกภาพที่ดีและน่าเชื่อถือ						
162	มีทักษะที่ดีและเหมาะสมในการใช้สื่อโสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการบรรยาย						
163	มีการนำเสนอเป็นขั้นตอนง่ายต่อการนำไปใช้และเข้าใจง่าย						
164	<u>สื่อโสตทัศนอุปกรณ์และสิ่งพิมพ์</u> ลักษณะของสื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ						
165	ดึงดูดความสนใจได้ดี						
166	สื่อความหมายได้ถูกต้อง เชื่อถือได้						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
167	มีความเหมาะสมกับเนื้อหา						
168	เอกสารสิ่งพิมพ์มีจำนวนปริมาณเพียงพอ						
169	มีราคาที่เหมาะสม ไม่แพงจนเกินไป						
170	<p><u>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร</u></p> <p>5 <u>เกณฑ์การประเมินผล</u></p> <p>เพื่อประเมินผลความรู้ ทักษะ และทัศนคติของสมาชิกให้สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็น</p> <p>(1) <u>ด้านการเรียนรู้</u></p> <p>ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถนำไปใช้ การสังเคราะห์ เทคนิคต่างๆ ที่ใช้</p> <p>การมีความชัดเจนในภาระหน้าที่ของการเป็นผู้นำริเริ่มเครือข่ายขึ้นมา</p>						
171	การเตรียมพร้อมในเรื่องกระบวนการสร้างเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ และแผนงานการสร้างเครือข่าย						
172	การเข้าใจในภาพพจน์หรือภาพลักษณ์ของเครือข่ายที่สร้าง						
173	การมีความชัดเจนในพันธะกิจที่ร่วมกัน						
174	การตระหนักถึงภารกิจของการเป็นสมาชิกเครือข่าย						
175	การเตรียมพร้อมในการทำงานร่วมกันกับสมาชิกอื่นในฐานะผู้ให้และผู้รับ						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
176	การทำงานอย่างมีแผนงานที่ดี มีวิธีวางแผนเป็นขั้นตอน						
177	การเข้าใจในศักยภาพของตนเอง						
178	การสังเคราะห์แผนงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม						
179	การมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาชีพ						
180	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเครือข่ายร่วมกัน						
181	(2) <u>ด้านการปฏิบัติการ</u> ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมของเครือข่าย การนำความรู้เทคนิคใหม่ไปใช้ โดยวิธีการประเมินเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการที่สร้างขึ้น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีความร่วมมือในกระบวนการสร้างเครือข่าย						
182	เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในเครือข่ายโดยอยู่ในฐานะทั้งผู้ให้และผู้รับ						
183	ร่วมประเมินผลการทำงานของเครือข่ายกับสมาชิกอื่นว่าสอดคล้องกับพันธกิจ หรือมีปัญหาเกิดขึ้น						
184	ร่วมปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการสร้างเครือข่าย						
185	เข้าร่วมกับสมาชิกแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยสามารถนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติได้						

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
186	นำวัตถุประสงค์และพันธกิจของเครือข่ายที่กำหนดเป็นขั้นตอนมาปฏิบัติได้						
187	ร่วมจัดกิจกรรมของเครือข่ายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และพันธกิจของเครือข่ายภายในเวลาที่กำหนด						
188	เข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง						
189	ร่วมกับสมาชิกในเครือข่ายจัดกิจกรรมของเครือข่ายให้ตรงตามวัตถุประสงค์						
190	สังเคราะห์ข้อมูลและเลือกวิธีการที่เหมาะสม						
191	มีเทคนิคการเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว						
192	(3) ด้านทัศนคติ ความสนใจ ทัศนคติต่อสมาชิกในเครือข่ายด้วยกัน ทัศนคติต่อรูปแบบการฝึกอบรม มีความเต็มใจในการร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และจริงใจ						
193	มีความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและสมาชิกในเครือข่าย						
194	รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในเครือข่าย						
195	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล และให้เกียรติแก่สมาชิกร่วมเครือข่าย						
196	มีการปรับตัวได้ดี และสามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น						
197	มีความคิดที่จะพัฒนางานวิชาชีพบัญชี						
198	มีน้ำใจต่อสมาชิกและเพื่อนวิชาชีพ						

แบบสอบถามรอบที่ 3

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพบัญชี

ชื่อ	ตำแหน่ง	วุฒิ
องค์กร/หน่วยงาน/สังกัด		

โครงการวิจัยเรื่อง

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี

คำชี้แจง

แบบสอบถามในรอบที่ 3 นี้ เป็นรอบสุดท้ายของการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ได้ทบทวนความคิดเห็นที่ท่านได้ตอบมาแล้วจากคำถามในรอบที่ 1 และ 2 โดยผู้วิจัยได้แสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในแบบสอบถามในรอบที่ 3 นี้แล้ว การตอบแบบสอบถามในรอบนี้เพื่อให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและพิจารณาคำตอบของท่านร่วมกับคำตอบที่ท่านได้ตอบในรอบที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงตัวเลขของค่าพิสัยควอไทล์ และ ค่ามัธยฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของทุกข้อความที่ท่านได้ให้น้ำหนักไว้ในการตอบรอบที่แล้วไว้ทางด้านขวามือ ในแบบสอบถามนี้ หากท่านไม่เห็นด้วยหรือต้องการเปลี่ยนแปลงเพียงใด ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดแสดงเหตุผลเพิ่มเติมลงในช่อง หมายเหตุ ในการตอบด้วยเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

เครื่องหมายแสดงในแบบสอบถามรอบที่ 3

เครื่องหมายที่ใช้ในแบบสอบถามรอบที่ 3 นี้ ประกอบด้วย

1. มาตราประเมินค่า (Rating Scale) มี จำนวน 5 อันดับ คือ

5	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. ค่ามัธยฐาน (Median) มี จำนวนเกณฑ์แปลผล 5 อันดับ ดังนี้

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50-4.49	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยมาก
ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 2.50-3.49	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยปานกลาง
ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.50-2.49	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อย
ค่ามัธยฐานต่ำกว่า 1.50	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. พิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter Quartile Range) เพื่อเป็นการวัดระยะระหว่างควอไทล์ ที่ 3 และควอไทล์ที่ 1 ของ ข้อคิดเห็นนั้น

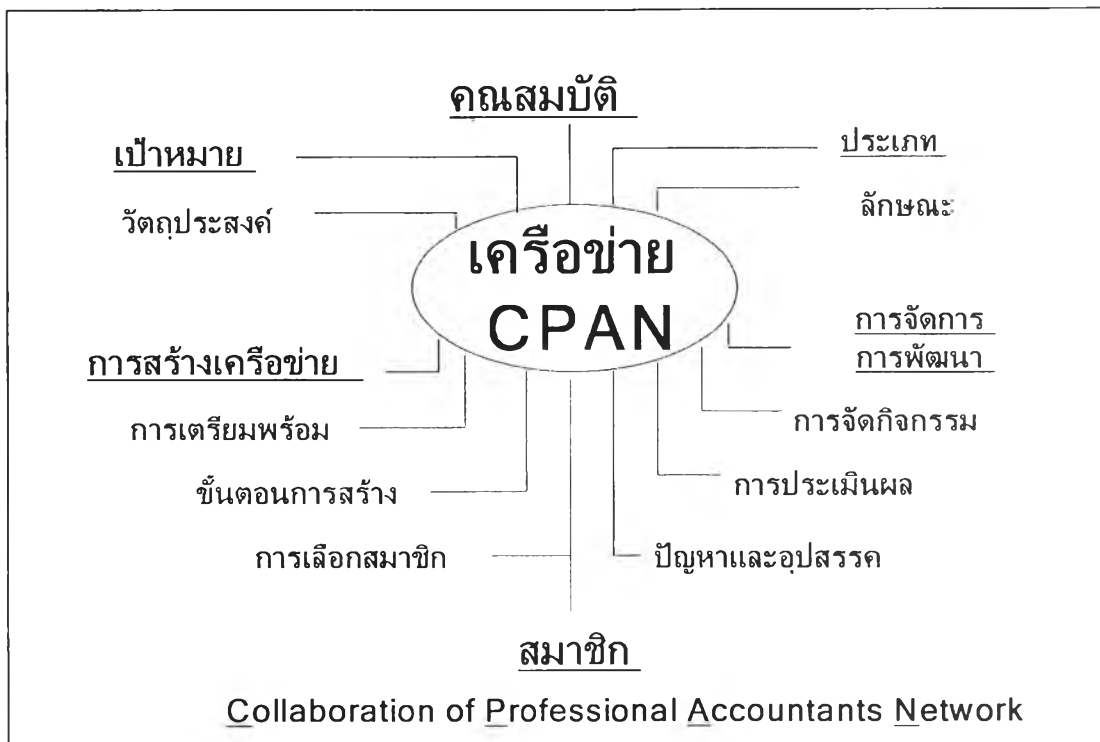
ขอท่านโปรดตอบให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลในการวิจัย ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

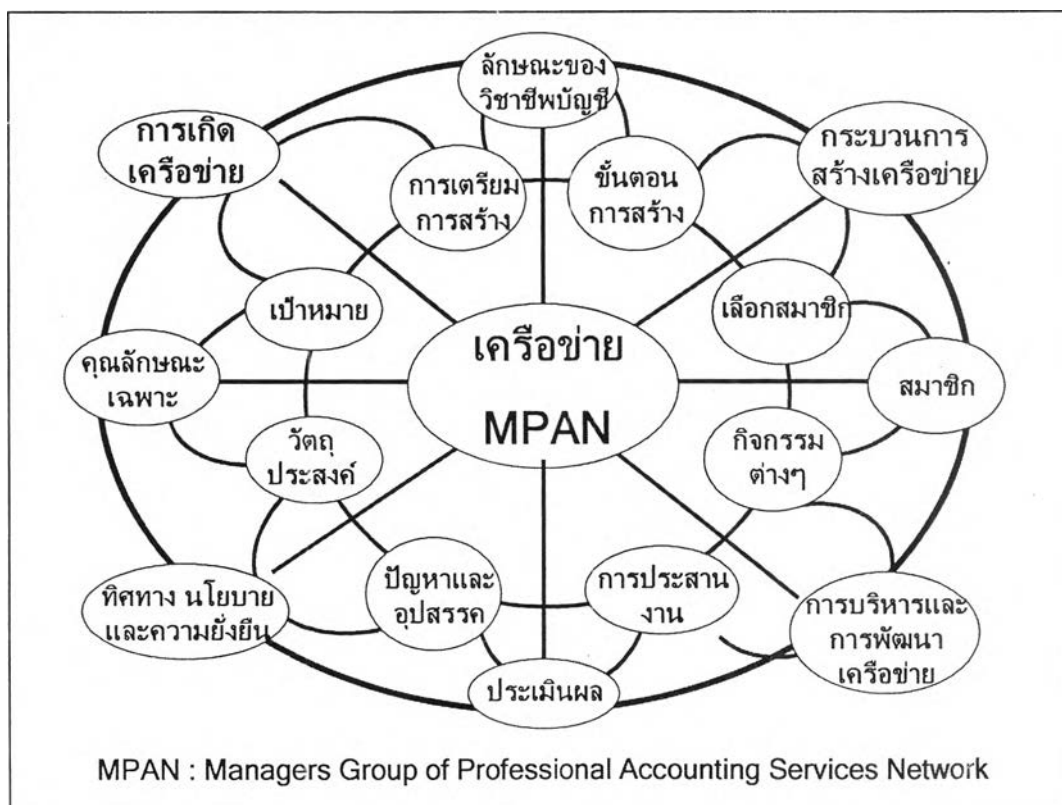
(นางสาวฉมาบดี ตติยวุฒิ)

นิสิตผู้วิจัย

แผนภูมิ แสดงกระบวนการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือของกลุ่มบุคลากร



แผนภูมิ แสดงกระบวนการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือของกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร



แบบแสดงความคิดเห็นรอบที่ 3

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
	<p>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร</p> <p>1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร</p> <p>เพื่อให้เพื่อให้กลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กรที่อยู่ในวงการธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี มีความสามารถ ดังนี้</p>								
1	มีความเป็นผู้นำในด้านการให้บริการวิชาชีพบัญชีอย่างมีมาตรฐานและมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ							4.86	0.71
2	มีการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย							4.88	0.77
3	มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง							4.17	0.67
4	มีการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย							4.70	1.00
5	มีทักษะในการทำงานร่วมกัน							3.70	1.00
6	มีคุณภาพในการทำงานร่วมกันทั้งในระดับผู้นำในวงการวิชาชีพโดยรวม และในระดับนักบริหารเป็นรายบุคคล							4.78	0.56

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
7	<p><u>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร</u></p> <p>2 <u>โครงสร้างของหลักสูตร</u></p> <p>เพื่อกำหนดความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือสำหรับกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร ประกอบด้วย เนื้อหาความรู้เกี่ยวกับ</p> <p>ความหมายของเครือข่ายแบบร่วมมืออย่าง</p>							4.97	0.67
8	ไม่เป็นทางการ							4.91	0.59
9	คุณสมบัติเครือข่ายแบบร่วมมือแนวคิดของการร่วมตัวเป็นเครือข่าย							4.94	0.63
10	ความสำคัญ ความจำเป็น ความต้องการ							4.97	0.59
11	การรวมกันเพื่อศักยภาพของกลุ่ม							4.91	0.59
12	กระบวนการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือ							4.83	0.67
13	การบริหารจัดการเครือข่ายที่สร้าง การนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มา							4.94	0.56
14	ประยุกต์ใช้ การพัฒนาเครือข่ายโดยประสาน							4.94	0.56
15	ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก							4.91	0.59
16	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมาชิก							3.93	0.71
17	การรักษา และความยั่งยืนของเครือข่าย							3.81	0.77
18	คุณลักษณะของผู้นำที่ดี คุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่ดี							3.75	0.83

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
19	คุณลักษณะของการเป็นนักวิเคราะห์ที่ดี							4.94	0.63
20	ความรู้ด้านการพัฒนาบุคคลและทรัพยากร							4.94	0.63
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร								
	3 เนื้อหาและกิจกรรม								
	เพื่อให้การจัดเนื้อหาให้ครอบคลุมตามโครงสร้างหลักสูตร และเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัดให้								
	ส่วนเนื้อหา								
	จัดแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ								
	(1) ความรู้								
21	ความสามารถในการวางแผนและจัดการ							5.00	0.83
22	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา							4.94	0.63
23	ความสามารถในการจัดการเครือข่าย							3.68	0.91
24	ความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี							4.00	0.71
25	ความสามารถในการเป็นนักพัฒนาที่ดี							4.93	0.71
26	ความสามารถในการเป็นผู้บริหารที่ดี							4.73	0.77
27	ความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชา							4.94	0.63
28	มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ							4.94	0.56
29	(2) ทักษะการปฏิบัติงาน สร้างและพัฒนาเครือข่ายแบบร่วมมือของ กลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร							4.88	0.63

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
30	นำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกันก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพ							4.94	0.56
31	มีเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ							3.75	0.83
32	สามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอก เครือข่าย							3.67	1.17
33	กำหนดพันธกิจและทิศทางของเครือข่าย ที่สร้าง							4.88	0.63
34	สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดี มีการเรียนรู้เป็นทีม							4.91	0.59
35	สมาชิกมีความร่วมมือ มีความเป็นอันหนึ่ง เดียวกันทำให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อ บรรลุเป้าหมายของเครือข่าย							4.88	0.63
36	สมาชิกมีการมองปัญหา คิดอย่างเป็นระบบ แบบองค์รวม							3.96	0.77
37	สมาชิกลดข้อขัดแย้งกัน							4.96	0.77
38	สมาชิกร่วมมือกัน ทำให้เครือข่ายบรรลุเป้า หมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิ ผลได้ง่าย							4.93	0.71
39	สมาชิกร่วมกันประเมินผลเครือข่ายที่สร้าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ							4.86	0.71
40	(3) <u>ทัศนคติ</u> มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง							4.97	0.53
41	มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น							5.00	0.50
42	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ							5.00	0.50

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
43	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล							4.94	0.63
44	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น							4.88	0.63
45	มีกิจกรรมรียาท และบุคคลิกที่ดี							4.88	0.63
46	<u>ส่วนรูปแบบกิจกรรม</u> ควรจัดเป็นรูปแบบ ประชุมกลุ่มใหญ่และย่อย							4.94	0.56
47	ระดมสมอง							4.94	0.56
48	กรณีศึกษา							4.97	0.53
49	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์							4.91	0.59
50	ติดต่อด้วยเครื่องมือสื่อสารและคอมพิวเตอร์							4.94	0.56
51	การศึกษาด้วยตนเอง							4.93	0.71
52	การเยี่ยมชมกิจการระหว่างองค์กรของ สมาชิกในเครือข่าย							3.97	0.67
53	การประชุมเชิงปฏิบัติการ							4.97	0.59
	<u>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร</u> 4 <u>วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้</u> เพื่อคัดเลือกวิทยากร และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำ ไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุวัตถุประสงค์ได้ วิทยากร คุณลักษณะของวิทยากร								

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
54	ควรประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก และสมาชิกของเครือข่าย							3.96	0.77
55	มีความรู้ในเนื้อหาที่จะถ่ายโอนความรู้เป็น อย่างดี							4.94	0.56
56	มีเทคนิคในการนำเสนอที่ดี							4.91	0.59
57	ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรืออำนวยความสะดวก ช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้							4.97	0.67
58	เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น							4.94	0.56
59	เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมที่จัดรวมกัน							4.91	0.59
60	นำเสนอเฉพาะเนื้อหาที่เป็นสาระเท่านั้นก็ เพียงพอแล้ว							3.88	0.77
61	สามารถนำเสนอโดยดึงดูดความสนใจของ สมาชิกได้ตลอดเวลา							4.97	0.59
62	มีบุคลิกภาพที่ดีและน่าเชื่อถือ							4.97	0.53
63	มีทักษะที่ดีและเหมาะสมในการใช้สื่อ โสตทัศนูปกรณ์ประกอบการบรรยาย							4.97	0.53
64	มีการนำเสนอเป็นขั้นตอนง่ายต่อการนำไปใช้ และเข้าใจง่าย							5.00	0.50
65	<u>สื่อโสตทัศนูปกรณ์และสิ่งพิมพ์</u> ลักษณะของสื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม ชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ							5.00	0.50
66	ดึงดูดความสนใจได้ดี							4.97	4.97
67	สื่อความหมายได้ถูกต้อง เชื่อถือได้							5.00	5.00

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
68	มีความเหมาะสมกับเนื้อหา							4.94	0.56
69	เอกสารสิ่งพิมพ์มีจำนวนปริมาณเพียงพอ							4.91	0.59
70	มีราคาที่เหมาะสม ไม่แพงจนเกินไป							3.81	0.77
71	<p><u>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร</u></p> <p>5 <u>เกณฑ์การประเมินผล</u></p> <p>เพื่อประเมินผลความรู้ ทักษะ และทัศนคติของสมาชิกให้สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็น</p> <p>(1) <u>ด้านการเรียนรู้</u></p> <p>ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถนำไปใช้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ เทคนิคต่างๆ ที่ใช้ การมีความชัดเจนในภาระหน้าที่ของการเป็นผู้ริเริ่มเครือข่ายขึ้นมา</p> <p>การเตรียมพร้อมในเรื่องทรัพยากรสำหรับ</p>							4.94	0.56
72	กระบวนการสร้างเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ							4.97	0.53
73	การเข้าใจในภาพพจน์หรือภาพลักษณ์ของเครือข่ายที่สร้าง							4.94	0.63
74	การมีความชัดเจนในพันธกิจที่ร่วมกัน							4.97	0.53
75	การตระหนักถึงภารกิจของการเป็นสมาชิกเครือข่าย							4.94	0.63
76	การเตรียมพร้อมในการทำงานร่วมกันกับสมาชิกอื่นในฐานะผู้ให้และผู้รับ							4.93	0.71

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัถย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
77	การทำงานอย่างมีแผนงานที่ดี มีวิธีวาง แผนเป็นขั้นตอน							4.90	0.67
78	การเข้าใจในศักยภาพของตนเอง							4.73	0.77
79	การวิเคราะห์แผนงานและแก้ไขปัญหาได้ อย่างถูกต้อง เหมาะสม							3.59	0.91
80	การมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาชีพ							4.00	0.83
81	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เครือข่ายร่วมกัน							4.94	0.56
82	(2) ด้านการปฏิบัติการ ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมของ เครือข่าย การนำความรู้เทคนิคใหม่ไปใช้ โดยวิธีการประเมินเครือข่ายแบบไม่เป็นทาง การที่สร้างขึ้น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีความร่วมมือในกระบวนการสร้างเครือข่าย							4.91	0.59
83	เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในเครือข่ายโดย อยู่ในฐานะทั้งผู้ให้และผู้รับ							4.91	0.59
84	ร่วมประเมินผลการทำงานของเครือข่ายกับ สมาชิกอื่นว่าสอดคล้องกับพันธกิจ หรือมี ปัญหาเกิดขึ้น							4.89	0.56
85	ร่วมปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะ สมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการ สร้างเครือข่าย							4.91	0.59
86	เข้าร่วมกับสมาชิกแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดย สามารถนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาใน ทางปฏิบัติได้							4.79	0.71

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
87	นำวัตถุประสงค์และพันธกิจของเครือข่ายมา กำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติการได้							4.79	0.71
88	กำหนดและจัดกิจกรรมของเครือข่ายให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์และพันธกิจของ เครือข่ายภายในเวลาที่กำหนด							3.68	0.91
89	เข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง							4.97	0.59
90	จัดบุคลากรหรือสมาชิกได้เหมาะสมกับกิจ กรรมของเครือข่ายที่จัดขึ้น							3.79	0.71
91	วิเคราะห์ข้อมูลและเลือกวิธีการที่เหมาะสม							4.67	0.83
92	มีเทคนิคการเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว							4.75	0.83
93	(3) ด้านทัศนคติ ความสนใจ ทัศนคติต่อสมาชิกในเครือข่าย ด้วยกัน ทัศนคติต่อรูปแบบการฝึกอบรม มีความเต็มใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และจริงใจ							4.91	0.59
94	มีความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและ สมาชิกในเครือข่าย							4.67	0.83
95	รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในเครือข่าย							4.86	0.71
96	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล และ ให้เกียรติแก่สมาชิกร่วมเครือข่าย							3.81	0.77
97	มีการปรับตัวได้ดี และสามารถเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น							4.83	0.67
98	มีความคิดที่จะพัฒนางานวิชาชีพบัญชี							4.91	0.59
99	ให้น้ำใจต่อสมาชิกและเพื่อนร่วมวิชาชีพ							4.73	0.77

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร								
	1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร								
	เพื่อให้กลุ่มบุคลากรขององค์กรที่อยู่ใน วงการธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี มีความสามารถ ดังนี้								
100	มีความชำนาญในด้านการให้บริการวิชาชีพ บัญชีอย่างมีมาตรฐานและมีจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ							4.88	0.77
101	มีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือ							4.73	0.77
102	มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง							3.83	0.67
103	มีการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย							4.70	1.00
104	มีทักษะในการทำงานร่วมกัน							4.70	1.00
105	มีคุณภาพในการทำงานร่วมกันทั้งระดับใน องค์กรวิชาชีพเดียวกัน และในระหว่างเพื่อน ร่วมองค์กร							4.94	0.56

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร								
	2 โครงสร้างของหลักสูตร								
	เพื่อกำหนดความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือสำหรับกลุ่มบุคลากร ประกอบด้วย เนื้อหาความรู้ เกี่ยวกับ								
106	ความหมายของเครือข่ายแบบร่วมมืออย่าง ไม่เป็นทางการ						4.83	0.67	
107	คุณสมบัติเครือข่ายแบบร่วมมือ						4.88	0.63	
108	แนวคิดของการร่วมตัวเป็นเครือข่าย ความสำคัญ ความจำเป็น ความต้องการ						4.60	1.00	
109	การรวมกันเพื่อศักยภาพของกลุ่ม						4.91	0.59	
110	กระบวนการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือ						4.83	0.67	
111	การบริหารจัดการเครือข่ายที่สร้าง						4.68	0.91	
112	การนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มา ประยุกต์ใช้						4.50	1.00	
113	การพัฒนาเครือข่ายโดยประสาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก						4.94	0.56	
114	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมาชิก						4.91	0.59	
115	การรักษา และความยั่งยืนของเครือข่าย						4.94	0.56	
116	คุณลักษณะของผู้ร่วมงานที่ดี						3.81	0.77	
117	คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ดี						3.75	0.83	

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัถย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
118	คุณลักษณะของการเป็นนักวางแผนที่ดี							4.88	0.63
119	การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง							4.79	0.71
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร								
	3 เนื้อหาและกิจกรรม								
	เพื่อให้การจัดเนื้อหาให้ครอบคลุมตามโครงสร้างหลักสูตร และเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัดให้								
	<u>ส่วนเนื้อหา</u>								
	จัดแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ								
	(1) <u>ความรู้</u>								
120	ความสามารถในการวางแผนและจัดการ							4.67	0.83
121	ความสามารถในการแก้ปัญหา							4.88	0.63
122	ความสามารถในการร่วมจัดการเครือข่าย							3.68	0.91
123	ความสามารถในการเป็นผู้ร่วมงาน							4.00	0.71
124	ความสามารถในการเป็นนักพัฒนา							4.00	0.83
125	ความสามารถในการเป็นผู้ประสานงาน							4.73	0.77
126	ความสามารถในการร่วมกำหนดนโยบายและพันธกิจของเครือข่าย							4.06	0.63
127	มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ							4.94	0.56
	(2) <u>ทักษะการปฏิบัติงาน</u>								
128	สร้างและพัฒนาเครือข่ายแบบร่วมมือของกลุ่มบุคลากร							4.88	0.63

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
129	นำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกันก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพ							4.83	0.67
130	มีเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ							4.32	0.91
131	สามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย							4.33	0.83
132	กำหนดพันธกิจและทิศทางของเครือข่ายที่สร้าง							4.79	0.71
133	สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดี มีการเรียนรู้เป็นทีม							4.79	0.71
134	สมาชิกมีความร่วมมือ มีความเป็นอันหนึ่งเดียวกันทำให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย							4.88	0.63
135	สมาชิกมีการมองปัญหา คิดอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม							4.80	1.00
136	สมาชิกลดข้อขัดแย้งกัน							4.73	0.77
137	สมาชิกร่วมมือกัน ทำให้เครือข่ายบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ง่าย							4.79	0.71
138	สมาชิกร่วมกันประเมินผลเครือข่ายที่สร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ							4.86	0.71
139	(3) <u>ทัศนคติ</u> มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง							4.97	0.53
140	มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น							5.00	0.50
141	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ							5.00	0.50

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
142	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล							4.75	0.83
143	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น							4.88	0.63
144	มีกริยามรรยาท และบุคลิกที่ดี							4.88	0.63
145	<u>ส่วนรูปแบบกิจกรรม</u> ควรจัดเป็นรูปแบบ ประชุมกลุ่มใหญ่และย่อย							4.94	0.56
146	ระดมสมอง							4.94	0.56
147	กรณีศึกษา							4.97	0.53
148	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์							4.91	0.59
149	ติดต่อด้วยเครื่องมือสื่อสารและคอมพิวเตอร์							4.94	0.56
150	การศึกษาด้วยตนเอง							4.79	0.71
151	การเยี่ยมชมกิจการระหว่างองค์กรของ สมาชิกในเครือข่าย							4.30	1.00
152	การประชุมเชิงปฏิบัติการ							4.83	0.67
	<u>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร</u> 4 <u>วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้</u> เพื่อคัดเลือกวิทยากร และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำ ไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุวัตถุประสงค์ได้ วิทยากร คุณลักษณะของวิทยากร								

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
153	ควรประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก และสมาชิกของเครือข่าย							4.04	0.77
154	มีความรู้ในเนื้อหาที่จะถ่ายโอนความรู้เป็น อย่างดี							4.88	0.63
155	มีเทคนิคในการนำเสนอที่ดี							4.91	0.59
156	ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรืออำนวยความสะดวก ช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้							4.94	0.56
157	เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น							4.94	0.56
158	เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมที่จัดรวมกัน							4.91	0.59
159	นำเสนอเฉพาะเนื้อหาที่เป็นสาระเท่านั้นก็ เพียงพอแล้ว							4.12	0.77
160	สามารถนำเสนอโดยดึงดูดความสนใจของ สมาชิกได้ตลอดเวลา							4.91	0.59
161	มีบุคลิกภาพที่ดีและน่าเชื่อถือ							4.97	0.53
162	มีทักษะที่ดีและเหมาะสมในการใช้สื่อ โสตทัศนูปกรณ์ประกอบการบรรยาย							4.97	0.53
163	มีการนำเสนอเป็นขั้นตอนง่ายต่อการนำไปใช้ และเข้าใจง่าย							5.00	0.50
164	สื่อโสตทัศนูปกรณ์และสิ่งพิมพ์ ลักษณะของสื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม ชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ							5.00	0.50
165	ดึงดูดความสนใจได้ดี							4.97	0.53
166	สื่อความหมายได้ถูกต้อง เชื่อถือได้							5.00	0.50

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
167	มีความเหมาะสมกับเนื้อหา							4.94	0.56
168	เอกสารสิ่งพิมพ์มีจำนวนปริมาณเพียงพอ							4.83	0.67
169	มีราคาที่พอเหมาะ ไม่แพงจนเกินไป							4.10	0.67
170	<p>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร</p> <p>5 เกณฑ์การประเมินผล</p> <p>เพื่อประเมินผลความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของสมาชิกให้สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ ประสงค์ของการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็น</p> <p>(1) <u>ด้านการเรียนรู้</u> ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถนำไปใช้ การสังเคราะห์ เทคนิคต่างๆ ที่ใช้</p> <p>การมีความชัดเจนในภาระหน้าที่ของการ เป็นผู้นำริเริ่มเครือข่ายขึ้นมา</p>							4.33	0.83
171	การเตรียมพร้อมในเรื่องกระบวนการสร้าง เครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ และแผนงาน การสร้างเครือข่าย							4.41	0.91
172	การเข้าใจในภาพพจน์หรือภาพลักษณ์ของ เครือข่ายที่สร้าง							4.39	1.11
173	การมีความชัดเจนในพันธกิจที่ร่วมกัน							4.97	0.53
174	การตระหนักถึงภารกิจของการเป็นสมาชิก เครือข่าย							4.88	0.63
175	การเตรียมพร้อมในการทำงานร่วมกันกับ สมาชิกอื่นในฐานะผู้ให้และผู้รับ							4.88	0.63

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
176	การทำงานอย่างมีแผนงานที่ดี มีวิธีวางแผนเป็นขั้นตอน							4.83	0.67
177	การเข้าใจในศักยภาพของตนเอง							4.73	0.77
178	การสังเคราะห์แผนงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม							4.91	0.59
179	การมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาชีพ							4.41	0.91
180	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเครือข่ายร่วมกัน							4.00	0.83
181	(2) ด้านการปฏิบัติการ ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมของเครือข่าย การนำความรู้เทคนิคใหม่ไปใช้ โดยวิธีการประเมินเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการที่สร้างขึ้น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีความร่วมมือในกระบวนการสร้างเครือข่าย							4.94	0.56
182	เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในเครือข่ายโดยอยู่ในฐานะทั้งผู้ให้และผู้รับ							4.91	0.59
183	ร่วมประเมินผลการทำงานของเครือข่ายกับสมาชิกอื่นว่าสอดคล้องกับพันธกิจ หรือมีปัญหาก่อเกิดขึ้น							4.91	0.59
184	ร่วมปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการสร้างเครือข่าย							4.94	0.56
185	เข้าร่วมกับสมาชิกแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยสามารถนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติได้							4.91	0.59

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ	ค่า มัธย ฐาน	ค่า พิสัย ควอ ไทล์
		5	4	3	2	1			
186	นำวัตถุประสงค์และพันธกิจของเครือข่ายที่กำหนดเป็นขั้นตอนมาปฏิบัติได้							4.79	0.71
187	ร่วมจัดกิจกรรมของเครือข่ายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และพันธกิจของเครือข่ายภายในเวลาที่กำหนด							4.67	0.83
188	เข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง							4.91	0.59
189	ร่วมกับสมาชิกในเครือข่ายจัดกิจกรรมของเครือข่ายให้ตรงตามวัตถุประสงค์							4.07	0.71
190	สังเคราะห์ข้อมูลและเลือกวิธีการที่เหมาะสม							4.50	1.43
191	มีเทคนิคการเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว							4.83	0.67
192	(3) ด้านทัศนคติ ความสนใจ ทัศนคติต่อสมาชิกในเครือข่ายด้วยกัน ทัศนคติต่อรูปแบบการฝึกอบรม มีความเต็มใจในการร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และจริงจัง							4.91	0.59
193	มีความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและสมาชิกในเครือข่าย							4.94	0.56
194	รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในเครือข่าย							4.79	0.71
195	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล และให้เกียรติแก่สมาชิกร่วมเครือข่าย							4.19	0.77
196	มีการปรับตัวได้ดี และสามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น							4.97	0.67
197	มีความคิดที่จะพัฒนางานวิชาชีพบัญชี							4.83	0.67
198	มีน้ำใจต่อสมาชิกและเพื่อนวิชาชีพ							4.75	0.83

ภาคผนวก ค
การวิเคราะห์ผล
แบบแสดงความคิดเห็น
เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และ 3

ตาราง แสดงความถี่ในการตอบแบบแสดงความคิดเห็นเป็นรายชื่อของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ในการ
ตอบคำถาม รอบที่ 2 และ 3

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3					
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	แบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร											
1	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อให้เพื่อให้กลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้ บริหารองค์กรที่อยู่ในวงการธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี มีความสามารถ ดังนี้											
1	มีความเป็นผู้นำในด้านการให้บริการวิชาชีพ บัญชีอย่างมีมาตรฐานและมีจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ	14	6	-	-	-	15	3	-	-	-	-
2	มีความต้องการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย	13	5	2	-	-	14	4	-	-	-	-
3	มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	5	15	-	-	-	5	13	-	-	-	-
4	มีการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย	10	8	2	-	-	11	5	2	-	-	-
5	มีทักษะในการทำงานร่วมกัน	8	10	2	-	-	10	8	-	-	-	-
6	มีคุณภาพในการทำงานร่วมกันทั้งในระดับ ผู้นำในวงการวิชาชีพโดยรวม และในระดับ นักบริหารเป็นรายบุคคล	18	2	-	-	-	17	1	-	-	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3					
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	แบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร											
	2 โครงสร้างของหลักสูตร											
	เพื่อกำหนดความรู้และคุณลักษณะที่ พึงประสงค์เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแบบ ร่วมมือสำหรับกลุ่มเจ้าของกิจการหรือ ผู้บริหารองค์กร ประกอบด้วย เนื้อหา ความรู้เกี่ยวกับ											
7	ความหมายของเครือข่ายแบบร่วมมืออย่าง ไม่เป็นทางการ	15	3	2	-	-	17	1	-	-	-	-
8	คุณสมบัติเครือข่ายแบบร่วมมือ	17	3	-	-	-	16	2	-	-	-	-
9	แนวคิดของการร่วมตัวเป็นเครือข่าย ความสำคัญ ความจำเป็น ความต้องการ	16	3	1	-	-	16	1	1	-	-	-
10	การรวมกันเพื่อศักยภาพของกลุ่ม	17	2	1	-	-	16	2	-	-	-	-
11	กระบวนการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือ	17	3	-	-	-	17	1	-	-	-	-
12	การบริหารจัดการเครือข่ายที่สร้าง	15	5	-	-	-	14	4	-	-	-	-
13	การนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มา ประยุกต์ใช้	18	2	-	-	-	17	1	-	-	-	-
14	การพัฒนาเครือข่ายโดยประสาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก	18	2	-	-	-	16	2	-	-	-	-
15	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมาชิก	17	3	-	-	-	16	2	-	-	-	-
16	การรักษา และความยั่งยืนของเครือข่าย	4	14	2	-	-	4	12	2	-	-	-
17	คุณลักษณะของผู้นำที่ดี	6	13	1	-	-	5	12	1	-	-	-
18	คุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่ดี	7	12	1	-	-	6	11	1	-	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3				
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19	คุณลักษณะของการเป็นนักวิเคราะห์ที่ดี	16	3	1	-	-	14	3	1	-	-
20	ความรู้ด้านการพัฒนาบุคคลและทรัพยากร	14	4	2	-	-	13	4	1	-	-
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร										
	3 เนื้อหาและกิจกรรม										
	เพื่อให้การจัดเนื้อหาครอบคลุมตามโครงสร้างหลักสูตร และเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัดให้										
	<u>ส่วนเนื้อหา</u>										
	จัดแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ										
	(1) ความรู้										
21	ความสามารถในการวางแผนและจัดการ	17	2	1	-	-	17	1	-	-	-
22	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา	16	3	1	-	-	15	2	1	-	-
23	ความสามารถในการจัดการเครือข่าย	8	11	1	-	-	10	8	-	-	-
24	ความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี	3	14	3	-	-	3	14	1	-	-
25	ความสามารถในการเป็นนักพัฒนาที่ดี	14	2	4	-	-	14	2	2	-	-
26	ความสามารถในการเป็นผู้บริหารที่ดี	13	7	-	-	-	15	3	-	-	-
27	ความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชา	16	3	1	-	-	4	13	1	-	-
28	มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ	18	2	-	-	-	18	-	-	-	-
	(2) ทักษะการปฏิบัติงาน										
29	สร้างและพัฒนาเครือข่ายแบบร่วมมือของกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร	16	4	-	-	-	16	2	-	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3				
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
30	นำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกันก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพ	18	2	-	-	-	17	1	-	-	-
31	มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	7	12	1	-	-	6	12	-	-	-
32	สามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย	8	12	-	-	-	7	11	-	-	-
33	กำหนดพันธกิจและทิศทางของเครือข่ายที่สร้าง	16	4	-	-	-	17	1	-	-	-
34	สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดีมีการเรียนรู้เป็นทีม	17	3	-	-	-	15	3	-	-	-
35	สมาชิกมีความร่วมมือ มีความเป็นอันหนึ่งเดียวกันทำให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย	16	4	-	-	-	16	2	-	-	-
36	สมาชิกมีการมองปัญหา คิดอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม	4	13	2	1	-	8	7	3	-	-
37	สมาชิกลดข้อขัดแย้งกัน	13	4	3	-	-	12	4	2	-	-
38	สมาชิกร่วมมือกัน ทำให้เครือข่ายบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ง่าย	14	4	2	-	-	15	2	1	-	-
39	สมาชิกร่วมกันประเมินผลเครือข่ายที่สร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ	14	5	1	-	-	14	4	-	-	-
	(3) <u>ทัศนคติ</u>										
40	มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง	19	1	-	-	-	18	-	-	-	-
41	มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น	20	-	-	-	-	17	1	-	-	-
42	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	20	-	-	-	-	18	-	-	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3				
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
54	ควรประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกและสมาชิกของเครือข่าย	4	13	3	-	-	3	12	2	1	-
55	มีความรู้ในเนื้อหาที่จะถ่ายโอนความรู้เป็นอย่างดี	18	2	-	-	-	18	-	-	-	-
56	มีเทคนิคในการนำเสนอที่ดี	17	3	-	-	-	17	1	-	-	-
57	ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรืออำนวยความสะดวกช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้	15	3	2	-	-	14	2	2	-	-
58	เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น	18	2	-	-	-	15	3	-	-	-
59	เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดรวมกัน	17	3	-	-	-	17	1	-	-	-
60	นำเสนอเฉพาะเนื้อหาที่เป็นสาระเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว	5	13	1	1	-	4	12	2	-	-
61	สามารถนำเสนอโดยดึงดูดความสนใจของสมาชิกได้ตลอดเวลา	17	2	1	-	-	17	1	-	-	-
62	มีบุคลิกภาพที่ดีและน่าเชื่อถือ	19	1	-	-	-	18	-	-	-	-
63	มีทักษะที่ดีและเหมาะสมในการใช้สื่อโสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการบรรยาย	19	1	-	-	-	17	1	-	-	-
64	มีการนำเสนอเป็นขั้นตอนง่ายต่อการนำไปใช้ และเข้าใจง่าย	20	-	-	-	-	17	1	-	-	-
65	<u>สื่อโสตทัศนอุปกรณ์และสิ่งพิมพ์</u> ลักษณะของสื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ	20	-	-	-	-	18	-	-	-	-
66	ดึงดูดความสนใจได้ดี	19	1	-	-	-	16	2	-	-	-
67	สื่อความหมายได้ถูกต้อง เชื่อถือได้	20	-	-	-	-	18	-	-	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3				
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
68	มีความเหมาะสมกับเนื้อหา	18	2	-	-	-	17	1	-	-	-
69	เอกสารสิ่งพิมพ์มีจำนวนปริมาณเพียงพอ	17	3	-	-	-	16	2	-	-	-
70	มีราคาที่เหมาะสม ไม่แพงจนเกินไป	6	13	1	-	-	4	14	-	-	-
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร										
	5 เกณฑ์การประเมินผล										
	เพื่อประเมินผลความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของสมาชิกให้สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ ประสงค์ของการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็น										
	(1) <u>ด้านการเรียนรู้</u>										
	ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถ นำไปใช้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ เทคนิค ต่างๆ ที่ใช้										
71	การมีความชัดเจนในภาระหน้าที่ของการ เป็นผู้นำริเริ่มเครือข่ายขึ้นมา	18	2	-	-	-	16	1	1	-	-
72	การเตรียมพร้อมในเรื่องทรัพยากรสำหรับ กระบวนการสร้างเครือข่ายแบบไม่เป็น ทางการ	19	1	-	-	-	18	-	-	-	-
73	การเข้าใจในภาพพจน์หรือภาพลักษณ์ของ เครือข่ายที่สร้าง	16	3	1	-	-	14	4	-	-	-
74	การมีความชัดเจนในพันธกิจที่ร่วมกัน	19	1	-	-	-	17	1	-	-	-
75	การตระหนักถึงภารกิจของการเป็นสมาชิก เครือข่าย	16	3	1	-	-	16	2	-	-	-
76	การเตรียมพร้อมในการทำงานร่วมกันกับ สมาชิกอื่นในฐานะผู้ให้และผู้รับ	14	4	1	1	-	14	3	1	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3				
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
77	การทำงานอย่างมีแผนงานที่ดี มีวิธีวางแผนเป็นขั้นตอน	15	4	1	-	-	16	2	-	-	-
78	การเข้าใจในศักยภาพของตนเอง	13	3	3	1	-	12	4	2	-	-
79	การวิเคราะห์แผนงานและแก้ไข้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	17	3	-	-	-	17	1	-	-	-
80	การมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาชีพ	9	11	-	-	-	8	10	-	-	-
81	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเครือข่ายร่วมกัน	4	12	3	1	-	3	12	3	-	-
82	(2) ด้านการปฏิบัติการ ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมของเครือข่าย การนำความรู้เทคนิคใหม่ไปใช้ โดยวิธีการประเมินเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการที่สร้างขึ้น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis	18	2	-	-	-	18	-	-	-	-
83	เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในเครือข่ายโดยอยู่ในฐานะทั้งผู้ให้และผู้รับ	17	3	-	-	-	17	1	-	-	-
84	ร่วมประเมินผลการทำงานของเครือข่ายกับสมาชิกอื่นว่าสอดคล้องกับพันธกิจ หรือมีปัญหากเกิดขึ้น	17	2	1	-	-	16	2	-	-	-
85	ร่วมปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการสร้างเครือข่าย	18	2	-	-	-	16	2	-	-	-
86	เข้าร่วมกับสมาชิกแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยสามารถนำไปสู่แนวทางการแก้ไข้ปัญหาในทางปฏิบัติได้	17	2	1	-	-	16	1	1	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3				
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
87	นำวัตถุประสงค์และพันธกิจของเครือข่ายมา กำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติการได้	14	4	2	-	-	14	3	1	-	-
88	กำหนดและจัดกิจกรรมของเครือข่ายให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และพันธกิจของ เครือข่ายภายในเวลาที่กำหนด	8	11	1	-	-	8	10	-	-	-
89	เข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	17	2	1	-	-	16	2	-	-	-
90	จัดบุคลากรหรือสมาชิกได้เหมาะสมกับกิจ กรรมของเครือข่ายที่จัดขึ้น	2	14	2	2	-	4	11	3	-	-
91	วิเคราะห์ข้อมูลและเลือกวิธีการที่เหมาะสม	12	5	3	-	-	13	3	2	-	-
92	มีเทคนิคการเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	12	6	1	1	-	11	5	2	-	-
93	(3) ด้านทัศนคติ ความสนใจ ทัศนคติต่อสมาชิกในเครือข่าย ด้วยกัน ทัศนคติต่อรูปแบบการฝึกอบรม มีความเต็มใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และจริงใจ	17	3	-	-	-	16	2	-	-	-
94	มีความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและ สมาชิกในเครือข่าย	18	2	-	-	-	18	-	-	-	-
95	รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในเครือข่าย	14	5	1	-	-	14	3	1	-	-
96	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล และ ให้เกียรติแก่สมาชิกร่วมเครือข่าย	6	13	1	-	-	8	10	-	-	-
97	มีการปรับตัวได้ดี และสามารถเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น	15	3	2	-	-	14	3	1	-	-
98	มีความคิดที่จะพัฒนางานวิชาชีพบัญชี	17	3	-	-	-	16	2	-	-	-
99	มีน้ำใจต่อสมาชิกและเพื่อนร่วมวิชาชีพ	13	5	2	-	-	14	4	-	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3					
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร											
100	1 <u>วัตถุประสงค์ของหลักสูตร</u> เพื่อให้กลุ่มบุคลากรขององค์กรที่อยู่ใน วงการธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี มีความสามารถ ดังนี้ มีความชำนาญในด้านการให้บริการวิชาชีพ บัญชีอย่างมีมาตรฐานและมีจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ	15	5	-	-	-	15	3	-	-	-	
101	มีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือ	13	5	2	-	-	14	4	-	-	-	
102	มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	5	15	-	-	-	5	13	-	-	-	
103	มีการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย	10	8	2	-	-	11	5	2	-	-	
104	มีทักษะในการทำงานร่วมกัน	10	8	2	-	-	8	8	2	-	-	
105	มีคุณภาพในการทำงานร่วมกันทั้งระดับใน องค์กรวิชาชีพเดียวกัน และในระหว่างเพื่อน ร่วมองค์กร	18	2	-	-	-	17	1	-	-	-	

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3					
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร											
	2 โครงสร้างของหลักสูตร											
	เพื่อกำหนดความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือสำหรับกลุ่มบุคลากร ประกอบด้วยเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับ											
106	ความหมายของเครือข่ายแบบร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ	15	3	2	-	-	16	2	-	-	-	-
107	คุณสมบัติเครือข่ายแบบร่วมมือ	16	4	-	-	-	16	2	-	-	-	-
108	แนวคิดของการร่วมตัวเป็นเครือข่าย ความสำคัญ ความจำเป็น ความต้องการ	10	9	1	-	-	13	4	1	-	-	-
109	การรวมกันเพื่อศักยภาพของกลุ่ม	17	2	1	-	-	16	2	-	-	-	-
110	กระบวนการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือ	15	3	2	-	-	16	1	1	-	-	-
111	การบริหารจัดการเครือข่ายที่สร้าง	11	6	2	1	-	14	4	-	-	-	-
112	การนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้	10	10	-	-	-	7	11	-	-	-	-
113	การพัฒนาเครือข่ายโดยประสาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก	18	2	-	-	-	16	2	-	-	-	-
114	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมาชิก	17	3	-	-	-	16	2	-	-	-	-
115	การรักษา และความยั่งยืนของเครือข่าย	12	8	-	-	-	14	4	-	-	-	-
116	คุณลักษณะของผู้ร่วมงานที่ดี	6	13	1	-	-	5	12	1	-	-	-
117	คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ดี	7	12	1	-	-	6	11	1	-	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3				
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
118	คุณลักษณะของการเป็นนักวางแผนที่ดี	16	3	1	-	-	14	3	1	-	-
119	การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	14	4	2	-	-	13	4	1	-	-
	<u>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร</u>										
	<u>3 เนื้อหาและกิจกรรม</u>										
	เพื่อให้การจัดเนื้อหาให้ครอบคลุมตามโครงสร้างหลักสูตร และเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัดให้										
	<u>ส่วนเนื้อหา</u>										
	จัดแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ										
	(1) <u>ความรู้</u>										
120	ความสามารถในการวางแผนและจัดการ	12	7	1	-	-	17	1	-	-	-
121	ความสามารถในการแก้ปัญหา	16	3	1	-	-	15	2	1	-	-
122	ความสามารถในการร่วมจัดการเครือข่าย	8	11	1	-	-	10	8	-	-	-
123	ความสามารถในการเป็นผู้ร่วมงาน	3	14	3	-	-	3	14	1	-	-
124	ความสามารถในการเป็นนักพัฒนา	4	12	4	-	-	4	12	2	-	-
125	ความสามารถในการเป็นผู้ประสานงาน	13	7	-	-	-	15	3	-	-	-
126	ความสามารถในการร่วมกำหนดนโยบายและพันธกิจของเครือข่าย	3	16	1	-	-	4	13	1	-	-
127	มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ	18	2	-	-	-	18	-	-	-	-
	(2) <u>ทักษะการปฏิบัติงาน</u>										
128	สร้างและพัฒนาเครือข่ายแบบร่วมมือของกลุ่มบุคลากร	16	4	-	-	-	16	2	-	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3				
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
129	นำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกันก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพ	15	5	-	-	-	17	1	-	-	-
130	มีเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	9	11	1	-	-	6	12	-	-	-
131	สามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย	8	12	-	-	-	7	11	-	-	-
132	กำหนดพันธกิจและทิศทางของเครือข่ายที่สร้าง	14	6	-	-	-	17	1	-	-	-
133	สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดีมีการเรียนรู้เป็นทีม	14	6	-	-	-	15	3	-	-	-
134	สมาชิกมีความร่วมมือ มีความเป็นอันหนึ่งเดียวกันทำให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย	16	4	-	-	-	16	2	-	-	-
135	สมาชิกมีการมองปัญหา คิดอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม	10	7	2	1	-	8	7	3	-	-
136	สมาชิกลดข้อขัดแย้งกัน	13	4	3	-	-	12	4	2	-	-
137	สมาชิกร่วมมือกัน ทำให้เครือข่ายบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ง่าย	14	4	2	-	-	15	2	1	-	-
138	สมาชิกร่วมกันประเมินผลเครือข่ายที่สร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ	14	5	1	-	-	14	4	-	-	-
139	(3) ทักษะคดี มีทักษะคดีที่ดีต่อตนเอง	19	1	-	-	-	18	-	-	-	-
140	มีทักษะคดีที่ดีต่อผู้อื่น	20	-	-	-	-	17	1	-	-	-
141	มีทักษะคดีที่ดีต่อวิชาชีพ	20	-	-	-	-	18	-	-	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3				
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
153	ควรประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกและสมาชิกของเครือข่าย	4	13	3	-	-	4	12	2	-	-
154	มีความรู้ในเนื้อหาที่จะถ่ายโอนความรู้เป็นอย่างดี	16	4	-	-	-	14	4	-	-	-
155	มีเทคนิคในการนำเสนอที่ดี	17	3	-	-	-	17	1	-	-	-
156	ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรืออำนวยความสะดวกช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้	18	2	-	-	-	14	4	-	-	-
157	เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น	18	2	-	-	-	15	3	-	-	-
158	เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดร่วมกัน	17	3	-	-	-	17	1	-	-	-
159	นำเสนอเฉพาะเนื้อหาที่เป็นสาระเท่านั้น ก็เพียงพอแล้ว	5	13	2	-	-	4	12	2	-	-
160	สามารถนำเสนอโดยดึงดูดความสนใจของสมาชิกได้ตลอดเวลา	17	2	1	-	-	17	1	-	-	-
161	มีบุคลิกภาพที่ดีและน่าเชื่อถือ	19	1	-	-	-	18	-	-	-	-
162	มีทักษะที่ดีและเหมาะสมในการใช้สื่อโสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการบรรยาย	19	1	-	-	-	17	1	-	-	-
163	มีการนำเสนอเป็นขั้นตอนง่ายต่อการนำไปใช้และเข้าใจง่าย	20	-	-	-	-	17	1	-	-	-
164	<u>สื่อโสตทัศนอุปกรณ์และสิ่งพิมพ์</u> ลักษณะของสื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ	20	-	-	-	-	18	-	-	-	-
165	ดึงดูดความสนใจได้ดี	19	1	-	-	-	16	2	-	-	-
166	สื่อความหมายได้ถูกต้อง เชื่อถือได้	20	-	-	-	-	18	-	-	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3				
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
167	มีความเหมาะสมกับเนื้อหา	18	2	-	-	-	17	1	-	-	-
168	เอกสารสิ่งพิมพ์มีจำนวนปริมาณเพียงพอ	15	3	2	-	-	16	2	-	-	-
169	มีราคาที่เหมาะสม ไม่แพงจนเกินไป	4	15	1	-	-	4	14	-	-	-
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร										
	5 เกณฑ์การประเมินผล										
	เพื่อประเมินผลความรู้ ทักษะ และทัศนคติของสมาชิกให้สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็น										
	(1) <u>ด้านการเรียนรู้</u>										
	ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถนำไปใช้ การสังเคราะห์ เทคนิคต่างๆ ที่ใช้										
170	การมีความชัดเจนในภาระหน้าที่ของการเป็นผู้ริเริ่มเครือข่ายขึ้นมา	8	12	-	-	-	6	11	1	-	-
171	การเตรียมพร้อมในเรื่องกระบวนการสร้างเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ และแผนงานการสร้างเครือข่าย	9	11	-	-	-	4	14	-	-	-
172	การเข้าใจในภาพพจน์หรือภาพลักษณ์ของเครือข่ายที่สร้าง	9	9	2	-	-	14	4	-	-	-
173	การมีความชัดเจนในพันธกิจที่ร่วมกัน	19	1	-	-	-	16	2	-	-	-
174	การตระหนักถึงภารกิจของการเป็นสมาชิกเครือข่าย	16	3	1	-	-	16	2	-	-	-
175	การเตรียมพร้อมในการทำงานร่วมกันกับสมาชิกอื่นในฐานะผู้ให้และผู้รับ	14	6	-	-	-	14	3	1	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3				
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
176	การทำงานอย่างมีแผนงานที่ดี มีวิธีวางแผนเป็นขั้นตอน	15	4	1	-	-	16	2	-	-	-
177	การเข้าใจในศักยภาพของตนเอง	13	3	3	1	-	12	4	2	-	-
178	การสังเคราะห์แผนงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	17	3	-	-	-	17	1	-	-	-
179	การมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาชีพ	9	11	-	-	-	8	10	-	-	-
180	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเครือข่ายร่วมกัน	4	12	3	1	-	3	12	3	-	-
181	(2) <u>ด้านการปฏิบัติการ</u> ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมของเครือข่าย การนำความรู้เทคนิคใหม่ไปใช้ โดยวิธีการประเมินเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการที่สร้างขึ้น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีความร่วมมือในกระบวนการสร้างเครือข่าย	18	2	-	-	-	18	-	-	-	-
182	เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในเครือข่ายโดยอยู่ในฐานะทั้งผู้ให้และผู้รับ	17	3	-	-	-	17	1	-	-	-
183	ร่วมประเมินผลการทำงานของเครือข่ายกับสมาชิกอื่นว่าสอดคล้องกับพันธกิจ หรือมีปัญหาก่อเกิดขึ้น	17	2	1	-	-	16	2	-	-	-
184	ร่วมปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการสร้างเครือข่าย	18	2	-	-	-	16	2	-	-	-
185	เข้าร่วมกับสมาชิกแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยสามารถนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติได้	17	2	1	-	-	16	1	1	-	-

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	รอบที่ 2					รอบที่ 3				
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
186	นำวัตถุประสงค์และพันธกิจของเครือข่ายที่กำหนดเป็นขั้นตอนมาปฏิบัติการได้	14	4	2	-	-	14	3	1	-	-
187	ร่วมจัดกิจกรรมของเครือข่ายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และพันธกิจของเครือข่ายภายในเวลาที่กำหนด	12	7	1	-	-	10	8	-	-	-
188	เข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	17	2	1	-	-	16	2	-	-	-
189	ร่วมกับสมาชิกในเครือข่ายจัดกิจกรรมของเครือข่ายให้ตรงตามวัตถุประสงค์	4	14	2	-	-	4	11	3	-	-
190	สังเคราะห์ข้อมูลและเลือกวิธีการที่เหมาะสม	10	7	3	-	-	13	3	2	-	-
191	มีเทคนิคการเรียนรู้รู้งานได้อย่างรวดเร็ว	15	3	1	1	-	13	4	1	-	-
192	(3) ด้านทัศนคติ ความสนใจ ทัศนคติต่อสมาชิกในเครือข่ายด้วยกัน ทัศนคติต่อรูปแบบการฝึกอบรม มีความเต็มใจในการร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และจริงจัง	17	3	-	-	-	16	2	-	-	-
193	มีความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและสมาชิกในเครือข่าย	18	2	-	-	-	18	-	-	-	-
194	รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในเครือข่าย	14	5	1	-	-	14	3	1	-	-
195	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล และให้เกียรติแก่สมาชิกร่วมเครือข่าย	6	13	1	-	-	8	9	1	-	-
196	มีการปรับตัวได้ดี และสามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	15	3	2	-	-	14	3	1	-	-
197	มีความคิดที่จะพัฒนาวงการวิชาชีพบัญชี	15	5	-	-	-	16	2	-	-	-
198	มีน้ำใจต่อสมาชิกและเพื่อนวิชาชีพ	13	5	2	-	-	15	3	-	-	-

ตาราง แสดงผลการวิเคราะห์คำตอบเป็นรายชื่อ ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบแสดงความคิดเห็น รอบที่ 3

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q ₃ และ Q ₁	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
	แบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร					
	1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
	เพื่อให้เพื่อให้กลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้ บริหารองค์กรที่อยู่ในวงการธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี มีความสามารถ ดังนี้					
1	มีความเป็นผู้นำในด้านการให้บริการวิชาชีพ บัญชีอย่างมีมาตรฐานและมีจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
2	มีการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย	5	4.86	0.14	5.18-4.54	5.0
3	มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4	4.19	-0.19	4.54-3.85	4.0
4	มีการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย	5	4.68	0.32	5.09-4.27	5.0
5	มีทักษะในการทำงานร่วมกัน	5	4.60	0.40	5.05-4.15	4.5
6	มีคุณภาพในการทำงานร่วมกันทั้งในระดับ ผู้นำในวงการวิชาชีพโดยรวม และในระดับ นักบริหารเป็นรายบุคคล	5	4.97	0.03	5.24-4.71	5.0

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q_3 และ Q_1	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
	แบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร					
	2 โครงสร้างของหลักสูตร					
	เพื่อกำหนดความรู้และคุณลักษณะที่ พึงประสงค์เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแบบ ร่วมมือสำหรับกลุ่มเจ้าของกิจการหรือ ผู้บริหารองค์กร ประกอบด้วย เนื้อหา ความรู้เกี่ยวกับ					
7	ความหมายของเครือข่ายแบบร่วมมืออย่าง ไม่เป็นทางการ	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
8	คุณสมบัติเครือข่ายแบบร่วมมือ	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
9	แนวคิดของการร่วมตัวเป็นเครือข่าย ความสำคัญ ความจำเป็น ความต้องการ	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
10	การรวมกันเพื่อศักยภาพของกลุ่ม	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
11	กระบวนการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือ	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
12	การบริหารจัดการเครือข่ายที่สร้าง	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
13	การนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มา ประยุกต์ใช้	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
14	การพัฒนาเครือข่ายโดยประสาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
15	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมาชิก	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
16	การรักษา และความยั่งยืนของเครือข่าย	4	4.08	-0.08	4.46-3.71	0.75
17	คุณลักษณะของผู้นำที่ดี	4	4.17	-0.17	4.54-3.79	0.75
18	คุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่ดี	4	4.23	-0.23	4.64-3.82	0.82

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q ₃ และ Q ₁	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
19	คุณลักษณะของการเป็นนักวิเคราะห์ที่ดี	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
20	ความรู้ด้านการพัฒนาบุคคลและทรัพยากร	5	4.79	0.21	5.11-4.46	0.64
	<u>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร</u>					
	3 เนื้อหาและกิจกรรม					
	เพื่อให้การจัดเนื้อหาให้ครอบคลุมตามโครงสร้างหลักสูตร และเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัดให้					
	<u>ส่วนเนื้อหา</u>					
	จัดแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ					
	(1) <u>ความรู้</u>					
21	ความสามารถในการวางแผนและจัดการ	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
22	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
23	ความสามารถในการจัดการเครือข่าย	5	4.60	0.40	5.05-4.15	0.90
24	ความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี	4	4.07	-0.07	4.39-3.75	0.64
25	ความสามารถในการเป็นนักพัฒนาที่ดี	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
26	ความสามารถในการเป็นผู้บริหารที่ดี	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
27	ความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชา	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
28	มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
	(2) <u>ทักษะการปฏิบัติงาน</u>					
29	สร้างและพัฒนาเครือข่ายแบบร่วมมือของกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q_3 และ Q_1	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
30	นำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกันก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพ	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
31	มีเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	4	4.25	-0.25	4.63-3.88	0.53
32	สามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย	4	4.32	-0.32	4.73-3.91	0.82
33	กำหนดพันธกิจและทิศทางของเครือข่ายที่สร้าง	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
34	สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดีมีการเรียนรู้เป็นทีม	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
35	สมาชิกมีความร่วมมือ มีความเป็นอันหนึ่งเดียวกันทำให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
36	สมาชิกมีการมองปัญหา คิดอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม	5	4.38	0.63	4.94-3.81	1.13
37	สมาชิกลดข้อขัดแย้งกัน	5	4.75	0.25	5.13-4.38	0.75
38	สมาชิกร่วมมือกัน ทำให้เครือข่ายบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ง่าย	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
39	สมาชิกร่วมกันประเมินผลเครือข่ายที่สร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
40	(3) ทักษะคิด มีทักษะคิดที่ดีต่อตนเอง	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
41	มีทักษะคิดที่ดีต่อผู้อื่น	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
42	มีทักษะคิดที่ดีต่อวิชาชีพ	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q_3 และ Q_1	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
43	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
44	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
45	มีกริยามรรยาท และบุคคลิกที่ดี	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
	<u>ส่วนรูปแบบกิจกรรม</u>					
	ควรจัดเป็นรูปแบบ					
46	ประชุมกลุ่มใหญ่และย่อย	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
47	ระดมสมอง	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
48	กรณีศึกษา	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
49	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
50	ติดต่อด้วยเครื่องมือสื่อสารและ คอมพิวเตอร์	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
51	การศึกษาด้วยตนเอง	5	4.75	0.25	5.13-4.38	0.75
52	การเยี่ยมชมกิจกรรมระหว่างองค์กรของ สมาชิกในเครือข่าย	4	4.00	0.00	4.32-3.68	0.64
53	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
	<u>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร</u>					
	<u>4 วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้</u>					
	เพื่อคัดเลือกวิทยากร และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำไป ไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุวัตถุประสงค์ได้					
	วิทยากร					
	คุณลักษณะของวิทยากร					

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q ₃ และ Q ₁	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
54	ควรประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก และสมาชิกของเครือข่าย	4	4.00	0.00	4.38-3.63	0.75
55	มีความรู้ในเนื้อหาที่จะถ่ายโอนความรู้เป็น อย่างดี	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
56	มีเทคนิคในการนำเสนอที่ดี	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
57	ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนวทางหรืออำนวยความสะดวก ช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้	5	4.86	0.14	5.18-5.45	0.64
58	เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
59	เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมที่จัดรวมกัน	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
60	นำเสนอเฉพาะเนื้อหาที่เป็นสาระเท่านั้นก็ เพียงพอแล้ว	4	4.08	-0.08	4.46-3.71	0.75
61	สามารถนำเสนอโดยดึงดูดความสนใจของ สมาชิกได้ตลอดเวลา	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
62	มีบุคลิกภาพที่ดีและน่าเชื่อถือ	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
63	มีทักษะที่ดีและเหมาะสมในการใช้สื่อ โสตทัศนูปกรณ์ประกอบการบรรยาย	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
64	มีการนำเสนอเป็นขั้นตอนง่ายต่อการนำไป ใช้ และเข้าใจง่าย	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
65	สื่อโสตทัศนูปกรณ์และสิ่งพิมพ์ ลักษณะของสื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม ชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
66	ดึงดูดความสนใจได้ดี	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
67	สื่อความหมายได้ถูกต้อง เชื่อถือได้	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q ₃ และ Q ₁	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
68	มีความเหมาะสมกับเนื้อหา	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
69	เอกสารสิ่งพิมพ์มีจำนวนปริมาณเพียงพอ	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
70	มีราคาที่เหมาะสม ไม่แพงจนเกินไป	4	4.14	-0.14	4.46-3.82	0.64
	<p>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร</p> <p>5 เกณฑ์การประเมินผล</p> <p>เพื่อประเมินผลความรู้ ทักษะ และทัศนคติของสมาชิกให้สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็น</p> <p>(1) <u>ด้านการเรียนรู้</u> ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถนำไปใช้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ เทคนิคต่างๆ ที่ใช้</p>					
71	การมีความชัดเจนในภาระหน้าที่ของการเป็นผู้ริเริ่มเครือข่ายขึ้นมา	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
72	การเตรียมพร้อมในเรื่องทรัพยากรสำหรับกระบวนการสร้างเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
73	การเข้าใจในภาพพจน์หรือภาพลักษณ์ของเครือข่ายที่สร้าง	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
74	การมีความชัดเจนในพันธะกิจที่ร่วมกัน	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
75	การตระหนักถึงภารกิจของการเป็นสมาชิกเครือข่าย	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
76	การเตรียมพร้อมในการทำงานร่วมกันกับสมาชิกอื่นในฐานะผู้ให้และผู้รับ	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q ₃ และ Q ₁	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
77	การทำงานอย่างมีแผนงานที่ดี มีวิธืวาง แผนเป็นขั้นตอน	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
78	การเข้าใจในศักยภาพของตนเอง	5	4.75	0.25	5.13-4.38	0.75
79	การวิเคราะห์แผนงานและแก้ไขปัญหาได้ อย่างถูกต้อง เหมาะสม	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
80	การมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาชีพ	4	4.40	-0.40	4.85-3.95	0.90
81	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เครือข่ายร่วมกัน	4	4.00	0.00	4.38-3.63	0.75
82	(2) ด้านการปฏิบัติการ ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมของ เครือข่าย การนำความรู้เทคนิคใหม่ไปใช้ โดยวิธีการประเมินเครือข่ายแบบไม่เป็นทาง การที่สร้างขึ้น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีความร่วมมือในกระบวนการสร้างเครือข่าย	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
83	เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในเครือข่ายโดย อยู่ในฐานะทั้งผู้ให้และผู้รับ	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
84	ร่วมประเมินผลการทำงานของเครือข่ายกับ สมาชิกอื่นว่าสอดคล้องกับพันธกิจ หรือมี ปัญหาเกิดขึ้น	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
85	ร่วมปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะ สมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการ สร้างเครือข่าย	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
86	เข้าร่วมกับสมาชิกแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดย สามารถนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาใน ทางปฏิบัติได้	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q ₃ และ Q ₁	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
87	นำวัตถุประสงค์และพันธกิจของเครือข่ายมา กำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติการได้	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
88	กำหนดและจัดกิจกรรมของเครือข่ายให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์และพันธกิจของ เครือข่ายภายในเวลาที่กำหนด	4	4.40	-0.40	4.85-3.95	0.90
89	เข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
90	จัดบุคลากรหรือสมาชิกได้เหมาะสมกับกิจ กรรมของเครือข่ายที่จัดขึ้น	4	4.05	0.06	4.45-3.64	0.82
91	วิเคราะห์ข้อมูลและเลือกวิธีการที่เหมาะสม	5	4.81	0.19	5.15-4.46	0.69
92	มีเทคนิคการเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	5	4.68	0.32	5.09-4.27	0.82
93	(3) <u>ด้านทัศนคติ</u> ความสนใจ ทัศนคติต่อสมาชิกในเครือข่าย ด้วยกัน ทัศนคติต่อรูปแบบการฝึกอบรม มีความเต็มใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และจริงใจ	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
94	มีความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและ สมาชิกในเครือข่าย	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
95	รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในเครือข่าย	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
96	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล และ ให้เกียรติแก่สมาชิกร่วมเครือข่าย	4	4.40	-0.40	4.85-3.95	0.90
97	มีการปรับตัวได้ดี และสามารถเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
98	มีความคิดที่จะพัฒนางานวิชาชีพบัญชี	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
99	ให้กำลังใจต่อสมาชิกและเพื่อนร่วมวิชาชีพ	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q_3 และ Q_1	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร					
	1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
	เพื่อให้กลุ่มบุคลากรขององค์กรที่อยู่ใน วงการธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี มีความสามารถ ดังนี้					
100	มีความชำนาญในด้านการให้บริการวิชาชีพ บัญชีอย่างมีมาตรฐานและมีจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
101	มีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือ	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
102	มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4	4.19	-0.19	4.54-3.85	0.69
103	มีการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย	5	4.68	0.32	5.09-4.27	0.82
104	มีทักษะในการทำงานร่วมกัน	4.5	4.38	0.12	4.94-3.81	1.13
105	มีคุณภาพในการทำงานร่วมกันทั้งระดับใน องค์กรวิชาชีพเดียวกัน และในระหว่างเพื่อน ร่วมองค์กร	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q_3 และ Q_1	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร					
	2 โครงสร้างของหลักสูตร					
	เพื่อกำหนดความรู้และคุณลักษณะที่ พึงประสงค์เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแบบ ร่วมมือสำหรับกลุ่มบุคลากร ประกอบด้วย เนื้อหาความรู้ เกี่ยวกับ					
106	ความหมายของเครือข่ายแบบร่วมมืออย่าง ไม่เป็นทางการ	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
107	คุณสมบัติเครือข่ายแบบร่วมมือ	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
108	แนวคิดของการร่วมตัวเป็นเครือข่าย ความสำคัญ ความจำเป็น ความต้องการ	5	4.81	0.19	5.15-4.46	0.69
109	การรวมกันเพื่อศักยภาพของกลุ่ม	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
110	กระบวนการสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือ	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
111	การบริหารจัดการเครือข่ายที่สร้าง	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
112	การนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มา ประยุกต์ใช้	4	4.32	-0.32	4.73-3.91	0.82
113	การพัฒนาเครือข่ายโดยประสาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
114	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมาชิก	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
115	การรักษา และความยั่งยืนของเครือข่าย	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
116	คุณลักษณะของผู้ร่วมงานที่ดี	4	4.17	-0.17	4.54-3.79	0.75
117	คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ดี	4	4.23	-0.23	4.64-3.82	0.82

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q ₃ และ Q ₁	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
118	คุณลักษณะของการเป็นนักวางแผนที่ดี	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
119	การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	5	4.81	0.19	5.15-4.46	0.69
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร					
	3 เนื้อหาและกิจกรรม					
	เพื่อให้การจัดเนื้อหาให้ครอบคลุมตามโครงสร้างหลักสูตร และเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัดให้					
	<u>ส่วนเนื้อหา</u>					
	จัดแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ					
	(1) <u>ความรู้</u>					
120	ความสามารถในการวางแผนและจัดการ	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
121	ความสามารถในการแก้ปัญหา	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
122	ความสามารถในการร่วมจัดการเครือข่าย	5	4.60	0.40	5.05-4.15	0.90
123	ความสามารถในการเป็นผู้ร่วมงาน	4	4.07	-0.07	4.39-3.75	0.64
124	ความสามารถในการเป็นนักพัฒนา	4	4.08	-0.08	4.46-3.71	0.75
125	ความสามารถในการเป็นผู้ประสานงาน	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
126	ความสามารถในการร่วมกำหนดนโยบายและพันธกิจของเครือข่าย	4	4.12	-0.12	4.46-3.77	0.69
127	มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
	(2) <u>ทักษะการปฏิบัติงาน</u>					
128	สร้างและพัฒนาเครือข่ายแบบร่วมมือของกลุ่มบุคลากร	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q_3 และ Q_1	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
129	นำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกันก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพ	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
130	มีเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	4	4.25	-0.25	4.63-3.88	0.75
131	สามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย	4	4.32	-0.32	4.73-3.91	0.82
132	กำหนดพันธกิจและทิศทางของเครือข่ายที่สร้าง	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
133	สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดีมีการเรียนรู้เป็นทีม	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
134	สมาชิกมีความร่วมมือ มีความเป็นอันหนึ่งเดียวกันทำให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
135	สมาชิกมีการมองปัญหา คิดอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม	5	4.38	0.62	4.94-3.81	1.13
136	สมาชิกลดข้อขัดแย้งกัน	5	4.75	0.25	5.13-4.38	0.75
137	สมาชิกร่วมมือกัน ทำให้เครือข่ายบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ง่าย	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
138	สมาชิกร่วมกันประเมินผลเครือข่ายที่สร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
	(3) ทักษะคนดี					
139	มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
140	มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
141	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q ₃ และ Q ₁	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
142	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
143	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
144	มีกริยามรรยาท และบุคลิกที่ดี	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
	<u>ส่วนรูปแบบกิจกรรม</u>					
	ควรจัดเป็นรูปแบบ					
145	ประชุมกลุ่มใหญ่และย่อย	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
146	ระดมสมอง	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
147	กรณีศึกษา	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
148	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	5.0	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
149	ติดต่อด้วยเครื่องมือสื่อสารและ คอมพิวเตอร์	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
150	การศึกษาด้วยตนเอง	5	4.75	0.25	5.13-4.38	0.75
151	การเยี่ยมชมกิจการระหว่างองค์กรของ สมาชิกในเครือข่าย	4	4.00	0.00	4.32-3.68	0.64
152	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
	<u>รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร</u>					
	4 <u>วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้</u>					
	เพื่อคัดเลือกวิทยากร และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำ ไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุวัตถุประสงค์ได้					
	<u>วิทยากร</u>					
	คุณลักษณะของวิทยากร					

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q_3 และ Q_1	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
153	ควรประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก และสมาชิกของเครือข่าย	4	4.08	-0.08	4.46-3.71	0.75
154	มีความรู้ในเนื้อหาที่จะถ่ายโอนความรู้เป็น อย่างดี	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
155	มีเทคนิคในการนำเสนอที่ดี	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
156	ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรืออำนวยความสะดวก ช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
157	เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60
158	เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมที่จัดร่วมกัน	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
159	นำเสนอเฉพาะเนื้อหาที่เป็นสาระเท่านั้น ก็ เพียงพอแล้ว	4	4.08	-0.08	4.46-3.71	0.75
160	สามารถนำเสนอโดยดึงดูดความสนใจของ สมาชิกได้ตลอดเวลา	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
161	มีบุคลิกภาพที่ดีและน่าเชื่อถือ	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
162	มีทักษะที่ดีและเหมาะสมในการใช้สื่อ โสตทัศนูปกรณ์ประกอบการบรรยาย	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
163	มีการนำเสนอเป็นขั้นตอนง่ายต่อการนำไป ใช้และเข้าใจง่าย	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
164	สื่อโสตทัศนูปกรณ์และสิ่งพิมพ์ ลักษณะของสื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม ชัดเจนง่ายต่อการเข้าใจ	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
165	ดึงดูดความสนใจได้ดี	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
166	สื่อความหมายได้ถูกต้อง เชื่อถือได้	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q_3 และ Q_1	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
167	มีความเหมาะสมกับเนื้อหา	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
168	เอกสารสิ่งพิมพ์มีจำนวนปริมาณเพียงพอ	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
169	มีราคาที่เหมาะสม ไม่แพงจนเกินไป	4	4.14	-0.14	4.46-3.82	0.64
	รูปแบบการฝึกอบรมกลุ่มบุคลากร					
	5 เกณฑ์การประเมินผล					
	เพื่อประเมินผลความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของสมาชิกให้สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ ประสงค์ของการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็น					
	(1) ด้านการเรียนรู้					
	ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถ นำไปใช้ การสังเคราะห์ เทคนิคต่างๆ ที่ใช้					
170	การมีความชัดเจนในภาระหน้าที่ของการ เป็นผู้นำริเริ่มเครือข่ายขึ้นมา	4	4.23	-0.23	4.64-3.82	0.82
171	การเตรียมพร้อมในเรื่องกระบวนการสร้าง เครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ และแผนงาน การสร้างเครือข่าย	4	4.14	-0.14	4.46-3.82	0.64
172	การเข้าใจในภาพพจน์หรือภาพลักษณ์ของ เครือข่ายที่สร้าง	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
173	การมีความชัดเจนในพันธกิจที่ร่วมกัน	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
174	การตระหนักถึงภารกิจของการเป็นสมาชิก เครือข่าย	5	4.94	0.06	5.13-4.38	0.56
175	การเตรียมพร้อมในการทำงานร่วมกันกับ สมาชิกอื่นในฐานะผู้ให้และผู้รับ	5	4.86	0.14	5.24-4.71	0.64

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q_3 และ Q_1	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
176	การทำงานอย่างมีแผนงานที่ดี มีวิธีวางแผนเป็นขั้นตอน	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
177	การเข้าใจในศักยภาพของตนเอง	5	4.75	0.25	5.13-4.38	0.75
178	การสังเคราะห์แผนงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
179	การมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาชีพ	4	4.40	-0.40	4.85-3.95	0.90
180	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เครือข่ายร่วมกัน	4	4.00	0.00	4.38-3.63	0.75
181	(2) ด้านการปฏิบัติการ ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมของ เครือข่าย การนำความรู้เทคนิคใหม่ไปใช้ โดยวิธีการประเมินเครือข่ายแบบไม่เป็นทาง การที่สร้างขึ้น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีความร่วมมือในกระบวนการสร้างเครือข่าย	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
182	เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในเครือข่ายโดย อยู่ในฐานะทั้งผู้ให้และผู้รับ	5	4.97	0.03	5.24-4.71	0.53
183	ร่วมประเมินผลการทำงานของเครือข่ายกับ สมาชิกอื่นว่าสอดคล้องกับพันธกิจ หรือมี ปัญหาเกิดขึ้น	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
184	ร่วมปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการ สร้างเครือข่าย	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
185	เข้าร่วมกับสมาชิกแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดย สามารถนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาใน ทางปฏิบัติได้	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคิดเห็น	ฐานนิยม	มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง ฐานนิยมและ มัธยฐาน	ความแตกต่าง ระหว่าง Q_3 และ Q_1	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
186	นำวัตถุประสงค์และพันธกิจของเครือข่ายที่กำหนดเป็นขั้นตอนมาปฏิบัติได้	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
187	ร่วมจัดกิจกรรมของเครือข่ายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และพันธกิจของเครือข่ายภายในเวลาที่กำหนด	5	4.60	0.40	5.05-4.15	0.90
188	เข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
189	ร่วมกับสมาชิกในเครือข่ายจัดกิจกรรมของเครือข่ายให้ตรงตามวัตถุประสงค์	4	4.05	-0.05	4.45-3.64	0.82
190	สังเคราะห์ข้อมูลและเลือกวิธีการที่เหมาะสม	5	4.81	0.19	5.15-4.46	0.69
191	มีเทคนิคการเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	5	4.81	0.19	5.15-4.46	0.69
192	(3) <u>ด้านทัศนคติ</u> ความสนใจ ทัศนคติต่อสมาชิกในเครือข่ายด้วยกัน ทัศนคติต่อรูปแบบการฝึกอบรม มีความเต็มใจในการร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และจริงใจ	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
193	มีความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและสมาชิกในเครือข่าย	5	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
194	รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในเครือข่าย	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
195	ยอมรับในความเสมอภาคของบุคคล และให้เกียรติแก่สมาชิกร่วมเครือข่าย	4	4.39	-0.39	4.89-3.89	1.00
196	มีการปรับตัวได้ดี และสามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	5	4.86	0.14	5.18-4.54	0.64
197	มีความคิดที่จะพัฒนางานวิชาชีพบัญชี	5	4.94	0.06	5.22-4.66	0.56
198	มีน้ำใจต่อสมาชิกและเพื่อนวิชาชีพ	5	4.90	0.10	5.20-4.60	0.60

ภาคผนวก ง
แบบประเมินคุณลักษณะ
และแบบแสดงความคิดเห็น
ในการฝึกอบรมสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการ
หรือผู้บริหารองค์กร

แบบประเมินคุณลักษณะ

เรื่อง การทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือของ
องค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี กลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร
ภายใต้วิทยานิพนธ์ หลักสูตรดุสิตบัณฑิต สาขาการศึกษาจากระบบโรงเรียน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วันเสาร์ที่ 2 ตุลาคม 2547 เวลา 14.30-18.00 น.
ณ ห้องแคทลียา โรงแรมโนโวเทล ถนนศรีนครินทร์ กทม.

คำชี้แจง แบบประเมินคุณลักษณะฉบับนี้เป็นแบบทดสอบความรู้จากการฝึกอบรม สำหรับกลุ่มเจ้า
ของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร เพื่อประเมินผลความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม โปรดตอบ
คำถามเพื่อแสดงความรู้ เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นทางการแบบร่วมมือ โดย
ใช้ข้อมูลเนื้อหา ความรู้ และกิจกรรมที่ท่านได้รับการฝึกอบรม

โปรดประเมินเปรียบเทียบว่าก่อนและหลังการฝึกอบรม คุณลักษณะทั้ง 60 ข้อ นี้ มีอยู่ในตัวท่าน
อย่างน้อยแค่ไหน โดยกาเครื่องหมาย X ลงในช่องที่เว้นไว้ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดย
5 คะแนน = มากที่สุด, 4 คะแนน = มาก, 3 คะแนน = ปานกลาง, 2 คะแนน = น้อย, 1 คะแนน = น้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบประเมินคุณลักษณะ ลำดับที่ 1

ลำดับ ที่	คุณลักษณะ	ก่อนการฝึกอบรม					หลังการฝึกอบรม							
		ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น							
		คะแนนจากมากที่สุด → น้อยที่สุด					คะแนนจากมากที่สุด → น้อยที่สุด							
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
1	ความตระหนักถึงความต้องการของการรวมตัวเป็นเครือข่าย				X					X				

ความหมาย ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะลำดับที่ 1 อยู่ ที่ระดับ
น้อย และหลังจากท่านได้รับการฝึกอบรมแล้ว ท่านคิดว่ามีคุณลักษณะ ลำดับที่ 1
อยู่ที่ระดับ มากที่สุด

แบบประเมินคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร

ลำดับ ที่	คุณลักษณะ	ก่อนการฝึกอบรม					หลังการฝึกอบรม				
		ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น				
		คะแนนจากมากที่สุด → น้อยที่สุด					คะแนนจากมากที่สุด → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ความตระหนักถึงการต้องการรวมตัวเป็นเครือข่าย										
2	ความสามารถในการจัดการเครือข่าย										
3	ความชัดเจนในศักยภาพของตนเอง										
4	ความชัดเจนในบทบาทและภาพลักษณ์ของเครือข่ายที่สร้างขึ้น										
5	ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมกันของสมาชิกเครือข่าย										
6	ความพร้อมที่จะไว้ใจซึ่งกันและกัน										
7	ความสามารถในการริเริ่มงานด้วยตนเอง										
8	ความเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น										
9	ความชัดเจนในผลกระทบและภาระหน้าที่										
10	ความพร้อมที่จะร่วมสร้างกิจกรรมร่วมกัน										
11	ความพร้อมที่จะร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น										
12	ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย										
13	ความสนใจในตัวเอง										
14	ความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อร่วมวิชาชีพและเครือข่าย										
15	ความเชื่อมั่นในตัวเองสูง										
16	ความมั่นคงทางจิตใจสูง										
17	ความสามารถในการปรับตัว										
18	ความพร้อมในด้านกำลังกาย ใจ มีแรงกระตุ้นและพลังงาน										
19	ความรับผิดชอบสูง										
20	ความสามารถในการตัดสินใจ										
21	ความสามารถในการจูงใจผู้อื่น										
22	ความรอบคอบเป็นเลิศ										

แบบประเมินคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร (ต่อ)

ลำดับ ที่	คุณลักษณะ	ก่อนการฝึกอบรม					หลังการฝึกอบรม				
		ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น				
		คะแนนจากมากที่สุด → น้อยที่สุด					คะแนนจากมากที่สุด → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
23	ความสามารถในการวางแผน										
24	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา										
25	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า										
26	ความเป็นผู้นำกลุ่ม										
27	ความสามารถในการทำงานเป็นทีม										
28	ความพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ										
29	ความยอมรับในเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่										
30	ความต้องการการรวมพลังกลุ่ม										
31	ความชัดเจนในผลกระทบจากกฎหมายใหม่										
32	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์										
33	ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของการเข้าร่วมกิจกรรม										
34	ความสามารถในการติดต่อสื่อสารประสานงาน										
35	ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับ										
36	ความสามารถในการนำเสนอข้อมูลในการประชุมกลุ่ม										
37	ความสามารถในการสร้างพันธมิตรร่วมกัน										
38	ความสามารถในการสร้างเกณฑ์ประเมินกิจกรรมร่วมกัน										
39	ความสามารถในการจัดหาทรัพยากรจากภายนอกมาใช้										
40	ความชัดเจนในกระบวนการของกิจกรรมและผลที่ต้องการ										
41	ความพอใจในการเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อเครือข่าย										
42	ความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชา										
43	ความสามารถในการคิดอย่างระบบแบบองค์รวม										
44	ความตื่นตัวใฝ่รู้อย่างสม่ำเสมอ										

แบบประเมินคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร (ต่อ)

ลำดับที่	คุณลักษณะ	ก่อนการฝึกอบรม					หลังการฝึกอบรม				
		ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น				
		คะแนนจากมากที่สุด					คะแนนจากมากที่สุด				
		→ น้อยที่สุด					→ น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
45	ความสามารถจัดทำระบบงานที่ตอบสนองต่อสถานการณ์										
46	ความสามารถทำงานที่ต้องอาศัยความรู้หลายด้านมาใช้										
47	ความสามารถในการจัดและบริหารงบประมาณ รายรับจ่าย										
48	ความสามารถในการเจรจาต่อรอง										
49	ความยืดหยุ่นสูงเพื่อรับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา										
50	ความเข้าใจเรื่องกระบวนการฝึกอบรมและการสัมมนา										
51	ความสามารถในการรณรงค์สร้างความเข้มแข็งร่วมกัน										
52	ความสามารถในการขยายเครือข่ายเพื่อสร้างแนวร่วม										
53	ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายที่สร้างกับองค์กรอื่นๆ										
54	ความสามารถในการเผยแพร่โฆษณากิจกรรมของเครือข่าย										
55	ความสามารถชักจูงโอกาสในด้านธุรกิจอย่างถูกต้อง										
56	ความรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน										
57	ความคิดและความสามารถที่จะร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ										
58	ความมีน้ำใจต่อสมาชิกและเพื่อนวิชาชีพ										
59	ความมีทัศนคติที่ดีต่อวงการวิชาชีพ										
60	ความมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ										

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

ฉมาบดี ตติยวุฒิ

ผู้วิจัย

แบบแสดงความคิดเห็น

การฝึกอบรม เรื่อง การทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือของ
องค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี กลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร
ภายใต้วิทยานิพนธ์ หลักสูตรคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการศึกษาจากระบบโรงเรียน

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันเสาร์ที่ 2 ตุลาคม 2547 เวลา 14.30-18.00 น.

ณ ห้องแคทลียา โรงแรมโนโวเทล ถนนศรีนครินทร์ กทม.

โปรดแสดงความคิดเห็น โดยกาเครื่องหมาย X ลงในช่องที่เว้นไว้ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คำถาม	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด		น้อยที่สุด		
	5	4	3	2	1
<u>วัตถุประสงค์ของหลักสูตร</u>					
1. มีความสอดคล้องกับนโยบายของสภาวิชาชีพบัญชี					
2. มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย					
3. สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้					
<u>โครงสร้างของหลักสูตร</u>					
4. มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
5. สามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม					
6. มีความเหมาะสมในการจัดแบ่งขั้นตอนการ					
7. ผู้เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารควรทราบ และเข้าใจ หลักสูตรเรื่องนี้					
<u>เนื้อหาวิชาและกิจกรรม</u>					
8.. เนื้อหาในการประชุมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
9. ผู้เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กรภาคธุรกิจบริการ วิชาชีพบัญชีควรทราบและเข้าใจหลักการของกระบวนการ สร้างเครือข่าย					
10. นักวิชาชีพบัญชีในระดับผู้บริหารต้องมีการปรับปรุงวิธีการ ปฏิบัติงานใหม่					
11. การนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุง การปฏิบัติงานใหม่ได้ดี					
12. เนื้อหาการฝึกอบรมมีความทันสมัย					

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

คำถาม	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด			น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1
13. มีความเหมาะสมของเนื้อหาและเวลาที่ใช้					
14. มีการจัดกิจกรรมได้เหมาะสมกับเนื้อหา					
15. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากเป็นที่พอใจ					
16. นำกิจกรรมการฝึกอบรมไปในประโยชน์ในการทำงานได้ดี					
17. กิจกรรมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้					
18. ประโยชน์ที่ได้จากการระดมสมองและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ดี					
19. การจัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมท่านอื่น					
20. ประโยชน์ที่ได้จากการฟังบรรยายสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้					
วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้					
21. วิทยากรมีความชำนาญในการใช้สื่อ อุปกรณ์ และเครื่องมือประกอบ					
22. วิทยากรเปิดโอกาสให้ซักถามปัญหาในด้านเนื้อหาที่ดี					
23. วิทยากรสามารถตอบคำถามได้ดี					
24. คำชี้แจงและคำแนะนำของวิทยากรเป็นประโยชน์ดีมาก					
25. คำบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย					
26. วิทยากรมีความสามารถและทักษะในการถ่ายทอดเนื้อหาที่ดี					
27. เอกสารที่ใช้ประกอบมีความชัดเจน อ่านง่าย					
28. เอกสารประกอบนำไปใช้เป็นผู้มีมือในการทำงานได้					
29. อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถสื่อความหมายได้ดี ถูกต้อง และตรงประเด็น					
30. อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบมีความชัดเจน และน่าสนใจ					
31. สถานที่ประชุมโดยรวมมีความเหมาะสม					
32. อาหารและของว่างจัดได้เหมาะสมดี					

แบบแสดงความคิดเห็น (ต่อ)

คำถาม	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด		น้อยที่สุด		
	5	4	3	2	1
เกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรม					
33. การประเมินผลโดยรวมตรงตามวัตถุประสงค์					
34. การประเมินผลความรู้ที่ได้รับโดยรวมด้วยวิธีตอบคำถาม ในแบบทดสอบที่จัดไว้เหมาะสมดี					
35. การนำเทคนิค SWOT Analysis มาประเมินผลทักษะ ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย จัดว่า เป็นวิธีที่ดี					
36. แบบประเมินผลความคิดเห็นและทัศนคติที่มีต่อการ ฝึกอบรม ชัดเจน เหมาะสม					
37. เกณฑ์ประเมินผลในส่วนของเนื้อหาโดยรวมครบถ้วน					
38. เกณฑ์ประเมินผลในส่วนของกิจกรรมการฝึกอบรม โดยรวมมีความเหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติได้					
39. ท่านคิดว่า ท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งทางด้านความรู้ และการช่วยเหลือกับผู้เข้าร่วมการอบรมอื่น ๆ ด้วย					
40. หลังจากการอบรมแล้ว ท่านคิดว่า ท่านเป็นหนึ่งใน เครือข่าย					

- ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

อมาบัติ ตติยวุฒิ

ผู้วิจัย

ภาคผนวก จ
แบบประเมินคุณลักษณะ
และแบบประเมินความคิดเห็น
ในการฝึกอบรมสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างบุคลากร

แบบประเมินคุณลักษณะ

เรื่อง การทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือของ
องค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี กลุ่มบุคลากร
ภายใต้วิทยานิพนธ์ หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วันเสาร์ที่ 9 ตุลาคม 2547 เวลา 13.30-17.00 น.
ณ ห้องประชุม บริษัท ทีเอสไอ บิสิเนส คอนซัลแตนท์ จำกัด
184 อาคารฟอรัมทาวเวอร์ ชั้น 24 ถนนรัชดาภิเษก กทม.

คำชี้แจง แบบประเมินคุณลักษณะฉบับนี้เป็นแบบทดสอบความรู้จากการฝึกอบรม สำหรับกลุ่มบุคลากร เพื่อประเมินผลความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม โปรดตอบคำถามเพื่อแสดงความรู้ เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่ายแบบร่วมมือ โดย ใช้ข้อมูลเนื้อหา ความรู้ และกิจกรรมที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม

โปรดประเมินเปรียบเทียบว่าก่อนและหลังการฝึกอบรม คุณลักษณะทั้ง 60 ข้อ นี้ มีอยู่ในตัวท่าน มากน้อยแค่ไหน โดยกาเครื่องหมาย X ลงในช่องที่เว้นไว้ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดย 5 คะแนน = มากที่สุด, 4 คะแนน = มาก, 3 คะแนน = ปานกลาง, 2 คะแนน = น้อย, 1 คะแนน = น้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบทดสอบคุณลักษณะ ลำดับที่ 1

ลำดับที่	คุณลักษณะ	ก่อนการฝึกอบรม					หลังการฝึกอบรม						
		ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น						
		คะแนนจากมากที่สุด → น้อยที่สุด					คะแนนจากมากที่สุด → น้อยที่สุด						
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
5	ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมกันของสมาชิกเครือข่าย			X					X				

ความหมาย ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะลำดับที่ 5 อยู่ ที่ระดับปานกลาง หลังจากท่านได้รับการฝึกอบรมแล้ว ท่านคิดว่ามีคุณลักษณะลำดับที่ 5 อยู่ ที่ระดับมากที่สุด

แบบประเมินคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างบุคลากร

ลำดับ ที่	คุณลักษณะ	ก่อนการฝึกอบรม					หลังการฝึกอบรม				
		ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น				
		คะแนนจากมากที่สุด → น้อยที่สุด					คะแนนจากมากที่สุด → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ความตระหนักถึงการต้องการรวมตัวเป็นเครือข่าย										
2	ความสามารถในการจัดการเครือข่าย										
3	ความชัดเจนในศักยภาพของตนเอง										
4	ความชัดเจนในบทบาทและภาพลักษณ์เครือข่ายที่สร้างขึ้น										
5	ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมกันของสมาชิกเครือข่าย										
6	ความพร้อมที่จะไว้ใจซึ่งกันและกัน										
7	ความสามารถในการริเริ่มงานด้วยตนเอง										
8	ความเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น										
9	ความชัดเจนในผลกระทบและภาระหน้าที่										
10	ความพร้อมที่จะร่วมสร้างกิจกรรมร่วมกัน										
11	ความพร้อมที่จะร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น										
12	ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย										
13	ความสนใจในตัวตน										
14	ความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อร่วมวิชาชีพและเครือข่าย										
15	ความเชื่อมั่นในตัวเองสูง										
16	ความมั่นคงทางจิตใจสูง										
17	ความสามารถในการปรับตัว										
18	ความพร้อมในด้านกำลังกาย ใจ มีแรงกระตุ้นและพลังงาน										
19	ความรับผิดชอบสูง										
20	ความสามารถในการตัดสินใจ										
21	ความรอบคอบเป็นเลิศ										
22	ความสามารถในการวางแผน										

แบบประเมินคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างบุคลากร (ต่อ)

ลำดับที่	คุณลักษณะ	ก่อนการฝึกอบรม					หลังการฝึกอบรม				
		ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น				
		คะแนนจากมากที่สุด → น้อยที่สุด					คะแนนจากมากที่สุด → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
45	ความสามารถจัดทำระบบงานที่ตอบสนองต่อสถานการณ์										
46	ความสามารถในการเชื่อมโยงเครือข่ายที่สร้างกับองค์กรอื่น										
47	ความรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน										
48	ความมีน้ำใจต่อสมาชิกและเพื่อนวิชาชีพ										
49	ความมีทัศนคติที่ดีต่อวงการวิชาชีพ										
50	ความมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ										

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

อมาบัติ ตติยวุฒิ

ผู้วิจัย

แบบประเมินความคิดเห็น (ต่อ)

คำถาม	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด → น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1
16. กิจกรรมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้					
17. ประโยชน์ที่ได้จากการระดมสมองและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ดี					
18. การจัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมท่านอื่น					
19. ประโยชน์ที่ได้จากการฟังบรรยายสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้					
20. ควรมีการจัดประชุมเป็นกลุ่มย่อยเพิ่มขึ้น					
วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้					
21. วิทยากรมีความชำนาญในการใช้สื่อ อุปกรณ์ และเครื่องมือประกอบ					
22. วิทยากรเปิดโอกาสให้ซักถามปัญหาในด้านเนื้อหาที่ดี					
23. วิทยากรสามารถตอบคำถามได้ดี					
24. คำชี้แจงและคำแนะนำของวิทยากรเป็นประโยชน์ดีมาก					
25. คำบรรยายของวิทยากรเข้าใจง่าย					
26. วิทยากรมีความสามารถและทักษะในการถ่ายทอดเนื้อหาที่ดี					
27. เอกสารที่ใช้ประกอบมีความชัดเจน อ่านง่าย					
28. เอกสารประกอบนำไปใช้เป็นคู่มือในการทำงานได้					
29. อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถสื่อความหมายได้ดี ถูกต้อง และตรงประเด็น					
30. อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบมีความชัดเจน และน่าสนใจ					
31. สถานที่ประชุมโดยรวมมีความเหมาะสม					
32. อาหารและของว่างจัดได้เหมาะสมดี					
เกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรม					
33. การประเมินผลโดยรวมตรงตามวัตถุประสงค์					
34. เกณฑ์ประเมินผลในส่วนของเนื้อหาโดยรวมครบถ้วน					

แบบประเมินความคิดเห็น (ต่อ)

คำถาม	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด		น้อยที่สุด		
	5	4	3	2	1
35. การนำเทคนิค SWOT Analysis มาประเมินผลทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย จัดว่าเป็นวิธีที่ดี					
36. การประเมินผลความรู้ที่ได้รับโดยรวมด้วยวิธีตอบคำถามในแบบทดสอบที่จัดไว้เหมาะสมดี					
37. แบบประเมินผลความคิดเห็นและทัศนคติที่มีต่อการฝึกอบรม ชัดเจน เหมาะสม					
38. เกณฑ์ประเมินผลในส่วนของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติได้					
39. นักวิชาชีพบัญชีทุกท่านควรทราบและเข้าใจหลักการในเรื่องนี้					
40. หลังจากการอบรมแล้ว ท่านคิดว่า ท่านเป็นหนึ่งในเครือข่าย					

- ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

อมาบัติ ตติยวุฒิ

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ฉ
สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ศาสตร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่ามัธยฐาน (Median)

หมายถึง ข้อคิดเห็นที่อยู่ตรงกลางของข้อมูลทั้งหมด เมื่อจัดเรียงลำดับแต่ละข้อ

โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{Mdn} = \frac{L + I(N/2 - F_1)}{F_2}$$

เมื่อ	Mdn	แทนค่า	มัธยฐาน ของข้อมูล
	L	แทนค่า	ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของช่วงมัธยฐานตกอยู่
	N	แทนค่า	จำนวนความถี่ทั้งหมด
	I	แทนค่า	อันตรภาคชั้น
	F ₁	แทนค่า	ความถี่สะสมของความถี่ของทุกอันตรภาคชั้น ที่เป็นช่วงคะแนนต่ำกว่าในอันตรภาคชั้นที่มัธยฐานตกอยู่
	F ₂	แทนค่า	ความถี่ของอันตรภาคชั้นที่มัธยฐานตกอยู่

มาตราประเมินผล (Rating Scale) เพื่อความสอดคล้องกันของความคิดเห็นแต่ละข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด หรือข้อคิดเห็นนั้นเป็นไปได้มากที่สุด

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก หรือข้อคิดเห็นนั้นเป็นไปได้มาก

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง หรือข้อคิดเห็นนั้นเป็นไปได้ปานกลาง

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย หรือข้อคิดเห็นนั้นเป็นไปได้น้อย

ค่ามัธยฐานต่ำกว่า 1.50 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด หรือข้อคิดเห็นนั้นเป็นไปได้น้อยที่สุดหรือควรตัดทิ้งไป

2. ฐานนิยม (Mode)

มาตราประเมินผล (Rating Scale) เพื่อความสอดคล้องกันของความคิดเห็นแต่ละข้อ มีรายละเอียด คือ ค่าความแตกต่างกันระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมต้องไม่เกิน 1 จึงจะถือว่า ข้อคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter Quartile Range)

หมายถึง ค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 และ ควอไทล์ที่ 1 ของแต่ละข้อคิดเห็น โดยใช้สูตร ดังนี้

$$I.Q. = Q_3 - Q_1$$

เมื่อ	I.Q.	แทนค่า	พิสัยระหว่างควอไทล์
	Q_3	แทนค่า	ควอไทล์ที่ 3
	Q_1	แทนค่า	ควอไทล์ที่ 1

โดยคำนวณค่าควอไทล์ที่ 1 และค่าควอไทล์ที่ 3 จากสูตร ดังนี้

$$Q_1 = L_0 + I \frac{(N/4 - F_1)}{F_2}$$

และ

$$Q_3 = L_0 + I \frac{(3N/4 - F_1)}{F_2}$$

เมื่อ	L_0	แทนค่า	ขีดจำกัดล่างของชั้นที่มีควอไทล์ที่ต้องการทราบค่าอยู่
	I	แทนค่า	อันตรภาคชั้น
	N	แทนค่า	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

F_1	แทนค่า	ความถี่สะสมของความถี่ของทุกอันตรภาคชั้น ที่เป็นช่วงคะแนนต่ำกว่าในอันตรภาคชั้นที่ควอไทล์ตกอยู่
F_2	แทนค่า	ความถี่ของคะแนนชั้นที่ควอไทล์ตกอยู่

มาตรประเมินผล (Rating Scale) เพื่อความสอดคล้องกันของความคิดเห็นแต่ละข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

ถ้าข้อคิดเห็นข้อใดที่ได้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่า ตั้งแต่ 1.50 ลงมา แสดงว่า ข้อคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องกัน

ถ้าข้อคิดเห็นข้อใดที่ได้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่า ตั้งแต่ 1.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ไม่มีความสอดคล้องกัน

ภาคผนวก ช

รายชื่อ

1. ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ
2. กลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือ
ผู้บริหารองค์กร
3. กลุ่มตัวอย่างบุคลากร

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย ดังนี้

กลุ่มย่อยที่ 1 กลุ่มนักวิชาการหรือนักการศึกษา

- 1 รศ. นภาพรณ ปาลวัฒน์วิไชย
รองศาสตราจารย์ ระดับ 9 สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 2 ดร. ชูลีพร แจ้งจิต
Assoc. Prof. MIS College of Business, Texas A&M University - Corpus Christi, USA
- 3 ดร. อภิชัย ศรีโสภิต
หัวหน้าภาควิชางานในหน้าที่ปกครอง วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
- 4 ดร. อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล
นักวิจัยประจำ สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ นักวิจัยสภาวิจัยแห่งชาติ

กลุ่มย่อยที่ 2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบัญชีหรือนักวิชาชีพบัญชี

- 1 อาจารย์ สมาน รังสิโยภษุณี
ข้าราชการเกษียณ ระดับ 10 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- 2 คุณสมบุญรณ์ ชูลีเกียรติ
กรรมการผู้จัดการ Business Application Consulting Co., Ltd.
- 3 คุณจุมพล จงวิริยะพันธ์
Credit Control Manager, GMM GRAMMY Public Co., Ltd.
- 4 คุณสุกัญญา เมธีเถกิง
Accounting Manager, MALC-THAI CO., LTD. A subsidiary of Mitsubishi Aluminum
- 5 คุณสุขุม ตติยวุฒิ
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต กรรมการผู้จัดการ Sukhum International Audit Co., Ltd.
- 6 คุณพรเพ็ญ เล้าหเรณู
ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน SIK (Thailand) Ltd.
- 7 คุณพรรณทิพย์ โศภวานิช
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต Senior Internal Controller, Chevron Offshore (Thailand) Limited
- 8 คุณผ่องพรรณ นราสิน
ผู้จัดการ ส่วนที่ปรึกษาฝ่ายภาษีอากร KPMG Tax & Legal Services (Thailand) Co., Ltd

- 9 คุณวรรณุช พัทธระกุล
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต บริษัท ชิดตะวันและเพื่อน จำกัด
- 10 คุณนิลรัตน์ หาญสมภพ
Administrative & Accounting Manager, GEA Westfalia Separator (Thailand) Limited
- 11 คุณทวีชัย เจริญศิลาวาทย
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต กรรมการผู้จัดการ บริษัท พญาไท แอนด์ พาร์ทเนอร์ส จำกัด
- 12 คุณนริศรา สร้อยน้อย
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต บริษัท หลักทรัพย์ ธนชาติ จำกัด (มหาชน)
- 13 คุณบุญยืน วนาดอนพิศาล
หัวหน้าฝ่ายบัญชี ส่วนให้คำปรึกษาด้านการบัญชี บริษัท ซอตัน แอล แอล เอ็ม จำกัด
- 14 คุณสุกัญญา กาญจนเวชภัณฑ์
Accounting Manager, KANOK Furniture & Decoration Co., Ltd.
- 15 คุณนงพร งามศรีสิทธิศักดิ์
ผู้จัดทำบัญชี กรรมการผู้จัดการ บริษัท ทีเอสไอ บิสิเนส คอนซัลแตนท์ จำกัด
- 16 คุณธนะกาญจน์ ศรีสกุลประเสริฐ
ที่ปรึกษาโครงการอคมทรัพย์และการลงทุน หน่วยเหรียญทอง 3 พีเอ็น 1 เอไอเอ
- 17 คุณชลัมพร เกษตรศิริ
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต กรรมการผู้จัดการ บริษัท สำนักงานสอบบัญชีชลัมพร จำกัด
- 18 คุณสมใจ จิตต์ปราณีย์ชัย
Accounting Manager, Thai Property Guide.com Co., Ltd. (C.P.M.)
- 19 คุณสมบุญรณ์ วศินัชชาวล
Executive Vice President, Areeya Property PCL.

2. กลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

- 1 คุณชลัมพร เกษตรศิริ
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต กรรมการผู้จัดการ บริษัท สำนักงานสอบบัญชีชลัมพร จำกัด
- 2 คุณนพวรรณ แสงศรี
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต หัวหน้าสำนักงาน บริษัท สำนักงาน สุนิติ-บัญชี จำกัด
- 3 คุณบุญยืน วนาดอนพิศาล
หัวหน้าฝ่ายบัญชี ส่วนให้คำปรึกษาด้านการบัญชี บริษัท ซอตัน แอล แอล เอ็ม จำกัด

- 4 คุณเผ่องพรรณ นราสิน
ผู้จัดการ ส่วนที่ปรึกษาฝ่ายภาษีอากร KPMG Tax & Legal Services (Thailand) Co., Ltd.
- 5 คุณนวพร งามศรีสิทธิศักดิ์
ผู้จัดทำบัญชี กรรมการผู้จัดการ บริษัท ทีเอสไอ บิสิเนส คอนซัลแตนท์ จำกัด
- 6 คุณวิโรจน์ เฉลิมรัตนา
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต กรรมการผู้จัดการ บริษัท วีไอเอส คอนซัลแตนท์ จำกัด
- 7 คุณชมศักดิ์ พุทธิมิลินประทีป
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้จัดการ บริษัท ทีซีบี เฮ้าส์ออดิท แอนด์ คอนซันตันท์ จำกัด
- 8 คุณวรรณช พัทธระกุล
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้จัดการ บริษัท ชิดตะวันและเพื่อน จำกัด
- 9 คุณสุขุม ตติยวุฒิ
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต กรรมการผู้จัดการ บริษัท สุขุมอินเตอร์เนชั่นแนลออดิท จำกัด
- 10 คุณสมบุญ ฐิติเกียรติ
กรรมการผู้จัดการ Business Application Consulting Co., Ltd.
- 11 คุณทวีชัย เจริญศิวาวาทย์
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต กรรมการผู้จัดการ บริษัท พญาไท แอนด์ พาร์ทเนอร์ส จำกัด
- 12 คุณอภิชาติ ศรีเพิ่มพันธ์
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต กรรมการผู้จัดการ บริษัท อภิชาติและเพื่อน การบัญชี จำกัด
- 13 คุณจันทร์แรม ลี
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต กรรมการผู้จัดการ บริษัท สำนักงาน เอสยูไอ การบัญชี จำกัด
- 14 คุณสุรชัย ดำเนินวงศ์
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี บริษัท อาร์เอสเอ็ม เนลสัน วิลเลอร์
ออดิท จำกัด จำกัด
- 15 คุณทวีชัย เจริญศิวาวาทย์
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต กรรมการผู้จัดการ บริษัท พญาไท แอนด์ พาร์ทเนอร์ส จำกัด
- 16 คุณอนุรักษ์ ลีลาปิยมิตร
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต หุ้นส่วน บริษัท บีดีไอ ริชฟิลด์ จำกัด
- 17 คุณประวิทย์ วิจารณ์ธนาบุตร
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต Partner, ANS Audit Co., Ltd.

- 18 คุณอริพงศ์ อริพงศ์สกุล
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต Partner, ANS Audit Co., Ltd.
- 19 คุณปริญญา ฉัตรวิลาสโกศล
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้สอบบัญชีอาวุโส บริษัท สำนักงาน เอ็นส์ แอนด์ ยัง จำกัด
- 20 คุณภัศราพร นูนาค
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบบัญชี บริษัท สำนักงาน เอ็นส์
แอนด์ ยัง จำกัด
- 21 คุณกัญญา เครือโชติกุล
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต บริษัท สำนักงาน เอ็นส์ แอนด์ ยัง จำกัด

3. กลุ่มบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

- 1 คุณวิภาดา ธรรมประดิษฐ์
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สำนักงาน ไอเอเอส ที่ปรึกษาธุรกิจ จำกัด
- 2 คุณสมพร รัตนวัน
ที่ปรึกษาด้านการทำบัญชี บริษัท เอส แอนด์ ไอ คอนซัลแตนท์ จำกัด
- 3 คุณสวรรรยา หิรันท์ชัย
ผู้ทำบัญชี บริษัท สำนักงานจักรทองทนายความและบัญชี จำกัด
- 4 คุณสุจิตรา เพ็งอ่อน
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ทำบัญชี บริษัท ทีเอสไอ บิสิเนส คอนซัลแตนท์ จำกัด
- 5 คุณเสาวลักษณ์ ศรีหนูสุด
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ทำบัญชี บริษัท ทีเอสไอ บิสิเนส คอนซัลแตนท์ จำกัด
- 6 คุณหทัยรัตน์ เฟื่องผล
สมุหบัญชี ผู้ทำบัญชี บริษัท อิน-คอน กรุป จำกัด
- 7 คุณอัจฉรา ชัยศิลป์สกุล
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สุขุม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ออดิท จำกัด
- 8 คุณสุนีย์ วทานิชกุล
ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สำนักงาน สำนักงาน เอ็นส์ แอนด์ ยัง จำกัด
- 9 คุณภคมนตรี บวรมนตรี
ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สำนักงาน สำนักงาน เอ็นส์ แอนด์ ยัง จำกัด

- 10 คุณพัชรวรรณ คุณะรังษี
ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สำนักงาน สำนักงาน เอ็นส์ท แอนด์ ยัง จำกัด
- 11 คุณยุพา ชาคง
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ทำบัญชี บริษัท สุมุม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ออดิท จำกัด
- 12 คุณเสาวคนธ์ ทนทาน
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สุมุม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ออดิท จำกัด
- 13 คุณเกษราภรณ์ เกี่ยมมา
หัวหน้าฝ่ายบัญชี บริษัท แอปเปิลฟิล์ม จำกัด
- 14 คุณเบญจมาภรณ์ เขจรนิตย์
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สุมุม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ออดิท จำกัด
- 15 คุณจิตรลดา บุรณบัญญัติ
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สุมุม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ออดิท จำกัด
- 16 คุณภูมินทร์ เจริญสุข
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ทำบัญชี บริษัท ทีเอสไอ บิสิเนส คอนซัลแตนท์ จำกัด
- 17 คุณไอลดา พันดาวงศ์
ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สำนักงาน สำนักงาน เอ็นส์ท แอนด์ ยัง จำกัด
- 18 คุณรุ่งนภา สุตารังกา
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ทำบัญชี บริษัท ทีเอสไอ บิสิเนส คอนซัลแตนท์ จำกัด
- 19 คุณเสาวณีย์ สุขประเสริฐ
นักวิชาชีพบัญชี ที่ปรึกษาด้านโปรแกรมบัญชี บริษัท เอสทีอาร์ ซอฟต์แวร์ จำกัด
- 20 คุณสิทธิชัย จันทรวาส
ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สำนักงาน บีวีอาร์ แอนด์ แอสโซซิเอตส์ จำกัด
- 21 คุณชุตินันท์ พลเลิศรัตน์
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สำนักงาน บีพีเอส การบัญชี จำกัด
- 22 คุณคนึงนภา จิตรานุภาพ
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สำนักงานสอบบัญชี พีเอไอ จำกัด
- 23 คุณลาวัลย์ เบ้
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สำนักงาน พี แอล ออดิท จำกัด
- 24 คุณนงราม อารีติลก
นักวิชาชีพบัญชี ผู้ทำบัญชี บริษัท เอเอสพี มาสเตอร์ จำกัด

ภาคผนวก ฅ

คู่มือการฝึกอบรม

เรื่อง

การทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย
ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

นางสาวจมาบดี ตติยวุฒิ
สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คู่มือการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพ

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบัน การประกอบวิชาชีพได้ขยายครอบคลุมออกไปหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น การทำบัญชี การสอบบัญชี การบัญชีบริหาร การวางระบบบัญชี การบัญชีภาษีอากร การศึกษา และเทคโนโลยีการบัญชี หรือบริการด้านอื่น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมในทางธุรกิจต่างๆ อย่างกว้างขวาง การที่ปัจจุบันวิชาชีพได้เพิ่มอีกหลายสาขาวิชา เป็นเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง ทำให้รัฐต้องทบทวนบทบาทของหน่วยงานรัฐซึ่งทำหน้าที่ควบคุมวิชาชีพ และรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพ อยู่ภายใต้การดูแลของสภาวิชาชีพเดียวกัน โดยให้สภาวิชาชีพเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมความเป็นปึกแผ่นรวม ทั้งในด้านการให้ความรู้และการพัฒนาส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพ มีคุณภาพและมาตรฐาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และจัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ควบคุมจรรยาบรรณการประกอบวิชาชีพ ซึ่งหน่วยงานนี้จะเป็นแกนกลาง และภายใต้ชื่อ สภาวิชาชีพ ตั้งแต่วันที่ 23 ตุลาคม 2547 พระราชบัญญัติวิชาชีพ พ.ศ. 2547 มีผลใช้บังคับตามกฎหมาย และภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพ ฉบับนี้ ประเทศไทยจะมีหน่วยงานกลางที่เรียกว่า “สภาวิชาชีพ” ขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทย สำหรับวงการนักวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม การสร้างเครือข่าย คือ การสร้างความร่วมมือในการทำงาน ในองค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพ ความร่วมมือกันหรือการรวมพลังจัดว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญในการช่วยให้ธุรกิจและวงการวิชาชีพ สามารถใช้จุดแข็งของตนและลักษณะของตัวบทบาทของวิชาชีพ เพื่อการขยายเข้าสู่ธุรกิจใหม่ และทันสมัยเหมาะสมกับเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ซึ่งต้องแข่งขันกับเวลา และวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม การพัฒนาวงการวิชาชีพที่จะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ และวิชาชีพ ให้ประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด ก็โดยความร่วมมือของเครือข่าย ขององค์กรธุรกิจในวงการวิชาชีพด้วยกันเอง

การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม และการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย อย่างสม่ำเสมอ ถือได้ว่าเป็นวิธีการที่ดี วิธีการหนึ่ง ในการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย สำหรับกลุ่มเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มบุคลากร ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพ และต่อวงการวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ด้วยการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง การแสวงหาความรู้ภายใต้วิธีการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non Formal Education)

ด้วยรูปแบบของการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์การธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี จัดได้ว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสม ที่จะนำมาใช้ใน วงการวิชาชีพบัญชีต่อไป ผู้วิจัยในฐานะนิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเป็นผู้ทำบัญชี ตาม ความในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 ได้ตระหนักถึงปัญหาการทำงาน ร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกัน อย่าง เป็นเครือข่าย ตามกระบวนการเรียนรู้ ทางการศึกษาออกโรงเรียน สำหรับการสร้างลักษณะการ ทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ผู้วิจัย จึงได้จัดทำเอกสารนี้ขึ้นเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงานใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

จัดการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ให้กับองค์การธุรกิจเอกชน ภาค บริการวิชาชีพบัญชี โดยจัดการฝึกอบรมเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร และกลุ่มบุคลากร เพื่อเป็นจุดเริ่มของการรวมตัวเป็นเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

3.1 กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ขององค์การธุรกิจเอกชนภาค บริการวิชาชีพบัญชี ใช้เป็นประโยชน์และเป็นตัวอย่างสำหรับการทำงานร่วมกันอย่างเป็น เครือข่าย ขององค์การธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี

3.2 เป็นจุดเริ่มต้นเพื่อก่อให้เกิดเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ ขององค์การธุรกิจ เอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี จำนวน 2 เครือข่าย คือ เครือข่ายกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหาร องค์กร และเครือข่ายกลุ่มบุคลากร

จุดมุ่งหมายของคู่มือ

4.1 ผู้วิจัยใช้ประกอบในการเตรียมความพร้อมของวิทยากร และทีมงานผู้ช่วยวิจัยที่ จะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในระหว่างการฝึกอบรม และเตรียมความพร้อมของกลุ่ม ตัวอย่างที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรม ทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหาร องค์กร และกลุ่มตัวอย่างบุคลากร

4.2 ผู้อำนวยความสะดวกใช้เป็นคู่มือปฏิบัติตามขั้นตอน และตารางเวลาการ ฝึกอบรม ที่วิทยากรและผู้วิจัยได้ร่วมจัดทำไว้

ข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการฝึกอบรม

เครือข่าย (Network) เป็นรูปแบบหนึ่งทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อการแลกเปลี่ยนการสร้างความ เป็นหนึ่งเดียวกัน และการทำงานร่วมกัน เครือข่ายประกอบด้วยองค์กรจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีอาณาเขตแน่นอนหรือไม่ก็ได้ องค์กรเหล่านี้มีฐานะเท่าเทียมกัน (Alter and Hage, 1993)

เครือข่าย มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ คือ

- 1 มีกลุ่มบุคคลหรือองค์กร
- 2 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเหล่านี้ โดยเป็นกระบวนการที่ประสานกลุ่มหรือบุคคลเอาไว้ ซึ่งสิ่งที่ได้ คือ ข่าวสารข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
- 3 มีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
- 4 มีความเป็นอิสระต่อกัน หมายถึง กลุ่มก็มีเป้าหมายมีกิจกรรมของตนเองอยู่แล้ว การเข้ามาร่วมเครือข่าย เป็นการเข้ามาร่วมบางส่วนเพื่อทำกิจกรรมหรือโครงการร่วมกัน เมื่อโครงการสำเร็จแล้ว เครือข่ายก็อาจสลายตัวไปได้ (นฤมล นิราทร, 2543)

การก่อตัวของเครือข่าย อาจเกิดได้ 2 แนวทาง ที่สำคัญ คือ

- 1 เครือข่ายที่เกิดจากรัฐเข้าไปมีส่วนริเริ่ม (State Initiative) กล่าวคือ หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ริเริ่มเข้าไปกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความตระหนักในปัญหา สร้างความตื่นตัวให้เกิดความสนใจรวมตัวกัน และผลักดันให้เกิดการรวมตัวของประชาชน
- 2 เครือข่ายที่ประชาชนเป็นแกนนำจัดตั้ง โดยเกิดจากการริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มประชาชนเอง (Citizen Initiative) กล่าวคือ ประชาชนเกิดความตระหนัก และตื่นตัวในปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้น แล้วลงมือริเริ่มในการรวมตัวกันเข้าเป็นกลุ่ม เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลุกล่วงหรือบรรเทาไป (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544)

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการบริหารเครือข่าย ดังนี้

- 1 การจัดผังกลุ่มเครือข่าย (Mapping) โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลของทุกกลุ่ม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำแผนผังของเครือข่าย (Network map) จัดผังตามความสนใจ และวัตถุประสงค์ของเครือข่าย เพื่อทราบว่า มีเครือข่ายกี่กลุ่มที่มีเป้าหมายการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ความเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายย่อยภายใต้เครือข่ายใหญ่เป็นอย่างไร และสิ่งสำคัญคือ มีเป้าหมายใดที่ยังขาดเครือข่ายเข้าไปช่วยจัดการ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาทางสร้างเครือข่ายเข้าไปสนับสนุนอุดช่องว่างเหล่านั้น
- 2 การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย (Role and Responsibility) โดยการรวมเป็นเครือข่ายจะต้องนำเอาความสนใจ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของสมาชิกแต่ละคนที่ต่างกันมาเสริมกัน จึงจำเป็นต้องมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามศักยภาพ แต่ต้องคำนึงถึงเวลาที่สมาชิกจะให้กับเครือข่ายได้ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจน

ระบบการทำงานอื่นๆ ก็ควรเป็นไปในลักษณะที่เอื้อให้สมาชิกเข้าร่วมได้ แม้มีเวลาจำกัด อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของเครือข่าย ก็คือตัวผู้นำเครือข่าย

3 การจัดระบบติดต่อสื่อสาร (Communication System) โดยสามารถกระทำได้ทั้งแบบที่เป็นทางการ และแบบที่ไม่เป็นทางการ แต่ละเครือข่ายจำเป็นต้องมีการพบปะเพื่อช่วยในการประสานงานระหว่างกลุ่ม และมองเป้าหมาย พร้อมทั้งการคิดหาหนทางที่จะนำไปสู่จุดนั้นร่วมกัน

4 การจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning System) โดยการเรียนรู้ร่วมกันจาก การปฏิบัติ จะช่วยให้เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อยู่บนพื้นฐานของ ประสบการณ์จริง และการจัดระบบการเรียนรู้ต้องเป็นอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ทำให้เครือข่ายดำรงอยู่ได้ คือ

1 การจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ถ้าไม่มีกิจกรรมก็ไม่มีกลไกที่จะดึงสมาชิกเข้าหากัน เมื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกลดลง ก็ส่งผลให้เครือข่ายเริ่มอ่อนแอ

2 การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย ถ้าสมาชิกเกิดความขัดแย้งระหว่างกันโดยหาคำตอบไม่ได้ สัมพันธภาพจะเกิดการแตกร้าง และนำไปสู่ความสิ้นสุดลงของเครือข่าย

3 การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ ควรมีการกำหนดกลไกที่ช่วยให้สมาชิกเกิดความสนใจอยากมีส่วนร่วมตามทฤษฎีแรงจูงใจ

4 การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะเงินทุนดำเนินการ แต่ละเครือข่ายอาจทำเป็นโครงการเพื่อขอเงินทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนรัฐบาลและเอกชน

5 การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญห โดยจัดตั้งหน่วยกลางขึ้น ในการให้ความช่วยเหลือ

6 การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยมีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำ เครือข่ายนั้นก็ยังสามารถดำเนินการต่อไปได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544, นฤมล นิราทร, 2543 และ Alter and Hage, 1993)

การฝึกอบรม (Training) จัดว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ อันนับว่าเป็นกระบวนการไม่รู้จบ วิธีการฝึกอบรมได้มีการวิวัฒนาการอยู่ตลอดเวลา แม้ว่ารูปแบบการฝึกอบรมจะมีหลากหลายก็ตาม แต่วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมก็ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด นั่นคือ ต้องการให้สมาชิกผู้เข้าร่วมสามารถปรับเปลี่ยน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อมั่น และ

ทัศนคติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น

ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลมีผลต่อการจัดการฝึกอบรมตลอดจนความสำเร็จของการฝึกอบรมพัฒนาจำแนกได้เป็น ดังนี้

2.1 ภูมิหลังทางกายภาพ หมายถึง อายุ เพศ ประสบการณ์ การศึกษา ซึ่งคนที่มีหลังแตกต่างกันนี้ก็จะมรูปแบบการทำงาน ความกระตือรือร้นใคร่เรียนรู้และศักยภาพที่แตกต่างกันด้วย

2.2 ความสามารถทางด้านเชาว์ปัญญาเฉพาะตัวบุคคล ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญที่มีอยู่ ส่วนเชาว์ปัญญาได้แก่ แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นได้ในแต่ละคน มนุษย์มีความสามารถและเชาว์ปัญญาแตกต่างกัน มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาด้วยตนเอง และสะสมประสบการณ์เป็นทุนทรัพย์ส่วนตัว (Human Capital Formation) ต่างกัน ความสามารถจึงต่างกันไปด้วย

2.3 ทัศนคติ ค่านิยม คนที่เข้ามาสองครั้งต่างก็นำเอาความต้องการ ค่านิยม ทัศนคติ และความคาดหวังติดตัวมาด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นตัวแปรที่ขึ้นกับประสบการณ์ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สิ่งสะท้อนของค่านิยม คือ พฤติกรรมจึงย่อมแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

2.4 แรงจูงใจ ในการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างไปตามสภาพงาน หรือลักษณะทางกายภาพ

2.5 ตัวแปร ทางสภาพแวดล้อม ตัวแปร ทางสภาพแวดล้อมในที่นี้ได้แก่ ครอบครัว วัฒนธรรม และชนชั้นทางสังคม ตัวแปรดังกล่าวเป็นสิ่งที่หล่อหลอมความเชื่อ ค่านิยมส่วนบุคคลมาตั้งแต่เกิด มีผลต่อการยอมรับหรือต่อต้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนานบุคคล (Caffarella, 1994)

ปัจจุบันการประกอบวิชาชีพบัญชีได้ขยายครอบคลุมออกไปหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการทำบัญชี การสอบบัญชี การบัญชีบริหาร การวางระบบบัญชี การบัญชีภาษีอากร การศึกษาและเทคโนโลยี การบัญชี หรือกิจการด้านอื่น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกิจการในทางธุรกิจต่างๆ อย่างกว้างขวาง สมควรส่งเสริมให้ผู้ประกอบบัญชีอยู่ภายใต้การดูแลของสภาวิชาชีพบัญชีเดียวกัน เพื่อเป็นศูนย์รวม และส่งเสริมความเป็นปึกแผ่น รวมทั้งให้ความรู้ และพัฒนาส่งเสริมมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ เพื่อให้มีการควบคุมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ โดยที่สภาวิชาชีพบัญชี จะทำหน้าที่ออกกฎเกณฑ์และมาตรฐานต่างๆ ทางวิชาชีพ พร้อมทั้งดำเนินการทดสอบจดทะเบียน ควบคุมดูแลพิจารณาโทษ อีกทั้งเป็นศูนย์รวมของนักวิชาชีพบัญชี เพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ ส่งเสริมคุณภาพและช่วยเหลือนักวิชาชีพบัญชีต่อไป

เนื่องจากการวิเคราะห์ SWOT เป็นเทคนิควิธีที่จะทำให้องค์กรต่างๆ รู้เขารู้เราอย่างลึกซึ้ง เพื่อจะได้พร้อมสำหรับการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการต่อไป โดย ผู้ใช้วิธีวิธีนี้ จำเป็นต้องวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ภายในองค์กร พร้อมทั้งศึกษา โอกาส และอุปสรรค ขององค์กรที่มีผลมาจากสภาวะแวดล้อมภายนอก ข้อมูลที่ได้จากการประเมินองค์ประกอบ มักจะมาจาก

1. การประชุมกลุ่มผู้ปฏิบัติการ ผู้ทรงคุณวุฒิ นำความคิดเห็นมาวิเคราะห์ประเมิน และจัดประเภทตามองค์ประกอบ
2. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์กร (Management Information System) ซึ่งครอบคลุมหน้าที่งาน เช่น การเงิน การปฏิบัติงาน รายละเอียดเกี่ยวกับผู้บริหาร บุคลากรขององค์กร คือ การประเมิน ทรัพยากรในองค์กร และการศึกษาเปรียบเทียบ สมรรถนะ ขององค์กร (Benchmarking)
3. สิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สื่อ สิ่งพิมพ์ ธุรกิจ สมาคม ส่วนราชการ รายงานประจำปี โดย วิเคราะห์รวบรวมข้อมูลเหล่านี้ บางองค์กรมีแผนกวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ภายนอก เพราะเห็นว่าจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการที่จะทราบโอกาสและอุปสรรค ขององค์กร เพื่อใช้สำหรับการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป

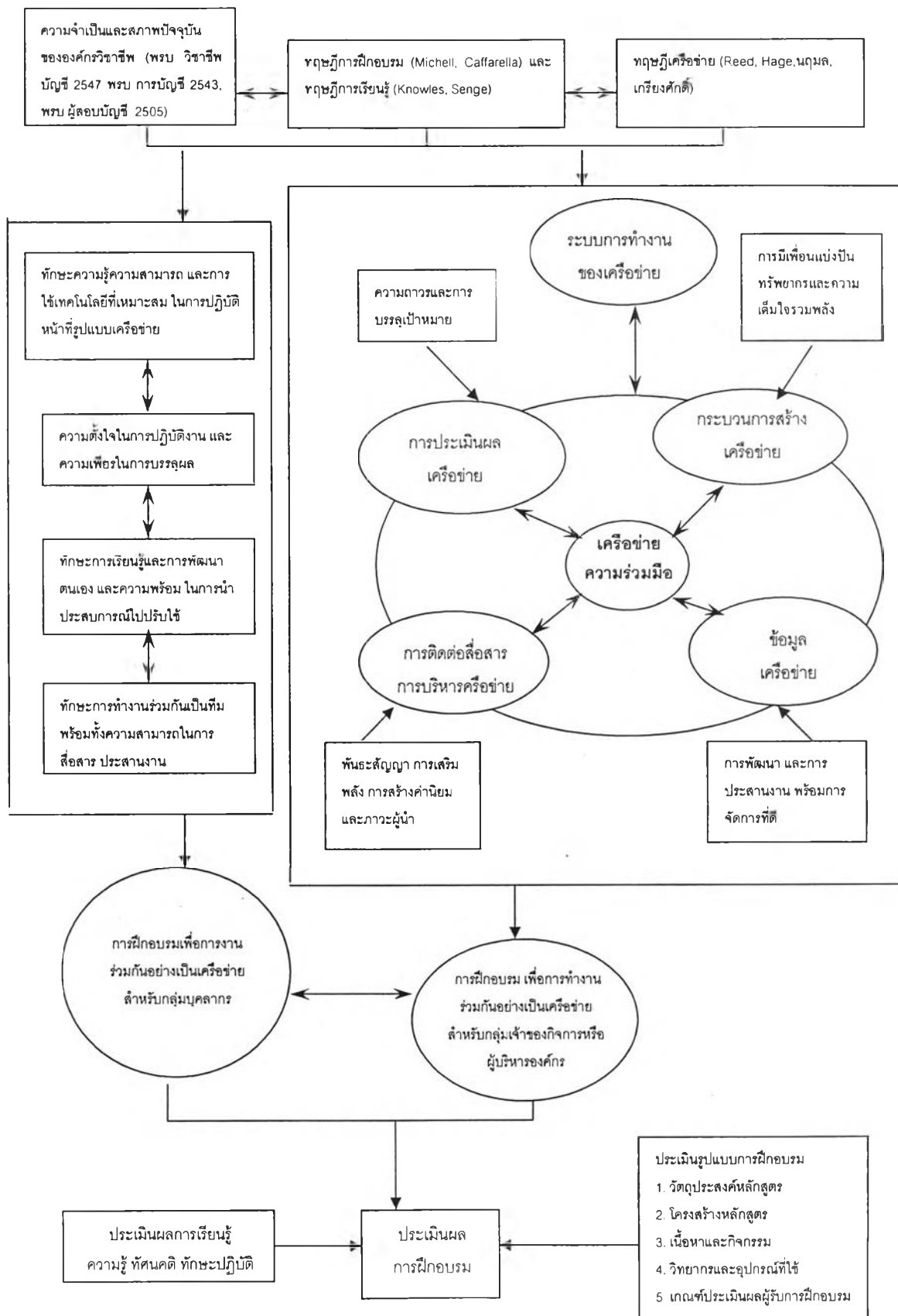
ข้อมูลที่ได้จากการประเมินทั้งหมด สามารถวิเคราะห์และจัดกลุ่มตามองค์ประกอบของ SWOT และแสดงไว้ ดังนี้

สภาพแวดล้อม	ผลทางบวก	ผลทางลบ
สภาพแวดล้อมภายใน	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
สภาพแวดล้อมภายนอก	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)

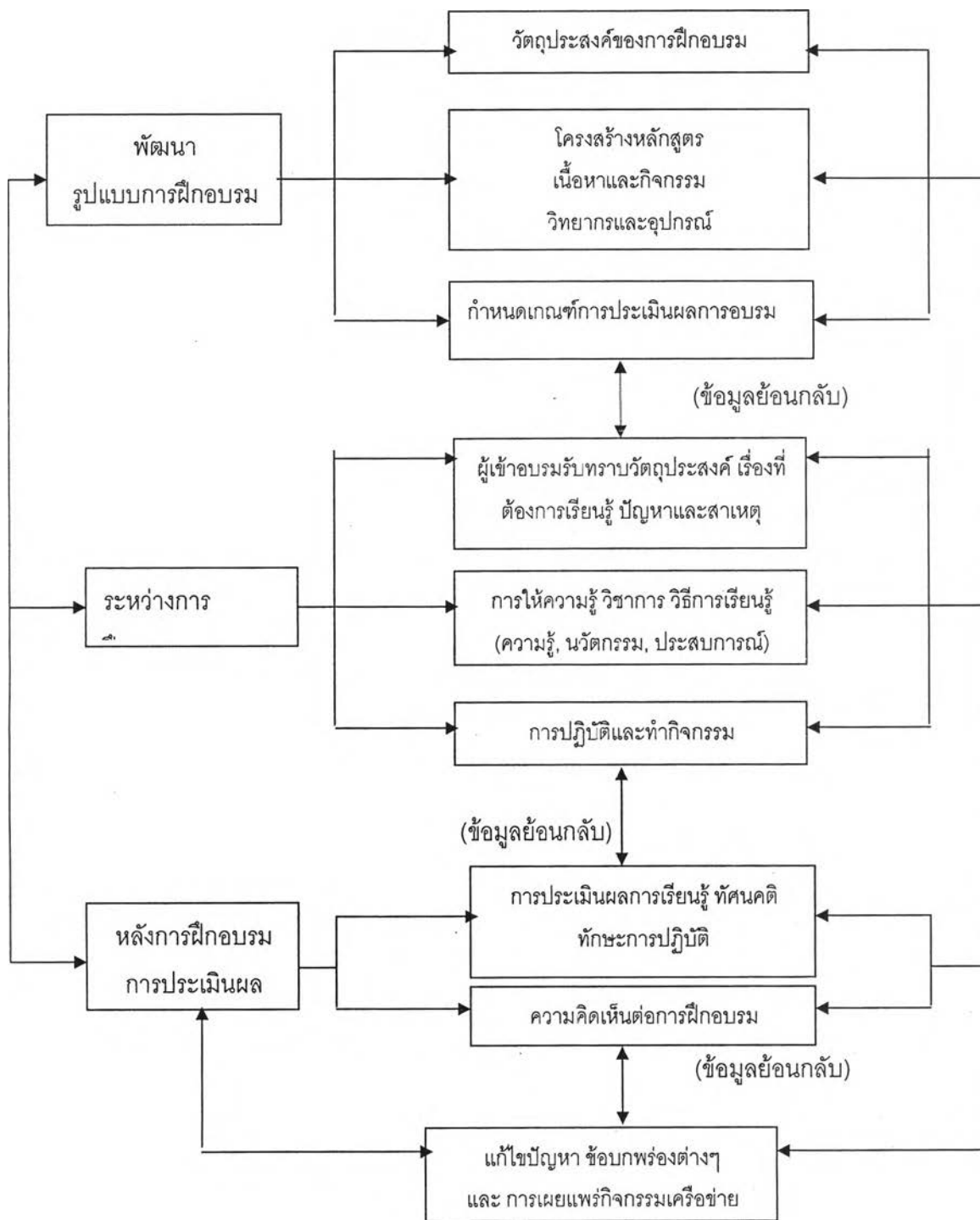
จากข้อมูลที่ได้ผู้บริหารจะใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน โดยมีหลักการให้เพิ่มผลทางบวกให้มากที่สุด และลดผลทางลบให้เหลือน้อยที่สุด นั่นคือ คงจุดแข็ง และใช้โอกาสให้มากที่สุด ขณะเดียวกันพยายามกำจัดจุดอ่อน และระวังอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้เหลือน้อยที่สุด (Schermerhorn, 1999)



กรอบความคิดการพัฒนาแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็น
 เครื่องมือขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี



กระบวนการการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายของ
องค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี



ตารางเวลากิจกรรมการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร

สถานที่ วัน เวลา	กิจกรรมการฝึกอบรม
<p><u>สถานที่</u> ห้องแคทลียา โรงแรมโนโวเทล ถนนศรีนครินทร์ กรุงเทพมหานคร</p> <p><u>วัน - เวลา</u> วันเสาร์ที่ 2 ตุลาคม 2547 14.30 ถึง 19.30 น.</p> <p><u>เวลา</u> 14.30 - 15.30 น. 15.30 - 16.15 น. 16.15 - 17.30 น. 17.30 - 18.00 น. 18.00 - 18.45 น. 18.45 - 19.30 น. 19.30 น.</p>	<p>การฝึกอบรมประชากรกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร เรื่อง การทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย ของ องค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ภายใต้วิทยานิพนธ์ หลักสูตรดุซงู๊บัณฑิต สาขาการศึกษานอก ระบบโรงเรียน โดย นางสาว ฉมาบดี ตติยวุฒิ</p> <p><u>ผู้ดำเนินรายการ</u> ดร. อภิชัย ศรีโสภิต หัวหน้าภาควิชาในหน้าที่ปกครอง วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย</p> <p><u>กิจกรรม</u> ลงทะเบียน รับเอกสาร ปฐมนิเทศ การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็น เครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพ บัญชี โดย คุณฉมาบดี ตติยวุฒิ นิสิต ปริญญาเอก ภาควิชา การศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บทวิเคราะห์ พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2547 โดย อาจารย์สมาน รังสิโยกฤษฎ์ ข้าราชการเกษียณ ระดับ 10 อาจารย์พิเศษระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชน ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต แนวทางในการสร้างเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ โดย ดร. อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล นักวิจัย สำนักวิจัย สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และ สภาวิจัยแห่งชาติ แบ่งกลุ่มย่อย ประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัวแทนกลุ่มย่อยรายงานผล ระดมสมองร่วมวิเคราะห์ความเป็น ไปได้ในการสร้างเครือข่ายกลุ่มเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารองค์กร ด้วยเทคนิค SWOT Analysis โดย วิทยากร และสมาชิกทุกคน รับประทานอาหารเย็น แบบสบาย สบาย ร่วมกัน (บุฟเฟต์)</p>

ตารางเวลากิจกรรมการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างบุคลากร

สถานที่ วัน เวลา	กิจกรรมการฝึกอบรม
<p><u>สถานที่</u> ห้องประชุม ชั้นที่ 24 เลขที่ 184 อาคารฟอรัมทาวเวอร์ ถนนรัชดาภิเษก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร</p>	<p><u>การฝึกอบรมประชากรกลุ่มบุคลากร</u> เรื่อง การทำงานร่วมกัน อย่างเป็นเครือข่าย ของ องค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี ภายใต้วิทยานิพนธ์ หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษา นอกระบบโรงเรียน โดย นางสาว ฉมาบดี ตติยวุฒิ</p>
<p><u>วัน - เวลา</u> วันเสาร์ที่ 9 ตุลาคม 2547 13.30 ถึง 19.00 น.</p>	<p><u>ผู้ดำเนินรายการ</u> อาจารย์ ผ่องพรรณ นราสิน ผู้จัดการส่วนที่ปรึกษาฝ่ายภาษีอากร KPMG Accounting Tax & Legal Services (Thailand) Co., Ltd. และ อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยรังสิต</p>
<p><u>เวลา</u> 13.30 - 14.30 น. 14.30 - 15.15 น. 15.15 - 16.30 น. 16.30 - 17.00 น. 17.00 - 18.00 น. 18.00 - 19.00 น. 19.00 น.</p>	<p><u>กิจกรรม</u> ลงทะเบียน รับเอกสาร ปฐมนิเทศ การพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็น เครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพ บัญชี โดย คุณฉมาบดี ตติยวุฒิ นิสิต ปริญญาเอก ภาควิชา การศึกษาออกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บทวิเคราะห์ พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2547 โดย อาจารย์ สุขุม ตติยวุฒิ ที่ปรึกษาทางธุรกิจ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และ กรรมการผู้จัดการ Sukhum International Audit Co., Ltd. แนวทางในการสร้าง เครือข่าย อย่างไม่เป็นทางการ โดย คุณ สมบูรณ์ วศิษฐ์ชวล ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และ Executive Vice President AREEYA PROPERTY PCL แบ่งกลุ่มย่อย ประชุมระดมสมอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัวแทนกลุ่มย่อยรายงานผล ระดมสมอง ประเมินและวิเคราะห์ ความเป็นไปได้ในการสร้างเครือข่าย ร่วมกัน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis โดย วิทยากร และสมาชิกทุกคน รับประทานอาหารเย็น แบบอบอุ้น ร่วมกัน (อาหารรสเด็ด)</p>

สรุปบทบาทผู้เกี่ยวข้อง

กิจกรรมการฝึกอบรม	บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้อง		
	ผู้ดำเนินรายการ และวิทยากร	ทีมผู้จัดการฝึกอบรม	สมาชิกกลุ่ม
1.การปฐมนิเทศ 1.1 กิจกรรมแนะนำ ตัว	ร่วมกิจกรรมแนะนำตัว	ร่วมกิจกรรมแนะนำตัว	ร่วมกิจกรรมแนะนำตัว
1.2 การชี้แจง วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ของการ ฝึกอบรม	ผู้ดำเนินการฝึกอบรม ชี้แจงวัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ของการ ฝึกอบรม	อำนวยความสะดวกให้ สมาชิก	รับฟังเนื้อหา ที่ ผู้ดำเนินการฝึกอบรม และผู้วิจัยชี้แจง ชักถาม ข้อสงสัย และทำแบบ ประเมินคุณลักษณะ ก่อนฟังคำบรรยายจาก วิทยากร
1.3 การชี้แจง วิธีดำเนินการ ฝึกอบรมหลักการ เรียนรู้จากการทำงาน ร่วมกัน หลักการ ระดมสมองและ หลักการวิเคราะห์ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis	ร่วมชี้แจงหลักการ เรียนรู้ต่างๆ โดยสังเขป	อำนวยความสะดวกให้ สมาชิก	รับฟังเนื้อหาที่ ผู้ดำเนินการประชุม ชี้แจง ชักถามข้อสงสัย
2.กิจกรรมบรรยาย 2.1บรรยายความรู้ เกี่ยวกับ พระราชบัญญัติ วิชาชีพบัญชี 2547	วิทยากรบรรยายเนื้อหา ความรู้ ใช้สื่อประกอบ เพื่อให้สมาชิกเข้าใจ เนื้อหาได้ดีขึ้น และเพิ่ม ความสนใจในการ ติดตามฟัง	อำนวยความสะดวกให้ วิทยากรและสมาชิก พร้อมบันทึกเทป และ จดคำบรรยาย	รับฟังเนื้อหาที่วิทยากร บรรยาย ชักถามข้อ สงสัย แลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์

สรุปบทบาทผู้เกี่ยวข้อง (ต่อ)

กิจกรรมการฝึกอบรม	บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้อง		
	ผู้ดำเนินรายการ และวิทยากร	ทีมผู้จัดการฝึกอบรม	สมาชิกกลุ่ม
2.2 บรรยายความรู้เกี่ยวกับแนวทางการสร้างเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ	วิทยากรบรรยายเนื้อหาความรู้ ใช้สื่อประกอบเพื่อให้สมาชิกเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น และเพิ่มความสนใจในการติดตามฟัง	อำนวยความสะดวกให้วิทยากรและสมาชิกพร้อมบันทึกเทป และจดคำบรรยาย	รับฟังเนื้อหาที่วิทยากรบรรยาย ชักถามข้อสงสัย แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์
3. <u>กิจกรรมแบ่งกลุ่ม</u> 3.1 การแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์	ร่วมกิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อย พร้อมสังเกตพฤติกรรมสมาชิก และให้ความช่วยเหลือ	อำนวยความสะดวกให้วิทยากรและสมาชิกประสานงานระหว่างสมาชิกแต่ละกลุ่ม	แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ร่วมระดมสมอง ตัวแทนนำเสนอผลการ ระดมสมองต่อกลุ่มใหญ่ และร่วมจัดหมวดหมู่ผลการระดมสมอง
3.2 การรายงานผลกลุ่มย่อยเสนอกลุ่มใหญ่	เขียนผลการระดมสมองกระตุ้นให้กลุ่มระดมสมอง สังเกต		
4. <u>การวิเคราะห์เทคนิค SWOT Analysis</u>	ความเป็นไปของกลุ่มร่วมสรุปผลการระดมสมอง และกล่าวชื่นชมผลสำเร็จของงาน		
5. <u>ประเมินผล</u> ทำแบบประเมินคุณลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย	ชี้แจงและแนะนำการทำแบบประเมินคุณลักษณะ และแบบแสดงความคิดเห็นหลังการฝึกอบรม	อำนวยความสะดวกให้วิทยากรและสมาชิก	ทำแบบประเมินคุณลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย และแบบแสดงความคิดเห็นหลังการฝึกอบรม

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวฉมาบดี ดติยวุฒิ เกิดเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2501 ที่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา วิชาเอก การสอนชีววิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2521 และ สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2523 หลังจากนั้น ตั้งแต่ มกราคม 2525 ได้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐาน สาขาการศึกษาทั่วไป คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยหัวเฉียว ยศเส กรุงเทพมหานคร จนกระทั่ง ปี พ.ศ. 2528 ได้รับแต่งตั้ง เป็นหัวหน้าแผนกบริการการศึกษา และได้ปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง จนถึง ปี พ.ศ. 2533

ปี พ.ศ. 2534 ได้เดินทางไปฮ่องกง และได้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง Administration Assistant to the Partners ให้กับสำนักงานกฎหมาย Liu, Chan & Lam Solicitors and Notaries Public และ เข้าศึกษาในหลักสูตร Legal Executive ซึ่งเป็นหลักสูตร สำหรับผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกฎหมาย ที่ The University of Hong Kong และได้ปฏิบัติงาน จนถึง พ.ศ. 2539

ปี พ.ศ. 2540 ได้เดินทางกลับประเทศไทย และ เข้าปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ บางนา สมุทรปราการ

ปีการศึกษา 2543 ได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545 ได้สำเร็จการศึกษา นิติศาสตรบัณฑิต (สาขานิติศาสตร์) หลักสูตรภาคบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และ ในปีการศึกษาเดียวกัน ได้สำเร็จการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาภาษาและการสื่อสาร) หลักสูตรนานาชาติ คณะภาษาและการสื่อสาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ปัจจุบัน ประกอบวิชาชีพอิสระ เป็นนายความรับใบอนุญาตว่าความตลอดชีพ และ เป็นผู้ทำบัญชี ตามความใน มาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543