

การพัฒนาสมรรถนะการประเมินคุณภาพการทำบัญชีของนักบัญชีโดยรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ

สมรัชนาฏ ภาษา

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัย วัฒนและสถิติการศึกษา

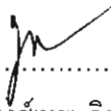
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


กรกฎาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

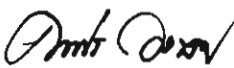
คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิตและคณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต ได้พิจารณา
คุณวุฒิบัณฑิตของ สมรัชนาฏ ภาษา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิต


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

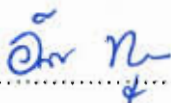

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมศักดิ์ ลิลา)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต


.....ประธาน
(ดร.คมสร วงษ์รักษา)


.....กรรมการ
(นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)


..... กรรมการ
(ดร.สมศักดิ์ ลิลา)


..... กรรมการ
(ดร.อิสราภรณ์ ทนุผล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณวุฒิบัณฑิตฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่... ๗ ...เดือน... สิงหาคม... พ.ศ. 2558

กิติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณาจาก นาวาตรี ดร. พงศ์เทพ จิระโร อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและดร.สมศักดิ์ ธิลา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รวมทั้งคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ที่สละเวลาในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของ แผนการสอน ตรวจทานความถูกต้องของภาษา และพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ พันเอกปรีชา ภาษา และคุณแม่ นางกัญญาวิชัย ภาษา ครอบครัว และกัลยาณมิตรที่ให้อำลั่งใจและสนับสนุนผู้ทำวิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทดแทนแด่ บพกาณี บุรพาจารย์และผู้มีพระคุณ ทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่มีส่วนทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จ มาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สมรัชนาฏ ภาษา

52810148: สาขาวิชา: วิชา วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา; กศ.ด. (วิชา วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา)

สำคัญ: การพัฒนารูปแบบ/ การเสริมพลังอำนาจ/ สมรรถนะการทำบัญชีของนักบัญชี

สมรรถนะ ภาว: การพัฒนาการประเมินคุณภาพการทำบัญชีของนักบัญชี

โดยรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ (DEVELOPMENT OF EMPOWERMENT MODEL TO

IMPROVE ACCOUNTING COMPETENCY OF ACCOUNTANT) คณะกรรมการควบคุม

วิทยานิพนธ์: ตรีพงษ์เทพ จิระโร, กศ.ด., สมศักดิ์ ลิลา, กศ.ด. 195 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัย ด้วยวิธีการเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี พัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ของนักบัญชี และศึกษาผลการดำเนินงานรูปแบบที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 1) นักบัญชี ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดระยอง จำนวน 300 คน ที่ได้มาโดยการสุ่ม แบบหลายขั้นตอน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน 2)ศึกษานำร่องกับนักบัญชี จำนวน 15 คน และ 3) ทดลองใช้รูปแบบกับนักบัญชี จำนวน 30 คน จาก 2 บริษัท ในจังหวัดชลบุรี โดยการเลือก แบบเจาะจง ดำเนินการวิจัยเชิงทดลองแบบแผนกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental designs) เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงขั้นบันได เปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะด้านบัญชีและคะแนนการเสริมพลังอำนาจการทำงาน ในตนเอง ด้วยค่า *t-test*

ผลการวิจัย:

1. นักบัญชีมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านบัญชี 7 ด้าน ดังนี้ (1) ความรับผิดชอบ ของนักบัญชี มีความเข้าใจในบริบทของการบัญชีไทย (2) ข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณของ นักบัญชี มีกำหนดให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับจุดขึ้นของสำนักงาน (3) กระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค่านักบัญชีต้องมีความเชี่ยวชาญใช้ภาษาอาเซียนในการสื่อสาร (4) การจัดการ ทรัพยากรของนักบัญชี การให้ความสำคัญของคนในสำนักงานบัญชีไทยต่อการดำเนินงานร่วมกับ AEC (5) สภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี มีการจัดทำ Procedure manual ซึ่งเป็นคู่มือที่รวบรวม กระบวนการทำงานทั้งหมดไว้ (6) สภาพการติดตาม ตรวจสอบ ของนักบัญชี มีการวิเคราะห์ กระบวนการทำงาน (7) สภาพการจัดการเอกสารของนักบัญชี

2. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะนักบัญชี มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ (1) แนวคิดและหลักการพื้นฐาน (2) วัตถุประสงค์ (3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (4) เนื้อหากิจกรรม ฝึกอบรม (5) กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม และ (6) การประเมินผล

3. ผลการดำเนินงานตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า

3.1 นักบัญชีผู้เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านบัญชีหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 นักบัญชีผู้เข้าอบรมมีคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะของนักบัญชีมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม

3.4 นักบัญชีผู้เข้าอบรม ผู้บริหารองค์กร และผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะของนักบัญชี ในระดับมาก

52810148: MAJOR: EDUCATIONAL RESEARCH, EVALUATION, AND STATISTICS;
Ph.D. (EDUCATIONAL RESEARCH, EVALUATION, AND STATISTICS)

KEYWORDS: DEVELOPMENT/EMPOWERMENT MODEL/ ACCOUNTING COMPITANCY

SOMRATCHANAT LUECHA: DEVELOPMENT OF EMPOWERMENT MODEL
TO IMPROVE ACCOUNTING COMPITANCY OF ACCOUNTANT. ADVISORY
COMMITTEE: PONGTHEP JIRARO, Ed.D., SOMSAK LILA, Ed.D. 195 P. 2015.

This study combined a quantitative and a qualitative methods. The purposes of this study were to 1) study accounting competency of an accountant, 2) develop an empowerment model to improve the accounting competency of an accountant, and 3) study the performance of the empowerment model. The samples were; 1) 300 accountants in SamutPrakan and Rayong Province who were selected by a multi-stage sampling, 2) 15 experts, 3) 15 accountants for pilot study and 4) 30 accountants from 2 companies in Chonburi Province that were selected by purposive sampling for implementing the model. The implementation of the empowerment model utilized a Quasi-Experimental Designs. The research instruments for the data collection were questionnaire and interview questions. A *t-test* was used to compare the scores of accounting and empowerment competency.

The results revealed as follows:

1. The accountants want to develop the accounting competencies in seven aspects including; (1) Responsibilities of accountants: understanding of Thai accounting context, (2) Ethical conduct of accountant should be precise, concrete, and agreeable with the standing point of the organization, (3) Customer process involvement: the accountant should be able to communicate with ASEAN countries language, (4) Resources management of the accountant: emphasizing Thai human resource that operate with AEC, (5) Accounting operational conditions: preparing the procedure manual that includes all working procedure, (6) Follow up and verifying conditions of accountant: working procedure analysis is needed, and (7) Document filing of the accountant.

2. Empowerment model to improve accounting competency of an accountant consisted of six aspects; (1) Fundamental principle and concepts, (2) Objectives, (3) Expected outcome, (4) Training contents and activities, (5) Training activities process, and (6) Evaluation.

3. The performance of the empowerment model showed that:

3.1 After training, the accountants gained scores of accounting competency higher than before training at the statistically significant level of .01

3.2 After training, the accountants gained the empowerment competency scores higher than before training at the statistically significant level of .01

3.3 The empowerment model to improve accounting competency of an accountant was proved possible, useful, accurate and appropriate.

3.4 The accountants, organization executives, and involving people are satisfied with the empowerment model at the high level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
องค์ประกอบของนักบัญชี.....	7
สมรรถนะการประเมินคุณภาพนักบัญชี.....	18
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของตัวชี้วัด.....	33
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน.....	44
แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้พื้นฐาน.....	64
การสังเคราะห์ลักษณะสำคัญของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนานักบัญชี.....	79
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล.....	93
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	97
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	106
สำรวจและกำหนดกรอบการพัฒนารูปแบบ.....	106
การสร้างและพัฒนารูปแบบเสริมพลังอำนาจของนักบัญชี.....	109
การทดลองใช้รูปแบบและประเมินคุณภาพ.....	118
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	123

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	125
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล.....	125
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	125
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	151
สรุปผลการวิจัย.....	152
อภิปรายผลการวิจัย.....	155
ข้อเสนอแนะ.....	162
บรรณานุกรม.....	164
ภาคผนวก.....	178
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	195

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การสังเคราะห์แนวคิดรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ.....	90
2	ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด.....	108
3	แผนปฏิบัติการฝึกอบรม.....	121
4	ผลการวิเคราะห์แนวคิดหลักของการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี	127
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมของตัวแปรที่ใช้วัด สมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี.....	129
6	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงขึ้นชั้นของโมเดลการวัดตัวแปรปัจจัยสมรรถนะ ด้านบัญชีของนักบัญชี.....	135
7	ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของนักบัญชีกับรูปแบบการเสริมพลัง.....	136
8	ความสอดคล้องของเอกสารประกอบกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนา สมรรถนะของนักบัญชี ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	137
9	ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนัก บัญชี.....	140
10	ความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมจากการศึกษานำร่อง.....	141
11	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะและ ด้านเจตคติด้านบัญชีของนักบัญชีผู้เข้าอบรม.....	143
12	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเอง หลังและก่อนการฝึกอบรม.....	144
13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจของนักบัญชีผู้เข้า อบรมที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี.....	145
14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจของนักบัญชีผู้เข้า อบรมที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจ บทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้สนับสนุน	146

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี.....	118
2	แบบแผนการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพบัญชี.....	119
3	การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรปัจจัยสมรรถนะ ด้านบัญชีของนักบัญชี (Compettency) ก่อนทำการปรับ โมเดล.....	134
4	การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรปัจจัยสมรรถนะ ด้านบัญชีของนักบัญชี เมื่อทำการปรับ โมเดลแล้ว.....	134

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องคัดกรต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐานนับว่า เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารและนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลกำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด สมรรถนะ ในความหมายทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่บูรณาการอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจกล่าวได้ว่าบุคคลนั้น มีความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ ความชำนาญที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ได้ผลงานที่ถูกต้องและสำเร็จตามกำหนดเวลา

ในปี พ.ศ. 2550 (สามชาย ศรีสันต์, ม.ป.ป.) ประเทศไทยเกิดวิกฤติเศรษฐกิจขึ้น ส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมทางการค้าต่าง ๆ อย่างมากมาย กิจกรรมต่าง ๆ จำเป็นที่ต้องแสวงหาวิธีการปรับเปลี่ยน โครงสร้าง หรือรูปแบบของกิจการ เพื่อที่จะได้ฟื้นตัวจากภาวะเศรษฐกิจที่วิกฤติ ดังกล่าว ตลอดจนมีความสามารถในการพัฒนาได้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

แต่มีสาเหตุอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญก็คือทางด้านตัวของพนักงานบัญชีมีความรู้ไม่เพียงพอ กล่าวคือในอดีต ผู้ที่จัดทำบัญชี ไม่จำเป็นที่จะต้องสำเร็จการศึกษาในสาขาบัญชีโดยตรง ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และการเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา บางครั้งการนำเสนอข้อมูลที่เกิดขึ้นทั้งหมด อาจไม่ใช่ข้อมูลที่เหมาะสมต่อการตัดสินใจในบาง ปัญหา อาทิเช่นการตัดสินใจรับคำสั่งซื้อพิเศษ (Special orders) ซึ่งหมายถึงคำสั่งซื้อจำนวนมาก ในขณะที่กิจการมีกำลังการผลิตว่างเปล่า ในการพิจารณารับคำสั่งซื้อจำนวนมาก มักเป็นราคาที่ต่ำกว่าราคาปกติ นักบัญชีจึงต้องนำเสนอข้อมูลเฉพาะข้อมูลที่จะเพิ่มขึ้นจากการตัดสินใจรับคำสั่งซื้อ ดังกล่าว (รัตนาวงศ์ศรีเดือน, 2547, หน้า 7) จึงเป็นที่มาของการออกกฎหมายพระราชบัญญัติ วิชาชีพ พ.ศ. 2547 (รัตนาวงศ์ศรีเดือน, 2547, หน้า 7) ที่ได้กำหนดให้ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดทำ บัญชี และผู้จัดทำบัญชี ตลอดจนกำหนดข้อคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ทำบัญชี โดยมีการกำหนด คุณสมบัติทางการศึกษาของผู้ทำบัญชีให้สอดคล้องกับขนาดของธุรกิจ รวมถึงบทลงโทษ นอกจากนี้

ยังมีคุณสมบัติด้านอื่น ๆ เช่น คุณสมบัติด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักบัญชีเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจากแนวคิดการพัฒนานักบัญชีของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้นักบัญชีต้องทำงานในฐานะนักวิจัยปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการทำงานด้านบัญชีของคนอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ความจำเป็นในการพัฒนานักบัญชีให้มีศักยภาพในการเป็น จึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในทุกระดับการศึกษา รวมถึงมีการใช้ความพยายามทั้งปวงในการหาวิธีการเพื่อให้ความมุ่งหวังเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชีให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนานักบัญชีเพื่อจุดประสงค์ดังกล่าวในอดีตที่ผ่านมาจากผลการวิจัย พบว่านิยมใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบถ่ายถอดเนื้อหาให้กับนักบัญชีโดยการจัดฝึกอบรมตั้งแต่ 1-3 วัน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักบัญชีเกิดความรู้ความเข้าใจ และมุ่งหวังให้นักบัญชีนำกลับไปปฏิบัติในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมในรูปแบบดั้งเดิมไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยและสภาวะการณ์ที่หลากหลาย ปัจจัยที่ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและนำมาเป็นแนวคิดพื้นฐานประการหนึ่งของการวิจัยครั้งนี้คือ การที่นักบัญชีอยู่ในภาวะขาดพลังในการทำงาน มองการทำงานของตนว่าอยู่ในฐานะต่ำต้อยขาดความเป็นอิสระ ตกอยู่ในภาวะจำยอมและถูกควบคุมจากภายนอก ทำให้นักบัญชีถูกจ้างในฐานะนักเทคนิคมากกว่าจะเป็นงานวิชาชีพ จึงมีความจำเป็นและเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะพิจารณาถึงแนวคิดเรื่องการเสริมพลังการทำงาน (Empowerment) เพื่อนำมาพัฒนาสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี ทั้งนี้เพราะแนวคิดการเสริมพลังการทำงานเป็นแนวคิดของการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ส่งเสริมให้บุคคลค้นพบศักยภาพที่ตนมี และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยแรงบันดาลใจของตนเองแทนการหวังพึ่งแรงจูงใจจากภายนอกหรือการควบคุมโดยผู้อื่น การเสริมพลังการทำงานมีหลักการสำคัญ 3 ประการคือ การแลกเปลี่ยนแบ่งปัน (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจกัน (Collaboration) และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) อย่างไรก็ตามการให้คำจำกัดความของคำว่าเสริมพลังการทำงานขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ ทั้งนี้เพราะการเสริมพลังการทำงานเป็นโครงสร้างที่ไม่มีขอบเขต และมีรูปแบบที่แตกต่างไปตามกลุ่มประชากรและบริบท จึงไม่มีคำจำกัดความที่เป็นข้อตกลงที่ยุติได้ และไม่ได้มีวิธีการจัดการวิธีเดียวแต่จะมีความหมายตามที่กำหนดขึ้นมาให้สัมพันธ์กับความหมายของสิ่งที่จะศึกษา หรือศาสตร์ในสาขาที่นำไปใช้

ดังนั้น จึงต้องมีการแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนานักบัญชีที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณในการลงทุน นักบัญชีไม่ทิ้งงานหรือใช้เวลาในการทำงานเพื่อมาเข้าอบรมพัฒนาตนเอง และสามารถปรับวัฒนธรรมในการทำงานที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเอง

โดยอาศัยเพื่อนนักบัญชีในองค์กรหรือใกล้เคียงมาให้คำแนะนำ และร่วมกันพัฒนาทั้งระบบ จึงก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการบัญชีและคุณภาพของนักบัญชี

การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิด เทคนิควิธี และข้อค้นพบที่ทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง หรือทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือเกิดการตัดสินใจการกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ (Self-determination) โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเองเป็นและพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานจึงประกอบด้วยบุคลากรภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเอง และบุคคลภายนอกที่ทำหน้าที่แล้วชี้แนะหรือผู้อำนวยความสะดวกในการประเมิน (Facilitator) สิ่งสำคัญในการเสริมพลังอำนาจ ก็คือ การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ (สุวิมล ว่องวานิช, 2543; เนาวัฒน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ, 2549 และอรรถัย อาจอำ, 2550) สรุปแล้วการเสริมพลังอำนาจเป็นการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมและอาศัยหลักการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม โดยทุกคนต้องเสริมพลังอำนาจให้กับตนเอง เพื่อการพัฒนาปรับปรุง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากความสำคัญ แนวคิด และทฤษฎี ดังที่กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะแนวคิดของการเสริมพลังอำนาจที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ ประเมินตนเอง สะท้อนผลแก่ตนเองจนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ จึงน่าจะเป็นแนวทางที่จะเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี ให้กับนักบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะนักบัญชี โดยใช้มนทัศน์ของการเสริมพลังการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นนักบัญชีให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจตามสมรรถนะด้านบัญชี จนสามารถเพิ่มสมรรถนะนักบัญชีได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชี

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี
3. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชีที่พัฒนาขึ้น

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชีที่สามารถนำไปพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี โดยการฝึกอบรมที่มุ่งให้นักบัญชีค้นพบการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี ภายในตนเอง เป็นแนวทางให้กับผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชีนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง โดยใช้วิธีการประยุกต์รูปแบบเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านอื่น ๆ ได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 สำรวจและกำหนดกรอบการพัฒนา รูปแบบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาสมรรถนะนักบัญชี คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดระยอง จำนวน 596 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างมา 50.34 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมาทั้งหมด จำนวน 300 คน

ตอนที่ 2 สร้างและพัฒนา รูปแบบเสริมพลังอำนาจ กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกนักบัญชีที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดชลบุรี อำเภอบางละมุง จำนวน 15 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทดลองจริงมากที่สุด เนื่องจากอยู่ในขอบเขตจังหวัดเดียวกัน

ตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบและประเมินคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นนักบัญชี จำนวน 30 คน จาก 2 บริษัท เลือกตามคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นนักบัญชีที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง และเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย และผู้บริหารองค์กรที่นักบัญชีปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะพัฒนานักบัญชี และเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1. สมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี
2. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การมีส่วนร่วมและการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคล หรือกลุ่มบุคคลด้วยการสนับสนุนส่งเสริม ในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาพการณ์หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้ค้นพบ

ศักยภาพของตนเอง และพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดและทำในสิ่งที่แปลกใหม่ และตระหนักในคุณค่าของตนเอง

การพัฒนาารูปแบบเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการในการสร้างและปรับปรุงแบบแผนการพัฒนานักบัญชีตามแนวคิดการเสริมพลังการทำงาน ในลักษณะของการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้นักบัญชีมีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ สามารถค้นพบศักยภาพของตนเอง เกิดความเชื่อมั่น มีอิสระในการคิดและการกระทำ นำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมั่นใจ เต็มใจ และสุขใจ กระบวนการในการพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ ตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงาน ตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยการนำไปทดลองใช้

ความรู้ในวิชาชีพนักบัญชี (Knowledge) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในด้านการบัญชี และความรู้ทั่วไปในด้านอื่น ๆ ที่ช่วยให้นักบัญชีมีความรอบรู้และใช้ในการประกอบวิชาชีพบัญชีอย่างมีคุณภาพ

ทักษะทางวิชาชีพนักบัญชี (Skills) หมายถึง ทักษะที่นักบัญชีต้องมีเพื่อใช้ในงานที่ปฏิบัติ เช่น ทักษะในการใช้เหตุผล ทักษะในการปฏิสัมพันธ์ และทักษะในการสื่อสาร เพื่อให้การทำงานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์

การประเมินสมรรถนะ (Competency assessment) หมายถึง กระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับ

ค่านิยมในวิชาชีพนักบัญชี (Professional values) หมายถึง ความรู้สึกลำบากในความสำคัญของวิชาชีพ และการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นอิสระเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมและวิชาชีพ

รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี หมายถึง แบบแผนการพัฒนานักบัญชีที่สร้างขึ้นตามหลักการเสริมพลังการทำงาน 3 ประการ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจกัน (Collaboration) และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) โดยมุ่งหวังให้นักวิชาชีพบัญชี และมุ่งหวังให้นักวิชาชีพบัญชี เกิดคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถเสริมพลังการทำงานในตนเอง 3 ประการ ได้แก่

1. การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. การเป็นผู้คิดทบทวน และเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
3. การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง เปิดเผย จริงใจ ไม่ครอบงำความคิดผู้อื่น และไม่ถูก

ผู้อื่นครอบงำ

ลักษณะสำคัญ 4 ประการของรูปแบบเรียกว่า S T A R ซึ่งเป็นตัวย่อของอักษรตัวหน้าของลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ การส่งเสริมให้นักบัญชีได้รู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-awareness) การส่งเสริมให้นักบัญชีสร้างทีมและทำงานเป็นทีม (Team building and teamwork) การส่งเสริมให้นักบัญชีได้เรียนรู้จากการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง (Authentic learning) และการสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง (Reflection) ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมลงมือปฏิบัติโดยใช้ประสบการณ์เดิมหรือวิทยากรเป็นผู้จัดประสบการณ์ใหม่ให้ วิธีการเรียนรู้ใช้การเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยขยายไปสู่การเรียนรู้เป็น กลุ่มใหญ่ ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอ เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมใช้วิธีการสื่อสารอย่างหลากหลาย เช่น การรายงานด้วยการพูด การเขียน การวาดภาพ หรือแสดงบทบาทสมมติ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการมีประสบการณ์ร่วมกันในกลุ่มย่อยและนำเสนอต่อสมาชิกกลุ่มใหญ่ ขั้นที่ 3 ขั้นอภิปรายและสรุป เป็นขั้นที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมซักถามเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน ใช้การสังเกตใคร่ครองสะท้อนกลับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวาง เพื่อนำไปสู่การหาข้อสรุปผล การเรียนรู้ โดยสรุปเข้าสู่หลักการหรือมุมมองที่กว้างขวางยิ่งขึ้น ขั้นที่ 4 ขั้นบันทึกการเรียนรู้ เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมย้อนคิดทบทวนผลการเรียนรู้อันเกิดจากการปฏิบัติ การได้รับประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม มีการคิดใคร่ครองสะท้อนกลับ สรุปความรู้ และนำไปประยุกต์เป็นความคิดของตนเอง บันทึกไว้ในสมุดบันทึกผลการเรียนรู้เพื่อการค้นคว้าแสวงหาความรู้ เป็นวงจรสู่การปฏิบัติต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี ผู้วิจัยได้ศึกษาและรายงานเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำเสนอเป็นลำดับหัวข้อดังนี้

1. องค์ประกอบของนักบัญชี
2. สมรรถนะการประเมินคุณภาพนักบัญชี
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตัวชี้วัด
4. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน
5. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้พื้นฐาน
6. การสังเคราะห์ลักษณะสำคัญของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนานักบัญชี
7. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล
8. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบของนักบัญชี

วิวัฒนาการของการบัญชี

การทำบัญชีเกิดขึ้นตั้งแต่ศตวรรษที่ 15 จากการที่บาทหลวงลูกา ปาเชลลี (Luca Pacioli) ชาวอิตาลี มีหน้าที่ดูแลการเงินของ โบสถ์ต่าง ๆ ในกรุงมิลาน ประเทศอิตาลี โดยบาทหลวงปาเชลลีได้นำวิธีการของพ่อค้าเมืองเวนิสที่ใช้ในการติดตามสินค้าต่าง ๆ มารวบรวมเป็นคู่มือการทำบัญชี จนต่อมาบาทหลวงปาเชลลีได้รับการยกย่องให้เป็น “บิดาแห่งการบัญชี” การบัญชีในยุคนั้นเป็นเพียงการบันทึกบัญชีในลักษณะพื้นฐานเกี่ยวกับการได้รับเงินและการจ่ายเงิน โดยมีความเข้าใจว่าเงินสดที่รับเข้ามาหมายถึง “รายได้” และเงินสดที่จ่ายออกไปคือ “ค่าใช้จ่าย” จนถึงศตวรรษที่ 18-19 ซึ่งเป็นช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรมการพัฒนาด้านบัญชีมีมากขึ้น และเริ่มเน้นรายงานที่เป็นกลาง และทำให้เกิดวิชาชีพผู้สอบบัญชีอิสระขึ้นในประเทศอังกฤษ พัฒนาไปสู่สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตขึ้นเป็นครั้งแรกในโลกในศตวรรษที่ 20 การบัญชีได้พัฒนารูปแบบกฎระเบียบให้เกิดความยุติธรรม โดยนักบัญชีในยุคนี้จะมีลักษณะเหมือนกับผู้พิพากษา ที่อยู่ภายใต้กฎระเบียบ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นกลาง วิชาชีพด้านบัญชีจึงพัฒนามากขึ้น โดยพัฒนาได้ดีกว่า

ในสภาพแวดล้อมปัจจุบัน เพราะนักบัญชีและผู้ประกอบการไม่มีการพลิกแพลงหรือนำเอารูปแบบที่บิดเบือนความจริงมากลบเกลื่อนรายการทางบัญชี (ทรงเดช ประดิษฐ์สมานนท์, 2546)

สำหรับประเทศไทย วิชาชีพบัญชี มีวิวัฒนาการมายาวนานตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 จนถึงปัจจุบันดังต่อไปนี้ (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ, ศิลปพร ศรีจันทเพชร, 2551, หน้า 1-15) สมัยรัชกาลที่ 5- เกิดออฟฟิศหลวงขึ้นในพระบรมมหาราชวัง โดยมีหน้าที่ตรวจสอบบัญชีต่าง ๆ และนำขึ้นทูลเกล้าฯ ให้ทรงทราบ

พ.ศ. 2428-ให้บรรจุมหาการบัญชีในโรงเรียนหลวง เปิดสอนวิชาการค้าขาย และเริ่มการสอนวิชาการบัญชีตามแบบบัญชีคู่ โดยบาทหลวงชาวฝรั่งเศส

สมัยรัชกาลที่ 6-ตั้งโรงเรียนพาณิชย์การ เพื่อให้ความรู้ในวิชาการค้าขาย

พ.ศ. 2455-พระราชบัญญัติลักษณะเข้าหุ้นส่วนและบริษัท รัตน โกสินทร์ ศก 130 กำหนดให้บริษัทจำกัดต้องจัดทำบัญชีและมีผู้สอบบัญชีตรวจสอบ

พ.ศ. 2467-ยกเลิกพระราชบัญญัติลักษณะเข้าหุ้นส่วนและบริษัท รัตน โกสินทร์ ศก 130 และประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 22 ว่าด้วยหุ้นส่วนและบริษัท ซึ่งมีข้อกำหนดให้บริษัทต้องจัดให้มีการบันทึกบัญชีจำนวนเงิน รับ จ่าย และรายการอันเป็นเหตุให้รับหรือจ่ายนั้น และจัดทำบัญชีกำไรขาดทุนอย่างน้อยปีละครั้ง งบดุลจะต้องมีผู้สอบบัญชีตรวจสอบ

พ.ศ. 2475-เกิดความตื่นตัวทางด้านเศรษฐกิจ เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475-ผู้สำเร็จการศึกษาทางการบัญชีจากต่างประเทศ (เช่น พระยาไชยยศสมบัติหลวงคำริอิสรานูวรรต นายห้อง บุนนาค นายจรูญ วัฒนศิริ นายยุกค์ ณ ถลาง) รวมกลุ่มกันเพื่อจัดตั้งสมาคมวิชาชีพ

พ.ศ. 2478-หลวงคำริอิสรานูวรรตเป็นผู้บรรยายวิชาการบัญชีขึ้นในระดับมหาวิทยาลัย เป็นครั้งแรกที่มหาวิทยาลัยวิชาธรรมศาสตร์และการเมืองในหลักสูตรปริญญาโททางเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2480 -เสนอร่างพระราชบัญญัติการบัญชี เพื่อจัดตั้งสภาการบัญชี แต่รัฐบาลไม่เห็นด้วย เนื่องจากนักบัญชีมีจำนวนน้อย

พ.ศ. 2481-จัดการศึกษาวิชาการบัญชีที่มหาวิทยาลัยวิชาธรรมศาสตร์และการเมือง

พ.ศ. 2482-รัฐบาลได้ออกประมวลรัษฎากรมาบังคับใช้เพื่อจัดเก็บภาษีเงินได้นิติบุคคล จากกำไรสุทธิสำหรับปี และจัดเก็บภาษีเงินได้นิติบุคคลธรรมดาโดยประเมินจากยอดขายหรือรายได้

- พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2482 เป็นกฎหมายว่าด้วยการบัญชีฉบับแรก (ได้แก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2496 และได้ถูกยกเลิกไปในปี พ.ศ. 2515) ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกอบธุรกิจต้องจัดทำบัญชี ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการจัดเก็บภาษีตามประมวลรัษฎากร

- จัดการศึกษาวิชาการบัญชีที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2491-จัดตั้งสมาคมนักบัญชีแห่งประเทศไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นสมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย (ส.บช.) และต่อมาในปี พ.ศ. 2548 ได้เลิก ส.บช. โอนสิทธิทรัพย์สินไปยังสภาวิชาชีพบัญชี

พ.ศ. 2505-พระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี พ.ศ. 2505 เป็นกฎหมายว่าด้วยผู้สอบบัญชีฉบับแรก และได้ถูกยกเลิกไปในปี พ.ศ. 2547

พ.ศ. 2509-มีการประชุมนักบัญชีทั่วประเทศครั้งแรก ณ ศาลาสันติธรรม

พ.ศ. 2515-ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 285 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติการบัญชี

พ.ศ. 2482 และใช้เป็นกฎหมายว่าด้วยการจัดทำบัญชีโดยกำหนดให้นิติบุคคลจัดทำงบดุลและบัญชีกำไรขาดทุน และได้ถูกยกเลิกไปในปี พ.ศ. 2543

พ.ศ. 2517-จัดตั้งตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยตามพระราชบัญญัติตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2517 และได้ถูกยกเลิกในปี พ.ศ. 2535

พ.ศ. 2519-กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 กำหนดรายการย่อของงบดุลและบัญชีกำไรขาดทุนของห้างหุ้นส่วนและบริษัท และได้ถูกยกเลิกไปในปี พ.ศ. 2544

พ.ศ. 2522-สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย (ส.บช.) ออกมาตรฐานการบัญชีฉบับแรก

พ.ศ. 2535-ยกเลิกพระราชบัญญัติตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2517 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 จัดตั้งคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

พ.ศ. 2540 -เกิดวิกฤตเศรษฐกิจในประเทศไทย ผลทำให้เกิดการปฏิรูปวิชาชีพบัญชี

พ.ศ. 2543-เกิดพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 โดยยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 285 พ.ศ. 2515

- กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี (นิติบุคคล) และทำบัญชี (บุคคลธรรมดา) กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชี

- มีมติให้ประกาศใช้มาตรฐานการบัญชี จำนวน 33 ฉบับที่ออกโดยสมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย (ส.บช.)

พ.ศ. 2544-ประกาศกรมทะเบียนการค้า เรื่องกำหนดรายการย่อที่ต้องมีในงบการเงินในงบการเงินของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี 5 ประเภท ต้องมีรายการย่อตามที่กำหนดไว้ในแบบ 5 แบบ

พ.ศ. 2547-เกิดสภาวิชาชีพบัญชี ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 โดยยกเลิกพระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี พ.ศ. 2505 ตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการประกอบวิชาชีพบัญชี

พ.ศ. 2548-เลิกสมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย (ส.บ.ช.) และ โอนสิทธิทรัพย์สินไปยังสภาวิชาชีพบัญชี

พ.ศ. 2552-สภาวิชาชีพบัญชี โดยคณะกรรมการวิชาชีพบัญชีด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี ได้กำหนดหลักสูตรตัวอย่างปริญญาตรีทางการบัญชี

จากวิวัฒนาการ วิชาชีพบัญชีที่ลำดับมาข้างต้น จะเห็นว่าภายหลังจากมีการเจรจาความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ (General Agreement on Trade in Services: GATS) ของประเทศสมาชิกองค์การการค้าโลก เพื่อให้การค้าบริการระหว่างประเทศสมาชิกมีการขยายตัวภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใสและการเปิดเสรีแบบก้าวหน้าเป็นลำดับ ทำให้ประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมและปรับตัวเพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้า โดยการพัฒนากฎระเบียบในการกำกับดูแลวิชาชีพบัญชี เพื่อรักษามาตรฐาน คุณภาพบริการคุ้มครองผู้บริโภค สร้างบูรณาการแห่งวิชาชีพ รวมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ประกอบการธุรกิจ และผู้ประกอบการวิชาชีพของไทย (พิราภรณ์ กิจไพฑูรย์, 2546) สิ่ง que แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลไทยให้ความสำคัญต่อวิชาชีพบัญชี อันเป็นบริการวิชาชีพในกิจกรรมหนึ่งภายใต้สาขาบริการต่าง ๆ ที่ประเทศไทยผูกพัน การเปิดเสรีทางการค้าในองค์การการค้าโลก ได้แก่ การประกาศใช้พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543

การยกเลิกพระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี พ.ศ. 2505 ที่บังคับใช้มานาน และมีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับวิชาชีพในปัจจุบัน มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพ พ.ศ. 2547 แทน เพื่อให้มีสภาวิชาชีพบัญชีในการกำกับดูแล ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบวิชาชีพบัญชี และควบคุมจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพที่จะสามารถสร้างความมั่นใจในการใช้บริการด้านบัญชีให้กับสาธารณชน บุคคลหรือนิติบุคคล หรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ปฏิบัติงานให้

การบังคับใช้พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 ประกอบกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานด้านการบัญชีขึ้นภายในองค์กร และเป็น โอกาสให้ มีนักบัญชีเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ทำให้วิชาชีพบัญชีขยายครอบคลุมออกไปหลายด้าน ได้แก่ การทำบัญชี การสอบบัญชี การบัญชีบริหาร การวางระบบบัญชี การบัญชีภาษีอากร การศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี การบริการเกี่ยวกับการบัญชีด้านอื่น ๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยวิชาชีพบัญชีในแต่ละด้าน มีลักษณะความสำคัญ และต้องมีความรู้ด้านบัญชีดังต่อไปนี้ (เพ็ญธิดา พงษ์ธานี, 2547, หน้า 7)

ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในยุคการเปิดเสรีทางการค้า และมีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น นักบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้พร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

(อรุณี เทพเจริญ, 2547) ทำให้หน่วยงานที่มีบทบาทสร้างนักบัญชี ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษา จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญในการให้ความรู้ที่สามารถเป็นพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Randy L. Desimone ที่เสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยทั่วไปต้องมุ่งเน้น 3 ประการด้วยกัน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และความสามารถ (Abilities) โดยที่คนมีความรู้ ความชำนาญ และมีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ ผลงานก็จะเกิดขึ้นองค์กรมีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และมีความสามารถในการแข่งขัน และอิทธิพลเหนือการกระทำของคน คือความคิด ความเชื่อ ความมุ่งมั่น หรือวิถีชีวิตของคน ที่รวม เรียกว่า ทัศนคติ (มาริสา เซาว์พฤตพิงส์, 2547)

องค์ประกอบของนักบัญชี

International Education Standard 6 (2003) กำหนดแม่บทการศึกษาสากล “ศักยภาพ” ของ ผู้ประกอบวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณค่า ทัศนคติ และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ หลังจากได้ผ่านประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และผ่านการประเมินจากหน่วยงานหรือสถานที่จำลอง (ฝึกงาน) แล้ว โดยนักบัญชีต้องสามารถแสดงให้เห็นว่าตนเองมีความรู้ในวิชาชีพบัญชีซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับความรู้ทั่วไป ความรู้ทางธุรกิจ ความรู้ทางเทคโนโลยี สารสนเทศ และความรู้ทางบัญชีโดยสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา ระบุปัญหาทางธุรกิจ ระบุปัญหาทางจริยธรรม และให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผลและชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้ที่เป็นนายจ้าง ลูกค้า และประชาชนมั่นใจในศักยภาพและความสามารถของนักบัญชีในการทำงานต่อหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ทำให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม ซึ่งหมายถึงว่าการจะพัฒนาบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีให้ก้าวไปสู่การเป็นนักบัญชีมืออาชีพในอนาคต บัณฑิตจะต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และจรรยาบรรณของผู้ประกอบการวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน

ลักษณะ สรีวิวัฒน์ (2544) ยังให้ข้อเสนอว่า นอกจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะมีความรู้ ทักษะ คุณค่าจรรยาบรรณแล้ว นักบัญชียังต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพให้มีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่น่าเชื่อถือต่อสาธารณชน พฤติกรรมของมนุษย์ประกอบด้วย พฤติกรรมภายนอกและภายใน พฤติกรรมภายนอก (Overt behavior) เป็นการแสดงออกทางท่าทาง การใช้คำพูด ส่วนพฤติกรรมภายในหรือพฤติกรรมปกปิด (Covert behavior) เป็นการแสดงออกทางความคิด (Idea) อารมณ์ (Emotion) และความรู้สึก (Feeling)

1. ความรู้ของบัณฑิตสาขาการบัญชี

International Education Standard 9 (อ้างถึงใน ศิลปพร ศรีจันทเพชร, 2545) ระบุว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีความพร้อมในด้านความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพบัญชีซึ่งครอบคลุม ความรู้เกี่ยวกับความรู้ทั่วไป ความรู้ทางธุรกิจ ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ ในวิชาชีพบัญชีซึ่งสถาบันการศึกษาต้องตระหนักในการให้ความรู้ที่จำเป็นเพื่อเตรียมพื้นฐาน และความพร้อมให้กับนักศึกษาเพื่อออกไปประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของนักบัญชีในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจขององค์กรและผู้รับผิดชอบงาน ด้านบัญชีในการรับบัณฑิตสาขาบัญชีเข้าทำงาน ได้แก่

1.1 ความรู้ทั่วไป International Education Standard 2 (2003) ระบุว่าความรู้ทั่วไป ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจ การปกครอง และวัฒนธรรม ซึ่งจะทำให้นักบัญชีมีความรอบรู้ มีความสามารถในการใช้ดุลพินิจในการคิด การอ่าน การเขียน และการวิเคราะห์วิจารณ์รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอันเป็นจุดเริ่มต้นของวิชาชีพบัญชี ทั้งนี้ สังคม การเมืองและการปกครองเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน และมีผลต่อการดำเนินธุรกิจ ซึ่งกระทบกับการบัญชีโดยตรงความรู้เกี่ยวกับสังคม ได้แก่ การเข้าใจลักษณะรูปแบบและ โครงสร้างของสังคมต่าง ๆ ทั้งสังคมของตน และสังคมอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความสัมพันธัมและความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยให้มีการดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข เข้าใจถึงข้อเท็จจริงของสภาพปัญหาทางสังคม และเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์กับวิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่ความรู้ทางการเมืองการปกครองเป็นความรู้เกี่ยวกับการบริหารประเทศ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับนโยบายในการบริหารประเทศ (อมร รักษาศักดิ์, 2545) และความรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรม ได้แก่ พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่คณะสร้างขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2530)

1.2 ความรู้เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี International Education Standard 2 (2003) กำหนดความรู้ทางธุรกิจเป็นความรู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของนักบัญชีเป็นอย่างมาก เนื่องจากนักบัญชีเป็นผู้ให้ข้อมูลในรูปของตัวเลข ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของธุรกิจ นักบัญชีจึงต้องมีความรู้ทางธุรกิจครอบคลุมเกี่ยวกับ เศรษฐศาสตร์ การตลาด พฤติกรรมองค์กร การจัดการ ธุรกิจระหว่างประเทศ การวิเคราะห์เชิงปริมาณและสถิติ เป็นต้น

1.3 ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจุบันเป็นยุคของความเจริญรุ่งเรือง ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารในธุรกิจต่าง ๆ ต้องอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่มากมาย เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีความสำคัญ ต่อการประกอบวิชาชีพบัญชี ดังนั้นนักบัญชีจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานในการใช้ระบบสารสนเทศ

ความรู้เกี่ยวกับการควบคุม โดยระบบสารสนเทศ และนำมาประยุกต์ใช้ในธุรกิจ ตลอดจนความสามารถในการวิเคราะห์และการออกแบบระบบสารสนเทศ (International Education Standard 2, 2003)

1.4 ความรู้ทางบัญชีและวิชาที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับการบัญชี การเงิน รายงานทางการเงิน การบัญชีบริหาร การภาษีอากร กฎหมายธุรกิจ การเงินและการจัดการ การควบคุมและการตรวจสอบภายใน การสอบบัญชี และจรรยาบรรณวิชาชีพทางบัญชี (International Education Standard 2, 2003)

2. ทักษะของบัณฑิตสาขาการบัญชี ทักษะตามความหมายจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) หมายถึง ความชำนาญในด้านความคิดและการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นจนเป็นนิสัยจนเป็นทักษะพิเศษเฉพาะตัวบุคคลนักศึกษาคควรได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นประกอบด้วย

2.1 ทักษะพื้นฐานทางการคิดและการใช้เหตุผล ทักษะด้านนี้กรมวิชาการ (2542) ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ โดยนำมาวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ผู้ที่มีทักษะการคิดระดับสูงมีเหตุมีผลมีวิจารณญาณที่เหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์ จะได้รับการยกย่องจากสังคมและเป็นผู้นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า สังคมที่มีนักคิดมาก ๆ จะเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า (อรพรรณพรสีมา, 2543)

2.2 ทักษะด้านอารมณ์ ความรู้สึก Baron (1989) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาอารมณ์ หรือ (Emotional quotient: EQ) คือ ความสามารถในการรู้ตัว และการมีพัฒนาการทางอารมณ์ที่เหมาะสม และมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมปัจจุบัน EQ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้คนประสบความสำเร็จ ในขณะที่ (Intelligence quotient: IQ) เป็นความสามารถทางสติปัญญา ดังนั้น คนจึงต้องมีความสมดุลระหว่าง EQ และ IQ ผู้ที่มีคุณลักษณะของ EQ สูง จะเป็นบุคคลที่รู้ตัว ประมาดตนเองอย่างถูกต้อง รู้สถานะที่แท้จริงของตนเอง ควบคุมตนเองได้ คนที่มีคุณลักษณะเช่นนี้จะเป็นคนที่ได้รับการยอมรับในสังคม ประสบความสำเร็จและมีความสุขในชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

2.3 ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน และเขียนเพื่อส่งและรับข่าวสารข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์ สรุปความ ขยายความ และจัดระบบข้อมูล ตลอดจนประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสาร โดยเลือกใช้วิธีการ หรือเครื่องมือในการสื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์ (กรมวิชาการ, 2542)

2.4 ทักษะในการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วยความสามารถในการค้นหาแหล่งข้อมูล ทักษะในการเลือกใช้ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม มีทักษะในการวิเคราะห์ แปลความ สรุปผลและ นำข้อมูลไปใช้ให้เกิดความประ โยชน์ (กรมวิชาการ, 2542) เมื่อการศึกษาเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของบุคคล ทักษะในการแสวงหาความรู้จึงเป็นทักษะที่มีความสำคัญ และจำเป็นสำหรับนักศึกษาในปัจจุบันอย่างยิ่ง และเมื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทมากขึ้น การถ่ายเทข้อมูล ทำได้อย่างรวดเร็ว นักศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่จะรู้จักเลือกรับข้อมูล (เพ็ญธิดา พงษ์ธานี, 2547)

2.5 ทักษะด้านการจัดการ หมายถึง กระบวนการในการทำงานให้สำเร็จตั้งแต่ การวางแผนการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน และการสรุปผลงาน และสามารถเลือกใช้ วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมและปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (กรมวิชาการ, 2542) ความรู้ และทักษะที่จำเป็นพื้นฐานของผู้เป็นบัณฑิตที่เป็นเหตุผลที่ทำให้บัณฑิตสาขาการบัญชีที่จะต้อง ออกไปประกอบวิชาชีพบัญชีต้องสามารถนำความรู้ในทางทฤษฎีมาปฏิบัติได้โดยใช้ทักษะพื้นฐาน เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์ ตีความหมาย การประเมินผลและสื่อสารอื่น ๆ ดังนั้นบัณฑิต สาขาการบัญชีจึงต้องสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง โดยต้องมีทักษะสำคัญ ในการใช้สติปัญญา (Intellectual skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal skills) โดยทำงาน เป็นกลุ่มเป็นผู้นำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทักษะในด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication skills) และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3. คุณค่า และจรรยาบรรณของบัณฑิตสาขาการบัญชี จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวล ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละประเภทกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก ซึ่งจะเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ (พจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) นอกจากนี้ อรุณ รักธรรม (2524) ยังให้ความหมาย ในลักษณะ ที่เกี่ยวกับสิ่งที่ใช้ในควบคุมความประพฤติภายในซึ่งสังคมในอาชีพใดอาชีพหนึ่งยอมรับว่า เป็นความประพฤติที่ดีและชอบ ในขณะที่สุมน อมรวิวัฒน์ (2530) ให้ความหมายว่า เป็นการงาน เลี้ยงชีพอย่างมีคุณธรรม ประกอบอาชีพอย่างสุจริต และขยันหมั่นเพียร รวมทั้งการดำรงตน อย่างเหมาะสมงานอาชีพนั้น ๆ

โดยสรุปจรรยาบรรณจึงเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ ประกอบวิชาชีพ อย่างมีคุณธรรมซึ่งสมาชิกในวิชาชีพนั้นยอมรับว่า เป็นการประพฤติที่ดีและถูกต้องตามมาตรฐาน จรรยาบรรณ ได้แก่ ประ โยชน์นิยม คือการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประ โยชน์และมีผลดีต่อสังคม สังคมนิยม คือ การประพฤติปฏิบัติโดยไม่ยึดเอาประ โยชน์ของผู้ใดผู้หนึ่ง และมนุษยนิยม คือ

การประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ สติปัญญา ความสามัคคี ความเป็นอยู่และ ความเป็นธรรม (ไชย ณ พล, 2540)

กระทรวงศึกษาธิการได้สรุปไว้ว่า บุคคลที่มีจรรยาบรรณ คือบุคคลที่ประกอบด้วย ลักษณะดังต่อไปนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร, 2544) ความรับผิดชอบ คือ มุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ความซื่อสัตย์ คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมตรงความเป็นจริง ประพฤติอย่างตรงไปตรงมา ความมีเหตุผล คือ การใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ไม่หลง งามาย ความกตัญญูกตเวที คือ ความรู้สำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา การแสดงออก และการตอบแทนบุญคุณ การรักษาระเบียบวินัย คือ การควบคุมการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง และเหมาะสมกับมารยาท ข้อบังคับ กฎหมาย และศีลธรรม ความเสียสละ คือ การละเว้นจากการเห็นแก่ตัว การให้แบ่งปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ ความสามัคคี คือ ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันร่วมมือกันทำกิจกรรมให้สำเร็จ การประหยัด คือ การใช้สิ่งทั้งหลายอย่างพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่มีความลำเอียง ความอดุสาหะ คือ ความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ความเมตตากรุณา คือ ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารคือจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

คุณค่าทางวิชาชีพที่นักวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องมี ได้แก่ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นอิสระตามมาตรฐานของวิชาชีพ มารยาทของวิชาชีพ ความสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับประโยชน์ของสาธารณชน และความตั้งใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ดังนั้นการให้การศึกษาและสร้างความชำนาญ ต้องทำให้นักวิชาชีพบัญชีตระหนักถึงคุณค่าทางวิชาชีพ และปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม เพื่อประโยชน์ต่อสังคมและวิชาชีพ (International Education Standards 2, 2003)

พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้สภาวิชาชีพบัญชีจัดทำ จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี หรือผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชีปฏิบัติตาม นอกเหนือจากการปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี หรือมาตรฐานอื่นใด ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 โดยครอบคลุมข้อกำหนดดังต่อไปนี้ ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์ ความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และการรักษาความลับ ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ปฏิบัติหน้าที่ให้ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณดังกล่าวถือว่าเป็นผิดจรรยาบรรณ จะถูกลงโทษ โดยคณะกรรมการจรรยาบรรณ และลงมติเป็นคำสั่งโทษระดับเบาไปหาหนัก ตั้งแต่

การดักเตือนเป็นหนังสือ การภาคทัณฑ์ การพักใช้ใบอนุญาต หรือเพิกถอนการขึ้นทะเบียน โดยมี กำหนดเวลา และเพิกถอนใบอนุญาต เพิกถอนการขึ้นทะเบียน โดยไม่มีกำหนดเวลา หอสั่งให้พ้นจากการเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชี

4. บุคลิกภาพของผู้สำเร็จการศึกษาสาขาการบัญชี บุคลิกภาพ คือ ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน ที่ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยแต่ละคนจะมีรูปแบบของการแสดงออก พฤติกรรมที่แตกต่างกัน (Hilgard, Bernard, Hartman, Ruch, Allpert อ้างถึงใน สถิต วงศ์สุวรรณ, 2544)

การเสริมสร้างบุคลิกภาพต้องอาศัยพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วย ต้องเอาใจใส่สุขภาพ ออกกำลังกาย ทำงาน กินอาหาร พักผ่อนอย่างเหมาะสม บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม ศึกษางานในหน้าที่ ฝึกนิสัยเป็นคนขวนขวาย มีความสนใจรักงานในหน้าที่ เป็นผู้ฟังที่ดี ฟังอย่างมีศิลปะ มีวาทศิลป์ มีความรู้พอจะคุยกับผู้อื่นได้ทุกระดับ รู้จักถ่อมตน วิชาสะกပ်เพื่อนตามสมควร อย่างมุ่งสร้างบุคลิกภาพมาจากฉันทธรรมชาติ หลีกเลียงความรู้สึกว่าตนเองต่ำต้อย ไม่มีความสามารถ หลีกเลียงความอิจฉาริษยา และไม่ไว้ตัวมากเกินไป ไม่แยกตัวจากสังคม

5. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ จรัส สุวรรณเวลา (2545) เสนอว่าคุณลักษณะของบัณฑิตอันพึงประสงค์ที่มองจากวิวัฒนาการของอุดมศึกษาจากความจำเป็นในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนจากความเป็นไปได้จริง ได้แบ่งคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

5.1 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพแต่ละวิชาชีพย่อมมีความแตกต่างกันได้ บางวิชาชีพมีการรับรองตามกฎหมายให้มีสิทธิเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษเหนือประชาชนโดยทั่วไป ข้อกำหนดด้านวิชาชีพจึงเป็นข้อกำหนดที่พึงมีการรับสิทธิตามกฎหมายจากรัฐ ซึ่งรัฐมักจะมอบหมายให้วงการวิชาชีพนั้นดูแลกันเอง โดยดูว่ามีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะได้รับสิทธิและดูแลให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบจรรยาบรรณของวิชาชีพ

5.2 กลุ่มความเป็นนักวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการหาความรู้เพิ่มเติมและคงความเป็นนักวิชาการ ไว้ตลอดเวลา ทั้งนี้ต้องมีวิสัยใฝ่รู้กำกับด้วยจึงจะสามารถเป็นนักวิชาการได้ในสภาพที่วิทยาการก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถทางภาษาวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการคงเป็นวิชาการนอกจากนี้นักวิชาการยังมีจรรยาบรรณหรือศีลของนักวิชาการอันพึงรักษา ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่กล่าวเท็จ ไม่เอาสมบัติของผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพย์สิน

ทางปัญญามาเป็นของตนเอง ใช้วิชาการในทางก่อให้เกิดประโยชน์ ไม่ใช่ก่อให้เกิดโทษหรืออันตรายต่อสังคมและต่อตนเอง

5.3 กลุ่มกระบวนการความคิด ตั้งแต่การมีวิจารณญาณ สามารถตีค่าสิ่งต่าง ๆ ได้ และใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงได้อย่างเหมาะสม และสมเหตุสมผลเรียกว่า “คิดเป็น”

5.4 กลุ่มความสามารถที่จะพัฒนาและปรับตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนวัตกรรม สามารถสร้างงานของตนเองได้เรียกว่า “ทำเป็น” และ “แก้ปัญหาเป็น”

5.5 กลุ่มความเป็นพลเมืองดีของประเทศ ของภูมิภาค และของโลก คือ มีค่าความนิยม ความเชื่อถือที่ถูกต้อง สมฐานะ ทั้งด้านสังคมและมนุษยธรรม เช่น สันติภาพ ความยุติธรรม ในสังคมเสรีภาพ เสมอภาค และเอกภาพ อันเป็นเครื่องกำกับพฤติกรรมให้สามารถใช้ความรู้ และสมรรถนะไปในทางที่ถูกต้องและควร สามารถยืนหยัดได้ในหลักการเป็นที่พึงของสังคมได้

5.6 กลุ่มคุณธรรม จริยธรรม ตามสมควรแก่ฐานะของผู้ที่ได้รับการศึกษาดี โดยสอดแทรกกำกับอยู่ในพฤติกรรมทุกด้าน ทั้งกาย วาจา และใจ

คุณลักษณะของบัณฑิตสาขาการบัญชีที่พึงประสงค์ จากข้อมูลที่กล่าวมาตั้งแต่ อาจสรุปว่าบัณฑิตสาขาการบัญชี คือ ผู้ที่จะออกไปประกอบวิชาชีพบัญชีหรือให้บริการด้านบัญชี แก่นายจ้าง ลูกค้า ประชาชน ผู้ลงทุนในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะต้องสร้างความเชื่อมั่น ในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติบัญชี พ.ศ. 2543 และพระราชบัญญัติวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ให้เป็นที่เชื่อถือต่อสาธารณชน และเพื่อเป็นการรักษามาตรฐานและคุณภาพในวิชาชีพให้สอดคล้อง กับความต้องการของธุรกิจ และความคาดหวังขององค์กรต่าง ๆ บัณฑิตสาขาการบัญชีจึงควรมี ความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่พึงประสงค์

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์จากรายงาน การประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “บัณฑิตอุดมคติไทย: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน แผนพัฒนาอุดมศึกษา ฉบับที่ 8” คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของคนไทยตามทัศนะของ พระธรรมปิฎก เสนอว่าบัณฑิตที่พึงประสงค์ต้อง ใฝ่รู้ สู้งาน มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มากกว่า มองแคบ คิดใกล้ใฝ่ต่ำ เป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ให้มากกว่าเป็นผู้ตามและผู้รับ และเน้นความเป็นไทย กว้างไกลต่อโลกและสากล จากข้อเสนอข้างต้นนำมาประกอบกับผลการประชุมระดับชาติครั้งที่ 2 เรื่อง “บัณฑิตไทยในอุดมคติ” จึงได้กำหนดว่าความเป็นบัณฑิตไทยที่พึงประสงค์ “ต้องเป็น ผู้ที่มีความเก่งคู่ความดี และมีความสามารถ”ความเก่ง หมายถึง ความรู้รอบ รู้ลึก มีวิจารณญาณ คิดอย่างรอบคอบ ใฝ่รู้และใฝ่เรียน ความดี หมายถึงมีศีล สัจจะ ธรรมะ ขันติ จาคะ หิริ โอตตัปปะ

มีมีขมิมาปฏิบัติทา ความสามารถ หมายถึง การนำความรู้ในสาขาวิชาที่ได้ศึกษามาปฏิบัติได้ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมต่อตนเองบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามวิสัยทัศน์อุดมศึกษา มีคุณลักษณะของความเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์มีความรู้ความสามารถทั้งวิชาการ วิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะของผู้นำ ผู้ประกอบการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้สามารถปรับตัวและนำการพัฒนาประเทศในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตและลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์มีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่านิยมในการตัดสินใจ เข้าใจและยอมรับลักษณะความแตกต่างของวัฒนธรรมใฝ่รู้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา มีสมรรถภาพในการคิดและวิเคราะห์เป็นระบบ รวมทั้งเต็มใจในการร่วมแก้ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยสันติวิธี ตลอดจนสามารถจัดการกับอารมณ์และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2539)

อริสรา ธานีรณานนท์ (2552) กล่าวว่าบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีก็มีลักษณะทั่วไป เช่น ตั้งบัณฑิตในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ และมีลักษณะพิเศษของวิชาชีพที่ต่างจากวิชาชีพอื่น ๆ เช่น ต้องมีความรับผิดชอบต่อกิจการที่ตนเองจัดทำบัญชีหรือทำการสอบบัญชี ซึ่งมีการกำหนดโทษทางกฎหมาย หากผู้ประกอบการวิชาชีพกระทำผิดต่อสิ่งที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี นิมนวล เขียวรัตน์ และเกศรา สุพยนต์ (2546) ศึกษาความพึงพอใจของหัวหน้าหน่วยงานบัณฑิตมีความคาดหวังต่อบัณฑิตในด้านการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม การสื่อความหมาย ทักษะวิชาชีพ และด้านการจัดการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเป้าหมาย โดยปัจจัยที่หัวหน้าหน่วยงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุดในการพิจารณารับบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีเข้าทำงาน คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาการบัญชี ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ อริสรา ธานีรณานนท์ (2552) ได้นำคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามวิสัยทัศน์อุดมศึกษา คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 มาบูรณาการเข้ากับองค์ประกอบของการเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อของนักบัญชีตาม

สมรรถนะของนักบัญชีที่พึงประสงค์

สมรรถนะ-ความหมาย

คำว่าสมรรถนะ มาจากภาษาอังกฤษว่า “Competence” หรือ “Competency” ใช้ในบริบทของมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ โดยใช้กับคน Christ Lloyd and Amanda Cook (1993) ได้ให้ความหมายคำว่า “Competence” คือ The ability to perform

activities to the level expected within employment- ความสามารถในการทำงานในระดับที่คาดหวังในการจ้างงาน

ILO-Cinterfor (Inter-American Research & Development Centre on Vocational Training) ให้ความหมาย “Competency” คือ ความสามารถในการทำงานอาชีพที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ McClelland (1973) ศึกษาถึงสมรรถนะของคน และได้เสนอว่าสมรรถนะของคนนั้นประกอบด้วย 1) ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็นและสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะต่าง ๆ (Skills) ที่แต่ละบุคคลมี ได้แก่ 1.1) ความรู้ (Knowledge) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน เนื้อหาของข้อเท็จจริง หลักการ และแนวคิดเฉพาะด้านเพื่อนำไปสู่ฐานความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ 1.2) ทักษะต่าง ๆ (Skills) เป็นความเชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลรู้และสามารถทำได้อย่างดี 2) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในแต่ละคนเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ได้แก่ แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) ลักษณะนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ได้แก่ 2.1) แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น 2.2) ลักษณะนิสัย (Traits) คือ ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เป็นความเคยชิน หรือพฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่กำหนดวิธีการปฏิบัติ หรือการตอบสนองอย่างคงที่ 2.3) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์ คุณค่าที่ทำให้คิดและสนใจในสิ่งที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่บุคคลมองตนเองว่าเป็นอย่างไร 2.4) บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลแสดงออกต่อบุคคลอื่นและต้องการให้บุคคลอื่นในสังคมมองเห็นว่าตนเองมีบทบาทอย่างไร

Slocum, Jackson and Hellriegel (2008) ระบุว่า สมรรถนะด้านการจัดการ คือ กลุ่มของความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในตำแหน่งในการทำงานที่หลากหลายและครอบคลุมตำแหน่งงานขององค์กร ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication competencies) คือ ความสามารถที่จะส่งผ่านและแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างเรากับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารงาน (Planning and administration competencies) คือ ความสามารถที่เกี่ยวกับการตัดสินใจในงานที่จำเป็นต้องทำให้สำเร็จ มีวิธีการตัดสินใจอย่างไร มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ และควบคุมกระบวนการเพื่อให้แน่ใจว่าสำเร็จลุล่วง สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork competencies) คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วงจากการทำงานกับกลุ่มคนเล็ก ๆ ผู้ซึ่งมี

ความรับผิดชอบต่องานและจำเป็นในการทำงานร่วมกัน สมรรถนะด้านการดำเนินกลยุทธ์ (Strategic action competencies) คือ การเข้าใจถึงพันธกิจและค่านิยมทั้งหมดขององค์กรและทำให้แน่ใจว่าการปฏิบัติของพนักงานเหมาะสมกับพันธกิจและค่านิยมขององค์กร สมรรถนะด้านวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Multicultural competencies) คือ การเข้าใจ การเห็นคุณค่า และตอบสนองค่านิยม วัฒนธรรม สภาพเศรษฐกิจระหว่างประเทศ และสมรรถนะด้านการจัดการตนเอง (Self-management competencies) คือ การพัฒนาตนเองและรับผิดชอบต่อหน้าที่ Edward, and Richards, (2002) รวบรวมรายการสมรรถนะหลักทั้งหมด 31 รายการ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ สมรรถนะด้านการจัดการบุคคล (Competencies dealing with people) สมรรถนะด้านการจัดการเกี่ยวกับธุรกิจ (Competencies dealing with business) สมรรถนะด้านการจัดการตนเอง (Self-management competencies) Woodruffe (1993 cited Dulewicz, 1989) อธิบายสมรรถนะทั่วไป (Generic competencies) ว่าควรประกอบด้วย 1) สมรรถนะทางด้านสติปัญญา (Intellectual) 2) สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skill) 3) สมรรถนะทางการปรับตัว (Adaptability) 4) สมรรถนะด้านความสัมฤทธิ์ผล (Result orientation)

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้นสรุปสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานได้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการจัดการตนเอง (Self-management competencies) 2) สมรรถนะด้านการจัดการบุคคล (Competencies dealing with people) 3) สมรรถนะด้านการจัดการธุรกิจ (Competencies dealing with business) 4) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ (Analytical competency) 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competencies) 6) สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competencies) 7) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี (Technological competencies) จะเด็ด เปาโสภา และมนตรี พรหมเพ็ชร (2548) สรุปความหมายคำว่า Competency หรือสมรรถนะไว้ในความหมาย 2 ลักษณะ ดังนี้

สมรรถนะในความหมายทั่วไป คือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสมรรถนะในความหมายของงานอาชีพ หรือวิชาชีพ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานสมรรถนะ

จะเด็ด เปาโสภา และมนตรี พรหมเพ็ชร (2548) อธิบายว่า เนื่องจากคุณลักษณะสำคัญของสมรรถนะมี 2 ประการ คือ ประการแรก ความสามารถที่แสดงว่าทำได้บนฐานความต้องการในการปฏิบัติงานจริงของสภาพแวดล้อมการทำงาน ประการที่สอง ผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงสามารถอธิบายคำว่ามาตรฐานสมรรถนะได้ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานสมรรถนะ ในความหมายของข้อกำหนดหรือเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็น การปฏิบัติและเป็นผลของงาน (Performance standards or standard of work)

2. มาตรฐานสมรรถนะในความหมายของมรรควิธี หมายถึง การปฏิบัติงานที่ดีกว่า คุณสมบัติหรือคุณวุฒิที่แสดงว่าสามารถทำงานได้ การพัฒนาตนเอง และการประเมิน ตามจุดประสงค์และข้อกำหนดที่ต้องการ

3. ลักษณะของมาตรฐานสมรรถนะ มี 2 ลักษณะ คือ

3.1 มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน คือ สิ่งใดก็ตามที่คนสามารถทำได้ ไม่ใช่ความมาก น้อยของความรู้ หรือระยะเวลายาวนาน

3.2 มาตรฐานด้านผลงาน คือ ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากผลลัพธ์การปฏิบัติงาน มาตรฐาน ด้านผลงานจะคำนึงถึงคุณภาพของสิ่งที่ไม่ใช่วิธีการกระทำ

ดังนั้นลักษณะของข้อกำหนดในมาตรฐานสมรรถนะ จึงเป็นข้อความที่ระบุสิ่งที่ใคร ควรสามารถทำได้ วิธีที่ใช้ประเมินตัดสิน ระยะเวลาสถานที่ที่จะพิสูจน์หรือแสดงความสามารถ รวมทั้งชนิดของหลักฐานที่ต้องการ เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานนั้นคงเส้นคงวา และเป็น ความสามารถที่ยั่งยืนประโยชน์ของมาตรฐานสมรรถนะ จึงนำไปใช้ในการอธิบายลักษณะงาน กำหนดความต้องการฝึกอบรม พัฒนาโปรแกรมหรือแผนการฝึกอบรม เป็นฐานสำหรับการประเมิน และการให้รางวัล และใช้เพื่อวัดหรือเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะสำหรับการพัฒนา

คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เหมาะสมของผู้ประกอบวิชาชีพ

บุคคลผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ นอกจากจะต้องมีสมรรถนะทางวิชาชีพในการปฏิบัติงาน แล้วยังต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมอื่น ๆ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะอาชีพ เช่น คุณลักษณะ ส่วนตัว (Personal attribute) ซึ่งเป็นลักษณะการแสดงออกทางด้านจิตพิสัยหรือเจตคติที่สังเกตได้ เช่น มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เฉลียวฉลาด ซื่อสัตย์สุจริต กล้าแสดงออก เป็นต้น ทักษะหลัก (Key and core skills) ซึ่งได้มาจากการบูรณาการพิสัย 3 ด้าน คือ ความฉลาด ทางเชาวน์ปัญญา ทักษะทางกายภาพ และความฉลาดทางอารมณ์เข้าด้วยกัน ซึ่งถือเป็นสมรรถนะ ที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ประกอบวิชาชีพด้วย ในมุมมองของการศึกษาทักษะหลักเป็นทักษะ สำคัญ เพื่อการดำรงชีวิตที่ดี เกิดจากการสั่งสมตั้งแต่เยาว์วัย และสั่งสมได้ไม่มีที่สิ้นสุดเริ่มจาก การศึกษาขั้นพื้นฐานจากสิ่งแวดล้อม ครอบครัว สังคม ไปจนถึงการปฏิบัติงานในอาชีพ ในระบบ คุณวุฒิวิชาชีพของอังกฤษเรียกว่าทักษะสำคัญ (Key skills) ในขณะที่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพของ สก๊อตแลนด์ เรียกทักษะนี้ว่าทักษะแกนกลาง (Core skills) อย่างไรก็ตามการเรียกทักษะนี้ มักจะเรียกรวมกันทั้ง 2 ระบบว่าทักษะหลัก

คุณลักษณะอื่น ๆ ที่สำคัญประการสุดท้าย คือ ทักษะส่วนตัว (Personal skills) ซึ่งจะเป็นคุณสมบัติทางบุคลิกภาพหรือหัวใจปัญหาเป็นส่วนใหญ่ ผู้ประกอบอาชีพพึงมี โดยสามารถพัฒนาและฝึกฝนให้เป็นเอกลักษณ์หรือลักษณะเด่นของอาชีพได้ เช่น การรู้จักวิเคราะห์ การวางแผน จัดลำดับความสำคัญ การบริหารเวลา การสร้างสรรค์ การตัดสินใจ การจัดการความขัดแย้ง การนำเสนอแนวคิด เป็นต้น

การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม

1. US Department of Labor, Employment and Training Administration: DOLETA ได้พัฒนารูปแบบและมาตรฐานสมรรถนะ (Competency model and skill standard: CMSS) โดยการเชื่อมโยงมาตรฐานสมรรถนะภาคธุรกิจอุตสาหกรรม (Manufacturing skill standards) กับการจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานให้ตรงตามความต้องการของภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมมาตรฐานสมรรถนะดังกล่าวมีทั้งสิ้น 9 ระดับ ครอบคลุมตั้งแต่สมรรถนะพื้นฐาน (Foundation competencies) สมรรถนะของอุตสาหกรรม (Industry competencies) และสมรรถนะด้านวิชาชีพ (Occupational competencies) โมเดลของสมรรถนะ CMSS มีลักษณะการจัดการเป็นรูปปิรามิดเริ่มตั้งแต่สมรรถนะพื้นฐานของบุคคลพัฒนาขึ้นไป 9 ระดับ จนถึงสมรรถนะการบริหาร (Management competency) ดังต่อไปนี้

1.1 สมรรถนะพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1.1 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal effectiveness competencies) ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (Integrity) แรงจูงใจที่จะสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ (Motivation dependability and reliability) และการใฝ่เรียนรู้ (Willingness to learn)

1.1.2 สมรรถนะพื้นฐานทางวิชาการ (Foundation academic competencies) เป็นสมรรถนะที่ได้จากการเรียนรู้จากสถานศึกษา

1.1.3 สมรรถนะในที่ทำงาน (Workplace competencies) ซึ่งจะครอบคลุม ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.2 สมรรถนะด้านอุตสาหกรรม ประกอบด้วย

1.2.1 สมรรถนะทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอย่างกว้าง ๆ (Industry-wide technical competencies)

1.2.2 สมรรถนะทางวิชาการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม โดยเฉพาะ (Industry-sector technical competencies)

1.2.3 ความรู้เฉพาะในวิชาชีพ (Occupational specific knowledge areas)

1.2.4 สมรรถนะทางเทคนิคเฉพาะของวิชาชีพ (Occupational specific technical competencies)

1.2.5 สมรรถนะเฉพาะทางวิชาชีพที่ต้องการ (Occupational specific requirements)

1.2.6 สมรรถนะด้านการจัดการ (Management competencies)

1.3 การเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานอาชีพกับมาตรฐานหลักสูตร เป็นการแปลงมาตรฐานอาชีพเป็นมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานหลักสูตรซึ่งเป็นหลักสูตรลักษณะสมรรถนะที่ต้องให้ผู้เรียนบรรลุในการเรียนรู้ที่ส่งผลการสร้างผลลัพธ์ของการเรียนรู้ หลักสูตรที่ได้เรียกว่าหลักสูตรสมรรถนะ (Competency based curriculum)

2. มาตรฐานอาชีพและระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

2.1 มาตรฐานอาชีพ คือ มาตรฐานสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานสำหรับอาชีพหนึ่ง ๆ ที่ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และต้องสามารถประเมินได้อย่างชัดเจน และมาตรฐานอาชีพนี้จะมีการประเมินและทบทวนโดยองค์กรของภาคอุตสาหกรรมที่เป็นตัวแทนส่วนใหญ่ของอาชีพสาขาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความเป็นปัจจุบัน แนวทางที่ใช้พัฒนามาตรฐานอาชีพใช้เทคนิคการวิเคราะห์หน้าที่ (Function analysis) เพื่อสร้างแผนภาพหน้าที่ (Function map) โดยเริ่มด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายหลัก (Key purpose) ของอุตสาหกรรมหรืออาชีพ โดยรวมจากนั้นได้กำหนดบทบาทหลัก (Key role) หน้าที่หลัก (Key function) หน่วยสมรรถนะ (Unit of competence) เมื่อได้แผนภาพหน้าที่แล้วจึงลงมือวิเคราะห์ ลึกลงไป เพื่อเขียนหน่วยย่อย (Element of competence) เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance criteria) ขอบเขต (Range statement) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance evidence) หลักฐานความรู้ (Knowledge evidence) และแนวทางการประเมิน (Assessment guidance) มาตรฐานอาชีพจะมีลักษณะเป็นหน่วยสมรรถนะ (Units of competence) ที่เป็นอิสระ โดยมีรหัสและตัวเลขที่กำหนดเป็นการเฉพาะ เช่น ฝ่ายต้อนรับ ใช้ (ร) เพื่อให้ทราบถึงกลุ่มงาน และมีชื่อหน่วยสมรรถนะที่บอกถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยนั้น ตัวอย่างเช่น (ร) การจัดการข้อมูล แต่ละหน่วยสมรรถนะจะย่อยออกเป็น หน่วยย่อย (Element of competence) หรือกิจกรรมที่รวมกันเป็นหน่วย แต่ละหน่วยย่อยจะมีองค์ประกอบหลักดังนี้ เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance criteria) หมายถึงเกณฑ์ต้องการเพื่อให้บรรลุในการปฏิบัติงานในหน่วยย่อยนั้น ๆ ขอบเขต (Range) หมายถึงสภาพเงื่อนไขหรือขอบเขตกำหนดในการปฏิบัติงานที่บุคคล จะต้องทำได้ในหน่วยย่อยนั้น ๆ ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Underpinning knowledge) หมายถึงความรู้ที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยย่อย แนวทางการประเมิน (Assessment of performance) หมายถึงแนวทางหรือวิธีการที่จะประเมินว่าบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามหน่วยย่อยหรือไม่

2.2 ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นระบบที่จัดคุณวุฒิวิชาชีพให้กับผู้ที่ผ่านการประเมิน หน่วยสมรรถนะ (Units of competence) ได้จำนวนหนึ่งตามที่กำหนดในแต่ละคุณวุฒิ การกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพกำหนดตามระดับความยากง่ายและความซับซ้อนของงานในแต่ละหน้าที่ โดยระดับของคุณวุฒิวิชาชีพจะกำหนดระดับต่ำให้เป็นงานที่ง่าย ปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่ซับซ้อน ขอบเขตของงานไม่กว้าง มีความรับผิดชอบต่ำ ในระดับคุณวุฒิวิชาชีพสูงขึ้นก็จะเป็นงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ขอบเขตของงานกว้างขึ้นมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ดังตัวอย่างกรอบคุณวุฒิวิชาชีพสาขาการโรงแรมของประเทศอังกฤษกำหนดไว้ 5 ระดับดังนี้

ระดับ 5 สามารถทำงานในขอบเขตกิจกรรมที่มีเงื่อนไขการทำงานที่หลากหลาย รับผิดชอบงานของตนเองและจัดสรรทรัพยากรให้ผู้อื่น วางแผนและตรวจสอบงานของตนเอง และผู้อื่นเทียบเคียงได้กับงานอาชีพขั้นสูง งานบริหารระดับสูง

ระดับ 4 ขั้นตอนการทำงานที่รับผิดชอบมีขอบเขตงานกว้างและมีขั้นตอนทางเทคนิค/หรือทักษะ อาชีพขั้นสูง (Professional skills)-เทียบเคียงได้กับงานช่างเทคนิค/ผู้บริหารระดับต้น

ระดับ 3 สามารถทำงานที่มีกิจกรรมซับซ้อนในขอบเขตที่กว้างขึ้น รับผิดชอบและแนะนำการทำงาน กับผู้อื่นได้-เทียบเคียงได้กับงานช่างเทคนิค หัวหน้างาน ช่างฝีมือชำนาญการ (Craft)

ระดับ 2 สามารถรับผิดชอบงานด้วยตัวเอง หรือทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน และสามารถทำงานที่มีขั้นตอนที่ซับซ้อนได้-เทียบเคียงได้กับงานช่างฝีมือ (Skilled)

ระดับ 1 สามารถทำงานในขอบเขตซึ่งเป็นงานประจำทั่ว ๆ ไป-เทียบเคียงได้กับงานฝีมือพื้นฐานและงานกึ่งฝีมือ

ประโยชน์ของมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพสำหรับภาคธุรกิจอุตสาหกรรม จะใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานของแรงงาน เพิ่มมาตรฐานการทำงาน การปรับปรุงมาตรฐานการฝึกอบรม จ่ายค่าตอบแทนพนักงานได้อย่างเหมาะสม ปรับปรุงกระบวนการสรรหาพนักงานในขณะเดียวกันให้ประโยชน์ต่อแรงงาน ให้สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด มีแนวทางในการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับหน้าที่การงาน มีความมั่นใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ได้ค่าตอบแทนสูงขึ้นจากการพัฒนาตนเองเป็นต้น

3. การพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

3.1 ประเทศออสเตรเลีย มีการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (Australian qualification framework: AQF) โดยแบ่งออกเป็นสายมัธยมศึกษา สายอาชีวศึกษา และสายอุดมศึกษา โดยแบ่งเป็น 12 ระดับ สำหรับสายอาชีวศึกษามี 8 ระดับ ได้แก่ Certificate I, Certificate II,

Certificate III, Certificate IV, Diploma, Advanced Diploma, Vocational Graduate Certificate และ Vocational graduate diploma (จะเด็ด เปาโสภา และมนตรี พรหมเพ็ชร, 2548)

3.2 ประเทศนิวซีแลนด์ ได้กำหนดกรอบคุณวุฒิแห่งชาตินิวซีแลนด์ไว้ 10 ระดับ ระดับ 1-4 เทียบได้มาตรฐานเดียวกับระดับการศึกษา Senior secondary และการฝึกอบรบอาชีพ พื้นฐาน ระดับ 5-7 เทียบได้โดยประมาณกับการฝึกอาชีพขั้นสูงขึ้นไป คุณวุฒิด้านเทคนิคและธุรกิจ ระดับ 8 ขึ้นไป เทียบเท่าคุณวุฒิของผู้จบปริญญาและบัณฑิตศึกษา (จะเด็ด เปาโสภา และมนตรี พรหมเพ็ชร, 2548) National Certificate เทียบระดับ 1-4 National Diplomas เทียบระดับ 5-7-ปริญญาเทียบระดับ 8 ขึ้นไป

3.3 Scottish qualifications authority (2008 อ้างถึงใน รัตนา วงศ์ศรีมีเดือ, 2555) ได้จัดทำกรอบทักษะหลัก (Core skills framework) ไว้ตั้งแต่ระดับ 2 ถึงระดับ 6 โดยให้ความหมายทักษะหลัก คือ ความสามารถของบุคคลที่จะนำความรู้และความเข้าใจที่มีอยู่นำไปใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ทักษะหลักถูกประยุกต์ไปสู่บริบทการศึกษาและการอบรมนำไปใช้ในชีวิต และการทำงาน ทักษะหลักพัฒนามาจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ทักษะหลักจึงมีความสำคัญเป็นความรู้ในการทำงานและการศึกษา การศึกษาตลอดชีวิต ช่วยสร้างทักษะหลักได้ เพื่อสนองตอบความต้องการของคนในการทำงานในสังคม หัวหน้างานในแต่ละระดับจะเพิ่มความคาดหวังต่อความรับผิดชอบ และคุณภาพของผลผลิตและบริการที่บุคคลในหน่วยงานทำออกมา การทำงานยุคใหม่ต้องการบุคลากรที่สามารถวิเคราะห์แก้ปัญหาสื่อสารได้ดี ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ดี ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม

ทักษะหลักที่หลากหลายและมีคุณภาพถูกพัฒนามาจากการศึกษาและการฝึกอบรบในการทำงานและการดำรงชีวิต ทักษะที่สำคัญที่เป็นทักษะหลักในการดำเนินงานมีดังนี้ ทักษะในการจัดการกับปัญหา ได้แก่ การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล การวิเคราะห์สถานการณ์และเสนอแนะการทำงาน วางแผนและจัดการงานเพื่อการแข่งขันให้ข้อเสนอแนะว่าต้องทำอะไรและสรุปไปสู่อนาคต ทักษะหลักในการทำหน้าที่ยังมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สามารถสื่อสารได้ดีทั้งการพูด และเขียน และแสดงให้เห็นความคิดของตนเอง ได้อย่างชัดเจนให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในการเรียนรู้และการทำงาน ความสามารถด้านตัวเลขที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ การตีความหมาย และการสื่อสารให้เข้าใจ การทำนายและการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้สารสนเทศในการสื่อสาร เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล จัดการความคิดเพื่อสื่อสารทำงาน มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ทุกสถานการณ์เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การประเมินองค์ประกอบทักษะหลักของ Scottish qualification framework: SCQF แบ่ง การประเมินเป็น 5 ระดับ (Access2, Access3, Intermediate1, Intermediate2 and Higher) ในแต่ละองค์ประกอบของทักษะหลักของ SCQF ในแต่ละระดับตั้งแต่ระดับ 2 ถึง ระดับ 6 จะมี คำอธิบายรายละเอียดในแต่ละระดับเพื่อใช้เป็นแบบในการประเมิน ดังต่อไปนี้ 1) ทักษะทั่วไป (General skill) 2) ทักษะเฉพาะ (Specific skill) 3) สิ่งที่ได้รับจากการประเมินทักษะหลักจะต้องแสดงให้เห็นการมีทักษะเฉพาะนั้น ๆ (Further information on the specific skills) 4) ตัวอย่างของงาน ในแต่ละระดับของทักษะหลักนั้น ๆ (Examples of tasks)

3.4) The National Occupational Standards in Accounting (2006) ได้จัดทำกรอบ คุณวุฒิแห่งชาติสำหรับ National and Scottish vocational qualifications in accounting ระดับ 2, 3 และ 4 ระบบคุณวุฒิวิชาชีพบัญชี ทั้ง 3 ระดับ ถูกกำหนดมาตรฐานสำหรับผู้จะทำงานในแต่ละระดับ ชัดเจนมีความเชื่อมโยงระหว่างเกณฑ์การปฏิบัติงานกับระดับมาตรฐาน ในแต่ละหน่วยของกรอบ คุณวุฒิวิชาชีพบัญชี Accounting N/ SVQ ของแต่ละระดับ จะมีองค์ประกอบสำคัญที่ต้องมีในแต่ละ หน่วย มีเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุมีขอบเขตของงานที่ต้องทำที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของนักบัญชี

บัญญัติ กุศลสถาพร (2532) ได้ทำการศึกษาความต้องการคุณลักษณะของแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการหรือ ผู้จัดการให้ความสำคัญเป็นพิเศษแก่คุณลักษณะของผู้สมัครงานเป็น 2 อันดับ โดยอันดับแรก คือ ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์มากกว่า 50% ซึ่งจะช่วยให้กิจการของบริษัทเป็นไปด้วย ความก้าวหน้าและสะดวกแก่การปกครองดูแล ส่วนความรู้ ทักษะความชำนาญเฉพาะตำแหน่งอื่น ๆ เป็นอันดับสองเพราะบริษัทต้องอบรมให้พนักงานอยู่แล้ว

อรรณ บัวสุวรรณ (2534) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของแรงงานระดับกลาง ที่พึงประสงค์ในทัศนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โรงแรม ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะทั่วไปของ แรงงานระดับกลางที่พึงประสงค์ของแรงงานระดับกลางอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่อันดับ 1 คือ ด้านความประพฤติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร อันดับ 2 คือ ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ มีความกระตือรือร้น แคล่วคล่องว่องไว แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีความสุภาพ อ่อนน้อม อันดับ 3 คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ มีความสามารถในการสื่อความหมาย มีความเสียสละ และรู้จักทำงานร่วมกันกับผู้อื่น และอันดับ 4 คือ ด้านความรู้ ได้แก่ มีความรู้พื้นฐานภาษาอังกฤษ มีความรู้ในการใช้ภาษาไทยมีความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีของไทย

กัทสมา กาซ็อน (2538 อ้างถึงใน ทรงศรี สนธิทรัพย์, 2544) ได้ทำการศึกษาความต้องการ นักบัญชีของบริษัทในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่าความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบในหน้าที่

เป็นปัจจัยที่นายจ้างต้องการมากที่สุด ส่วนคุณลักษณะในด้านการแต่งกายเรียบร้อย การปรับตัว เข้ากับสถานการณ์และบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม มีความอดทน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานและไม่เลื่องงาน สามารถทำงานได้ ทุกหน้าที่เป็นปัจจัยที่นายจ้างต้องการมากที่สุด สำหรับคุณลักษณะในด้านฐานะทางการเงินดีนั้นอยู่ในระดับความต้องการน้อย

กิ่งทอง ทองใบ (2538, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาศึกษาการพยากรณ์ความต้องการกำลังคน ของอุตสาหกรรม โรงแรมในประเทศไทย ช่วงปี พ.ศ. 2536-2540 ผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า การ พยากรณ์ความต้องการกำลังคนของอุตสาหกรรมในโรงแรมไทย ช่วง พ.ศ. 2536-2540 อยู่ในช่วงประมาณ 347,554 คน ถึง 470,967 คน ในจำนวนนี้ความต้องการกำลังคนที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้นปีละประมาณ 1,200 คน ถึง 3,600 คน ในด้านคุณภาพของพนักงาน ที่ผู้บริหารต้องการรับเข้าทำงาน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการใช้ ภาษาต่างประเทศ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์และออกแบบระบบงานโรงแรม

เพ็ญพรรณ พงษ์แสงสน (2538) ได้ทำการศึกษาศึกษาการคาดคะเนความต้องการกำลังคน และคุณลักษณะกำลังคนที่ต้องการของธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะเบื้องต้น ในการรับสมัคร ธนาคารพาณิชย์ไทยมีความต้องการจ้างงานโดยไม่คำ หนึ่งถึงเพศ ไม่เจาะจง สถาบันการศึกษา ต้องการจ้างงานวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีในสาขาวิชาบัญชีระดับอายุ 18-25 ปี ส่วนคุณลักษณะกำลังคนทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ธนาคารพาณิชย์ไทย ทั้ง 12 ฝ่าย มีความต้องการด้านมนุษยสัมพันธ์และพัฒนาตนเองเป็นอันดับหนึ่ง

สิทธิชัย ดันศรีสกุล (2538, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาศึกษาการแก้ไขปัญหาคัดค้านงาน ความแนวคิดของข้าราชการและนักธุรกิจ ผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่าบัณฑิตที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ความรู้เฉพาะสาขาดี และความรู้หลาย ๆ ด้านดี บัณฑิตควรมีความรู้พิเศษที่สำคัญมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ภาษาอังกฤษ รองลงมาคือภาษาไทย และคอมพิวเตอร์ตามลำดับ

สุเทพ พันประสิทธิ์ (2538, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเข้าร่วมในตลาดแรงงาน และการว่างงานของบัณฑิตสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า การเข้าร่วม ในตลาดแรงงานของบัณฑิตสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีบัณฑิตสาขาวิชาสังคมศาสตร์จำนวนมากที่สุดของจำนวนบัณฑิตสาขาวิชาทั้งหมดในอัตราร้อยละ 75 ซึ่งประกอบด้วยบัณฑิต ทางบริหารธุรกิจ และนิเทศศาสตร์เป็นส่วนใหญ่ การจ้างงานบัณฑิตที่จบจากสถาบันอุดมศึกษา เอกชนพบว่าร้อยละ 53.8 เป็นองค์กรธุรกิจเอกชนรองลงมาเป็นองค์กรราชการ และรัฐวิสาหกิจ ลักษณะที่ทำให้เป็นนักการเงินการธนาคารมากกว่าอาชีพอื่นรองลงมาเป็นอาชีพการขายสินค้าและ

บริการ สาเหตุการว่างงานของบัณฑิต จะมีสาเหตุจากเต็มเฉลี่ยสะสมไม่ถึง 2.50 ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกใบสมัคร

ศุภโรจน์ เตชะบรรเจิต (2539) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานบุคคลตามทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่าผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางมีความต้องการพนักงานเป็นเพศใดก็ได้ อายุ 26-30 ปี วุฒิการศึกษาขั้นต่ำปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงาน 0-5 ปี มีบุคลิกภาพในด้านรักษาความลับได้ดี มนุษย์สัมพันธ์ดี มีจิตใจให้บริการ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน รักษาความลับสัญญา และความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกรักของบุคคลในองค์กร การตอบโต้การวิพากษ์วิจารณ์ในลักษณะที่เป็นมิตร การให้ความร่วมมือในการทำงานกับบุคคลต่าง ๆ การทำงานกับคนหลายประเภท การสร้างแรงจูงใจในลักษณะที่เป็นมิตร และการทำงานด้วยตนเอง มีความรู้ในด้านการสรรหาและคัดเลือกและการวางแผนกำลังคน

ปิยะ นาจรัส (2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการมหาดบัณฑิตทางเศรษฐศาสตร์ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่าแต่ละภาคแรงงานให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของมหาดบัณฑิตที่ประกอบด้วย คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจต้องการผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน ภาคเอกชนต้องการผู้มีประสบการณ์ในการทำงานและมีภูมิลำเนาอยู่ใกล้เคียง ทุกภาคแรงงานต้องการผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนอกจากนี้ ภาครัฐบาลต้องการผู้มีความรู้พิเศษเฉพาะ ภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจต้องการผู้มีความรู้พิเศษเฉพาะรวมทั้งพิจารณาถึงผลการเรียน สำหรับด้านอื่น ๆ ที่ภาคเอกชนให้ความสำคัญคือ เงินเดือนที่เรียกกร้อง การมีบุคคลค้าประกัน ภาครัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญกับเงินเดือนที่เรียกกร้องและการมาจากครอบครัวที่มีฐานะดี

ชนินทร์ วะสินนท์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมในจังหวัดสกลนครผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่านายจ้างให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด โดยนายจ้างส่วนใหญ่ต้องการจ้างแรงงานที่มีผลการศึกษาเฉลี่ย 2.00-2.50 เป็นเพศชาย และมีความอดทนสูง สำหรับการประมาณการความต้องการจ้างงานในช่วงระยะเวลา 1-10 ปี พบว่านายจ้างต้องการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นประมาณ 3,963 คน โดยสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างจำนวนน้อยมีความต้องการแรงงานมากกว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมาก

ณัช อุษาณารักษ์ (2540) ได้ทำการศึกษาถึงทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ไทย 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ และสถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา อายุงานในตำแหน่งบริหารและธนาคารที่สังกัด ประชากรที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารของธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย/ภาค/สำนัก/ศูนย์หรือผู้มีตำแหน่งเทียบเท่า จำนวน 505 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยทัศนะของผู้บริหารเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 4 ด้านในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านและเรียงลำดับจากมากไปน้อยแล้ว พบว่า ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารให้ความสำคัญมากที่สุด ส่วนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร โดยรวม 4 ด้านจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒិการศึกษ อาชงงานในตำแหน่งบริหาร และธนาคารที่สังกัด พบว่า ผู้บริหารมีทัศนะแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้บริหารมีทัศนะไม่พบความแตกต่างที่ชัดเจน และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วผู้บริหรมีทัศนะจำแนกตามตัวแปรอายุสถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษ อาชงงานในตำแหน่งบริหารและธนาคารที่สังกัด พบว่า ผู้บริหารมีทัศนะแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรเพศพบว่า ผู้บริหารมีทัศนะไม่แตกต่างกัน

พิมพกานต์ ไชยสังข์ (2546) ได้ทำการศึกษาถึงระดับสมรรถนะของพนักงานและอิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีต่อสมรรถนะของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษา ด้านบัญชีและการเงินแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นพนักงานของบริษัทที่ปรึกษาด้านบัญชีและการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 117 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานที่ปรึกษาด้านบัญชีและการเงินแห่งหนึ่งมีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานผู้จัดการและบรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสามารถพยากรณ์สมรรถนะโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 10.1 นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การสามารถพยากรณ์สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 9.3 ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานผู้จัดการสามารถพยากรณ์สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสาร สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ และสมรรถนะด้านการให้บริการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .001 และ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 3.7, 7.7 และ 4.7 ตามลำดับ และตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานผู้จัดการตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ สามารถพยากรณ์สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถพยากรณ์ ร่วมกันได้ร้อยละ 14.3

Pollitt (2005) ได้ทำการศึกษาถึงวิธีการคัดเลือกพนักงานของธนาคารที่จะนำไปสู่อินาคคได้โดยการทำการศึกษาธนาคาร Lloyds TSB ว่ามีวิธีการคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้ได้ผู้สมัคร

ที่จะมาเป็นพนักงานได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการของธนาคาร ผลการศึกษาพบว่าธนาคารได้มีการมองหาผู้สมัครที่มีการศึกษาในสถาบันระดับสูงที่มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีความเข้มแข็งในการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลและมีทักษะการทำงานเป็นทีม โดยได้มีการนำระบบการสมัครผ่านทางอินเทอร์เน็ตและระบบ PSL มาใช้โดยมีกระบวนการทดสอบเบื้องต้นผ่านทางอินเทอร์เน็ตเพื่อลดจำนวนผู้สมัครที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการออก โดยแบบทดสอบที่ทำการทดสอบผู้สมัครทางอินเทอร์เน็ตนั้นจะเป็นคำถามที่ใช้สมรรถนะเป็นพื้นในข้อคำถาม จากนั้นก็จะมีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ จากนั้นผู้สมัครก็จะถูกสัมภาษณ์ให้ทดลองนำเสนอการทำงานเป็นกลุ่ม และบทบาทของตนเอง โดยมีผู้ประเมินที่ได้รับการแต่งตั้งจากธนาคารและให้ผู้สมัครได้ทำการทดสอบเกี่ยวกับตัวเลขเพื่อประเมินว่าผู้สมัครมีความสามารถทางด้านตัวเลข การแก้ปัญหาและมีเหตุผลมากน้อยเพียงใด หลังจากนั้นผู้สมัครที่ผ่านเกณฑ์ก็จะได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานของธนาคาร

จรัสศักดิ์ สุทธาตล (2553) ศึกษาสมรรถนะของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นศึกษาสมรรถนะทั่วไป เพื่อให้ผลวิจัยที่ศึกษารอบคลุมพนักงานทุกระดับและทุกขอบเขตงานขององค์กร ศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานและศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการจัดการตนเอง สมรรถนะด้านการจัดการบุคคล สมรรถนะด้านการจัดการธุรกิจ ในระดับมากที่สุด ส่วนสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สมรรถนะด้านเทคนิค สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ และสมรรถนะด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารให้ความสำคัญในระดับมาก และจากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร พบว่ามีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์และปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในด้านตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์

รัตนา วงศ์ศรีมีเดือน (2555) ได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนานักบัญชีเพื่อพร้อมต่อกันแข่งขันในเวทีโลก จากการเข้าร่วมสัมมนาการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับวิชาชีพบัญชี (International education standards for professional accountants: IES) จัดโดยสมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย มีอาจารย์จากมหาวิทยาลัยทั่วประเทศประมาณ 250 คน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องในแวดวงด้านบัญชี โดยเฉพาะสมาคมนักบัญชีฯ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์เป้าหมายสำคัญของการสัมมนา คือ การร่วมระดมความคิดเห็นในการนำแนวทางการกำหนดมาตรฐานการศึกษา สำหรับวิชาชีพบัญชีที่เป็นมาตรฐานสากลมากำหนดแนวทางเพื่อสร้างกรอบในการวางแผนการจัดหลักสูตรการศึกษา สำหรับประเทศสมาชิก

ของสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (International federation of accountants: IFAC) หัวข้อสำคัญที่นาระดมความคิดเห็นร่วมกัน ประกอบด้วย คุณสมบัติของนักวิชาชีพบัญชีที่สามารถแข่งขันได้ (Towards competent professional accountants) ข้อกำหนดในการรับบุคคลเข้าสู่โปรแกรมการศึกษาวิชาชีพบัญชี (Entry requirements to a program of professional accounting education) องค์ประกอบของโปรแกรมการศึกษาวิชาชีพบัญชี (Content of professional accounting education programs) ทักษะความเป็นมืออาชีพ (Professional skill) คุณค่าแห่งวิชาชีพ จรรยาบรรณและทัศนคติ (Professional values, Ethics and attitudes) ประสบการณ์ในการทำงาน (Practical experience requirements) การประเมินศักยภาพและความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (Assessment of professional capabilities and competence) โปรแกรมการพัฒนาและการเรียนรู้ต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ (Continuing professional development: A program of lifelong learning and continuing development of professional competence) การสัมมนาครั้งนี้ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของนักบัญชีที่สามารถแข่งขันได้ โดยจะต้องแสดงถึงลักษณะความสามารถที่สำคัญของนักบัญชี ดังนี้

ทัศนคติ (Attitudes) นักบัญชีต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รวมทั้งทัศนคติที่จะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ของนักบัญชี ลักษณะทางพฤติกรรม (Behavioral skills) เป็นบุคลิกภาพส่วนตัวที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพของนักวิชาชีพบัญชี ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสายงานอื่นลักษณะทางพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ การให้ข้อมูลที่เหมาะสม การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ความคิดที่เป็นระบบและกว้างไกลในทางธุรกิจ (Broad business perspective) เนื่องจากนักบัญชีเป็นบุคคลที่ทำงานอยู่กับข้อมูลของธุรกิจ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในทุกระดับ ดังนั้น นักบัญชีจึงต้องเป็นผู้ที่เข้าใจแนวคิดด้านการบริหาร ตลอดจนมุมมองใหม่ในเครื่องมือทางการบริหาร เพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กร ขณะเดียวกัน นักบัญชีต้องสามารถคาดการณ์ โอกาส และภัยอันตรายที่จะกระทบต่อผล การดำเนินงานของธุรกิจด้วย ความคิดที่เป็นระบบทางธุรกิจ เช่น การมีความคิดในเชิงกลยุทธ์ ที่จะช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน รวมทั้งความรู้ใน ธุรกิจใหม่ ๆ ด้วย เช่น ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือทางการเงินที่ซับซ้อน เป็นต้น) ความรู้ทางด้านทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ (Functional skills) นักบัญชีต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องในสาขาอาชีพตน เช่น การวิเคราะห์ความเสี่ยงบนพื้นฐานทฤษฎีและปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การจำลองสถานการณ์การตัดสินใจเพื่อลดความเสี่ยง การวัดมูลค่า การรายงาน ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับอื่น ความรู้ทางด้านเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical knowledge) เช่น เทคนิคการ ตรวจสอบ

เทคนิคการจัดวางระบบบัญชี เป็นต้น นักบัญชีต้องมีทักษะการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด (Intellectual skills) คือ ต้องเป็นผู้ที่มี ความสามารถระบุ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการทำวิจัยการคิดอย่างมีเหตุและผลเชิงวิเคราะห์อย่างรอบคอบ สามารถเข้าใจสารสนเทศจากผู้อื่นหรือสิ่งพิมพ์ และแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้คุณสมบัติที่สามารถแข่งขัน ได้ดังกล่าวเป็นหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะต้องร่วมกันหล่อหลอมสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามคุณสมบัติดังกล่าว และสิ่งที่สำคัญของการพัฒนาบัณฑิตนักบัญชีที่พึงประสงค์คือการกระตุ้นให้บัณฑิตทางการบัญชี มีความสนใจต่อความเป็นไปของประเทศ ไม่ว่าจะความเป็นไปด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาชีพด้านวิชาชีพบัญชีที่จะก้าวไปสู่การแข่งขันในเวทีการค้าโลก สร้างบัณฑิตให้มีจริยธรรม จรรยาบรรณ ซึ่งเป็นคุณค่าสำคัญแห่งวิชาชีพบัญชีที่ต้องคงไว้ ซึ่งความมีศักดิ์ศรี (Integrity) ในการปฏิบัติงานเยี่ยงนักวิชาชีพตลอดจนการรักษาความลับของธุรกิจ

เพ็ญธิดา พงษ์ธานี (2548) ศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตสาขาการบัญชีที่องค์กรและผู้รับผิดชอบงานด้านบัญชีพึงประสงค์ โดยศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตสาขาการบัญชี 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ความรู้ของบัณฑิตสาขาการบัญชี (2) ด้านทักษะของบัณฑิตสาขาการบัญชี (3) ด้านคุณค่า จรรยาบรรณของบัณฑิตสาขาการบัญชี และ (4) ด้านบุคลิกภาพของบัณฑิตสาขาการบัญชี โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้รับผิดชอบงานด้านบัญชีในองค์กรรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ เอกชนประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและบริการ วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อต้องการทราบความคาดหวังขององค์กรและผู้รับผิดชอบงานด้านบัญชีที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิตสาขาการบัญชี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมต้องการบัณฑิตสาขาการบัญชีที่มีคุณลักษณะด้านคุณค่า จรรยาบรรณ มากที่สุดรองลงมาคือคุณลักษณะด้านทักษะ คุณลักษณะด้านความรู้ และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพตามลำดับโดยองค์กรรัฐบาลมีความต้องการบัณฑิตสาขาการบัญชีที่มีคุณลักษณะด้านความรู้ในวิชาชีพสูงกว่าองค์กรเอกชนประเภทอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม องค์กรรัฐบาลต้องการบัณฑิตสาขาการบัญชีที่มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพในการใช้คำพูดสูงกว่าองค์กรเอกชนประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและบริการ ส่วนงานบัญชีอื่น ๆ มีความต้องการบัณฑิตสาขาการบัญชีที่มีคุณลักษณะด้านความรู้ทั่วไปสูงกว่าส่วนงานบัญชีการเงิน บัญชีบริหาร และบัญชีภาษีอากร

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น อาจสรุปได้ว่าสมรรถนะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ประกอบด้วย

1. ทักษะสำคัญหรือทักษะแกนกลาง ได้แก่ ทักษะในด้านการสื่อสาร การประยุกต์ใช้ตัวเลข เทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ปัญหา การปรับปรุงการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ทักษะความรู้ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง
3. ทักษะความรู้ในวิชาชีพบัญชีที่ต้องนำไปใช้ในการทำงาน
4. การมีคุณค่าและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
5. การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตัวชี้วัด

ความหมายของตัวบ่งชี้

ในพจนานุกรมฉบับ Webster's Ninth New Collegiate Dictionary (1991 อ้างถึงใน นิตยา สำเร็จผล, 2547, หน้า 122) ได้อธิบายคำว่า Indicator ว่าเป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ in = into + dicase = declase, point out ดังนั้น คำว่า Indicator จึงมีความหมายว่า เครื่องชี้ หรือ ตัวชี้ (Pointer) ใด ๆ สำหรับบันทึก หรือ แสดงหรืออีกนัยหนึ่ง Indicator หมายถึง กลุ่ม ค่าสถิติที่เอามารวมกันเพื่อบ่งชี้สภาพเศรษฐกิจ หรือสภาพที่ต้องการศึกษา

ส่วนพจนานุกรมออกซ์ฟอร์ด (As cited Johnstone, 1981, pp. 2-3) ได้อธิบายความหมายของ “ตัวบ่งชี้” ว่าเป็นสิ่งที่ชี้หรือบอกทิศทางไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Indicators as that which point out or direct attention to something) สำหรับในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า “ตัวบ่งชี้” อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ดัชนีบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ ตัวชี้ ตัวชี้้นำ ตัวชี้วัด เครื่องชี้ เครื่องชี้บอก และเครื่องชี้วัด เป็นต้น แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้” เนื่องจากเป็นคำที่ให้ความหมายชัดเจนว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงเรื่องที่กำลังศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

วรรณิ แกมเกตุ (2540, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณ หรือ ค่าที่สังเกตได้เชิงคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือ สะท้อนลักษณะรวมทั้งปัญหาหรืออุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง อานุภาพ ชงภักดี (2543, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ หรือ องค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการศึกษาส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และแสวง ปิ่นมณี (2538 อ้างถึงใน รุ่งรังษี วิบูลย์ชัย, 2544, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ เป็นสารนิเทศอย่างหนึ่งที่ได้มาจากการประมวลผลโดยใช้มาตรการ

ทางสถิติคำนวณขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา

รัตนพร ไกรถาวร (2545, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้ ว่าหมายถึงตัวแปร ประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้แสดง/ ระบุ/ บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวม อย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่ใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมิน สภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดเวลา/ ช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบ ถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547, หน้า 20) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่นำมาวัด หรือชี้ให้เห็นคุณลักษณะ สภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง มีลักษณะ เชิงคุณภาพหรือปริมาณ โดยการนำข้อมูล หรือตัวแปร หรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิด คุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์นั้นได้ สุทธิรัช คนกาญจน์, 2547, หน้า 45) ได้สรุปว่า ตัวบ่งชี้ น่าจะเป็นตัวที่ให้ความหมายที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ

1. ต้องกำหนดเป็นประมาณหรือคิดเป็นตัวเลขได้ มิใช่เป็นการบรรยายข้อความและ ในการตีความหมายค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่จัดทำไว้ มิฉะนั้นจะไม่สามารถบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้นั้น สูง หรือ ค่า

2. ค่าของตัวบ่งชี้จะบอกความหมายในตัวเอง 2 ประการ คือ

- 2.1 ความหมายที่บ่งบอกโดยมีเงื่อนไขของเวลากำกับ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้จะบ่งบอก เฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับตัวแปรหรือข้อมูลว่าจัดเก็บในช่วงใด ตัวบ่งชี้อาจมีค่า 3 เดือน รอบปีการศึกษาหรือช่วง 5 ปี ก็ได้ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่จะนำข้อมูลมาใช้และการแปล ความหมาย ความหมายที่บ่งบอกโดยมีเงื่อนไขสถานที่กำกับ กล่าวคือ ค่าตัวบ่งชี้จะบอกความหมาย เฉพาะในเขตพื้นที่ หรือ บริเวณ หรือ ส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบที่ต้องการตรวจสอบ อาทิ ตัวบ่งชี้ ด้านคุณภาพทางการศึกษาของประเทศ จังหวัด ภูมิภาคใด และระดับการศึกษาใด เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับ ข้อมูลหรือตัวแปรที่จัดเก็บนั่นเอง

Johnstone (1981, p. 3) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณ เชิงสัมพันธ์ หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นจะต้องบ่งบอกสภาวะ ที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบ อย่างกว้าง หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต เช่น ตัวบ่งชี้ เปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนในปีต่าง ๆ เป็นต้น ตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งบอกชี้อย่างกว้าง ๆ

ถึงสภาวะ หรือสภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบ ตัวอย่างของตัวบ่งชี้ที่บ่งชี้ระดับการศึกษาของชาติ เช่น ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในทรัพยากรมนุษย์ต่อการศึกษาในอนาคต

2.2 เบอร์สไตน์ โอคส์ และ กูยตัน (Burstein, Oakes, & Guiton, 1992, p. 407) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ เป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะ คุณภาพหรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษาซึ่งอาจเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวม (Single or composite statistics) ก็ได้ โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจนอกจากนี้ยังต้องให้สารสนเทศที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดด้วย

World Bank (2002 a, p.1) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับมิติดัชนีของการบริหารกิจการ และดัชนีที่เกี่ยวกับคุณภาพขององค์กร โดยในมิติดัชนีของการบริหารกิจการรัฐ (Governance indicators) ที่ใช้กันหลาย ๆ ประเทศ มี 2 ประเภท คือ การวัดตัวบ่งชี้เชิงประเมิน (Evaluative measures) และการวัดตัวบ่งชี้เชิงบรรยาย (Descriptive measures) สำหรับมิติของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัด จะให้ความหมายใน 2 มิติ คือ

1. มิติด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อบอกถึงคุณภาพของการบริหารกิจการ
2. มิติด้านกระบวนการ (Process) เป็นการวัดกระบวนการใช้ปัจจัยนำเข้าเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ (Outcomes) ของการบริหารกิจการ

จากความหมายของตัวบ่งชี้ที่มีผู้ให้ไว้ต่าง ๆ ข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาก็คือตัวที่นำมาวัด หรือชี้สภาพการณ์ของระบบการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง มีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณ ซึ่งเกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์นั้นได้ และเพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดยุทธศาสตร์ การวางแผนและการปฏิบัติงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา

ประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้มีหลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการจำแนก ซึ่งอาจจำแนกโดยอาศัยวิธีการนำไปใช้ หรืออาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ ก็ได้ ซึ่ง Johnstone (1981, pp. 24-26) ได้จำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาตามเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ 5 วิธี ดังนี้

1. จำแนกตามตัวแปรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative indicators) ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Dissaggregative indicators) และตัวบ่งชี้รวม (Composite indicators)

1.1 ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative indicators) เป็นตัวแปรเดี่ยวที่สะท้อนให้เห็นแง่มุมของระบบการศึกษา หรือกล่าวได้ว่า เป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่บ่งชี้ลักษณะหนึ่งลักษณะใดในระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ใช้มากในการวิจัย งานบริหารและงานวางแผน

1.2 ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ถูกนำมาจำแนกออกเป็นตัวเดี่ยว ๆ แต่ละตัวแทนที่จะใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพื่ออธิบายเรื่องหนึ่ง ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ต้องอาศัยความหมายของแต่ละตัวแปร เพื่ออธิบายแต่ละส่วนหรือแต่ละองค์ประกอบของระบบการศึกษา ซึ่งถ้าจะนำไปอธิบายเพียงบางส่วนก็จะเกิดปัญหาในความไม่ถูกต้อง

1.3 ตัวบ่งชี้รวม (Composite indicators) เป็นการรวมตัวแปรทางการศึกษาจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน มีการถ่วงน้ำหนักของแต่ละตัวแปรเพราะตัวแปรแต่ละตัวนั้นอาจมีค่าน้ำหนักไม่เท่ากัน แล้วคำนวณหาค่าตัวแปรชี้รวมออกมา ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จึงสามารถอธิบายลักษณะ หรือสถานการณ์ของการศึกษาได้ดีกว่าตัวแปรเพียงตัวเดียว

2. จำแนกตามวิธีการแปลผล ได้แก่ การแปลผลแบบอิงกลุ่ม (Norm referenced) การแปลผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion referenced) และการแปลผลแบบอิงตนเอง (Self referenced)

3. จำแนกตามลักษณะและสเกลการวัด ได้แก่ วัดเป็นค่าสัมบูรณ์ (Absolute measurement) และวัดเป็นค่าสัมพัทธ์ (Relative measurement)

4. จำแนกตามช่วงเวลา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงค่าในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Measurement of stocks) และตัวบ่งชี้ที่แสดงการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา (Measurement of flows)

5. จำแนกตามระดับในการวัด ได้แก่ วัดลักษณะสภาพรวม ๆ ทุกระดับ (Measurement foverall level) และวัดลักษณะการแจกแจงหรือการกระจาย (Measurement of distribution)

6. จำแนกตามตัวบ่งชี้เชิงระบบ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ตามทรัพยากรนำเข้า (Input Indicators) ตัวบ่งชี้กระบวนการ (Process indicators) และตัวบ่งชี้ผลผลิต (Output indicators)

ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541, หน้า 26-29) ได้รวบรวมประโยชน์ของตัวบ่งชี้จากแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ อาทิ Johnstone (1981, p. 4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาว่าจะเป็นประโยชน์ในด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา ด้านการกำกับและการประเมินระบบการศึกษา

Burstein, Oakes & Guiton (1992, p. 12) รวมทั้งบอตตานี และวอลเบอร์ก (Bottany & Walberg, 1994) ได้ขยายความเพิ่มเติมว่าตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์มากในการประกันคุณภาพ (Quality assurance) และการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Accountability)

Resnick Nolan and Resnick (1995, p. 21) เสนอว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ และสรุปว่าในด้านการประเมินผลของระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์มากในการกำกับและประเมินผลระบบการศึกษา การจัดอันดับการศึกษา การประกันคุณภาพ และการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ การปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาโดยใช้ผลการประเมินเป็นแนวทางซึ่งจะเรียกตัวบ่งชี้ประเภทนี้ว่า ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (Performance indicators)

จากแนวคิดในเรื่องประโยชน์ของตัวบ่งชี้จากบุคคลต่าง ๆ ข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีประโยชน์ ดังนี้

1. ใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา
2. ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ
3. ใช้ในการกำกับดูแล และประเมินระบบการศึกษาและการประกันคุณภาพ
4. ใช้ในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่ดีที่สุดเพื่อการเทียบเคียง

(Benchmarking)

กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การสร้างตัวบ่งชี้ การสร้างตัวบ่งชี้ มีวิธีการที่สำคัญ 3 วิธี ซึ่งแต่ละวิธีก็ให้ข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้ (สุทธิรัช คนกาญจน์, 2547, หน้า 53)

วิธีที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า (Self-referenced indicator formation) เป็นการสร้างข้อมูลของระบบการศึกษาในช่วงเวลาต่างกัน เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าของการดำเนินงาน จากช่วงเวลานึงถึงอีกช่วงเวลานึง ตามปกติจะเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปีโดยกำหนดปีที่เริ่มต้นและปีที่สิ้นสุด เนื่องจากช่วงระยะเวลาดังกล่าว มีการดำเนินการที่นักวางแผนหรือผู้บริหารมีความประสงค์จะทราบความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับตัวบ่งชี้ประเภทนี้คือข้อมูลระยะยาวโดยกำหนดข้อมูลในปีฐานเท่ากับ 100 แสดงว่า ระดับค่าของตัวบ่งชี้ในปีนั้นสูงกว่าในปีฐานของการอ้างอิง ค่าของความแตกต่างนี้ คือ ค่าร้อยละที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงเวลาที่คิดจากปีฐาน

วิธีที่ 2 การสร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ (Criterion-referenced indicator formation) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะต้องนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งมักจะกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนปฏิบัติการ โดยระบุไว้ว่าในช่วงระยะเวลาที่อยู่ในแผนจะพยายามปรับปรุงการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลตามที่เป้าหมายวางไว้ เป้าหมายดังกล่าวประกอบด้วย

ระยะเวลาที่ระบุไว้ในแผน จึงเป็นเกณฑ์ที่จะชี้วัดว่าการดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร

วิธีที่ 3 การสร้างตัวบ่งชี้โดยอิงปทัศฐาน (Norm-referenced indicator formation) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้สร้างขึ้นเพื่อแสดงสถานภาพของระบบการศึกษาดัง ๆ ว่าอยู่ในระดับใดโดยเปรียบเทียบกับระหว่างระบบการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบระบบการศึกษาที่อยู่ภายใต้ระบบการศึกษาใหญ่เดียวกัน วิธีการสร้างดัชนีชี้วัด โดยอิงปทัศฐานจึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการบริหาร การนิเทศและการเรียนการสอน ทั้งนี้ โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการสร้างความเสมอภาคในด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งอาจวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

ในขั้นตอนของการนิยามตัวบ่งชี้นี้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการพัฒนาตัวบ่งชี้ เพราะเป็นขั้นตอนที่เป็นเหมือนแผนของการดำเนินการขั้นต่อไป โดยทั่วไปจะทำได้ 3 วิธี (Johnstone, 1981, pp.60-153; นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2541, หน้า 23-27) คือ

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic reduction) เป็นวิธีการนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้อง กับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูล หรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลาย ๆ ตัวไว้แล้ว ผู้วิจัยเพียงแต่พิจารณาคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ นำมาพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด จึงเป็นการนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุด เมื่อเทียบกับแบบอื่นและไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ ถ้าจำเป็นต้องใช้ผู้วิจัยควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อนโดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือ การใช้กรอบทฤษฎีประกอบกับวิจารณ์ญาณในการเลือกตัวแปร

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามตามทฤษฎี (Theoretical definition) เป็นวิธีที่ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของผู้วิจัย ใช้วิจารณ์ญาณน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น เป็นวิธีที่ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรและให้ค่าน้ำหนักของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้จากทฤษฎีแล้ว ใช้วิธีการรวมตัวแปรเป็นตัวบ่งชี้ด้วยวิธีการรวมทางเลขคณิต ซึ่งการนิยามวิธีนี้อาจทำได้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปร การกำหนดน้ำหนักตัวแปร ผู้วิจัยใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่ผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด

แบบที่ 2 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเท่านั้น ส่วนขั้นตอนในการกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัว นักวิจัยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ ซึ่งวิธีนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical definition) เป็นลักษณะการนิยามที่ใกล้เคียงกับการนิยามตามทฤษฎี เพราะเป็นการนิยามที่ผู้วิจัย กำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวบรวมตัวแปรให้ได้ ตัวบ่งชี้โดยใช้ทฤษฎีและเอกสารทางวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนัก ตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ นั้น อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีการนิยามที่มีความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับใช้กัน

เมื่อพิจารณาวิธีการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาทั้ง 3 วิธีข้างต้น จะเห็นได้ว่า จอห์นสโตนให้ความสำคัญกับการนิยามระดับนามธรรมตามทฤษฎี หรือการนิยามโครงสร้างที่มีทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานในการนิยาม วิธีการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาทั้ง 3 วิธี โดยเฉพาะสองวิธีหลัง ส่วนต้องมีทฤษฎีเป็นหลักทั้งสิ้น จึงกล่าวได้ว่าการนิยามทุกวิธี ในส่วนของการกำหนดตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยของจอห์นสโตน เป็นการนิยามโครงสร้างตามทฤษฎี ส่วนการแบ่งประเภทวิธีการนั้น เป็นเพียงการแบ่งโดยใช้เกณฑ์มากำหนดว่า การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยใช้ทฤษฎี หรือข้อมูลเชิงประจักษ์เท่านั้น ดังคำอธิบายที่ว่า นิยามเชิงประจักษ์มีลักษณะ เทียบเคียงได้กับนิยามเชิงทฤษฎี ต่างกันที่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยในวิธีแรกใช้แนวคิดทฤษฎี ส่วนวิธีหลังใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2541, หน้า 24)

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data collection) คือการดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่การสร้างเครื่องมือสำหรับการทดลองใช้ การปรับปรุงเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction) และการสร้างสเกลตัวบ่งชี้ (Scaling) ตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ว่าประกอบด้วยตัวแปรอะไรรวมกันในลักษณะใด และมีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรในการรวมกันอย่างไร โดยการนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ให้ได้ตัวบ่งชี้ ใช้วิธีการรวมตัวแปรที่มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญตามที่ได้ นิยามไว้แล้ว

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ (Quality check) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อย

และตัวบ่งชี้ด้วย ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีคุณภาพดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ว่ามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ต่อไปนี้อย่างไร ได้แก่ ความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Easability) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility) ความคงเส้นคงวา (Consistency) ความเป็นมาตรฐานที่เปรียบเทียบกันได้ (Standardization) ในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ คือ (ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, 2541, หน้า 20-22)

1. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ถือว่าสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิคทางสถิติที่ได้อย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย
2. การตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติ สำคัญน้อยกว่าขั้นแรก เพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องศึกษาและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Resentation) เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเช่นกัน เพราะเป็นการสื่อสารระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้กับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้วผู้วิจัยต้องวิเคราะห์ให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) เช่น อาจวิเคราะห์แยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัดอำเภอ โรงเรียน หรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภค/ผู้บริหาร/นักวางแผน/นักวิจัย/นักการศึกษา/ได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้

จากรายงานการประชุมการจัดทำตัวบ่งชี้คุณภาพ (Reproductive health indication for global monitoring) เมื่อวันที่ 9-11 เมษายน 2540 โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) และจากการสรุปของสถาบันนานาชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้ (นิตยา สำเร็จผล, 2547, หน้า 128-130)

1. ความแกร่งแบบวิทยาศาสตร์ (Scientifically robust) ตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้อง (Validity) มีความไว (Sensitive) คงที่ (Stable) และสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ต้องการจะวัด
2. ความถูกต้อง (Calidity) ตัวบ่งชี้ต้องวัดองค์ประกอบ หรือ สิ่งที่ต้องการจะวัด ได้ตรงและถูกต้อง
3. เชื่อถือได้ (Reliable) ตัวบ่งชี้ต้องให้ค่าเดียวกันเมื่อใช้วิธีการวัดเหมือนกันในการวัดประชากรกลุ่มที่เหมือนกันในเวลาที่เกิดเป็นเวลาเดียวกัน

4. ความไว (Sensitive) ตัวบ่งชี้ต้องทำให้สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงแม้เพียงเล็กน้อยที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบที่สนใจนั้นได้

5. มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น

6. ใช้ประโยชน์ได้ (Useful)

7. ความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องครอบคลุมทุกประเด็น หรือ ประชากรทุกกลุ่มที่คาดหวังให้ครอบคลุม

8. เข้าใจได้ (Understandable) ตัวบ่งชี้ต้องง่ายที่จะนิยาม และค่าของตัวชี้วัดที่ต้องแปลความหมายได้ง่าย

9. เข้าถึงได้ (Accessible) ข้อมูลที่ต้องการค้นหาได้ง่าย โดยใช้วิธีการเป็นข้อมูลที่ สะดวก ทำได้ง่าย

10. มีคุณธรรม (Ethical) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณธรรม หมายถึง ในการรวบรวม วิเคราะห์และ การนำเสนอข้อมูลที่ต้องการ ต้องเป็นไปอย่างมีคุณธรรมในรูปของสิทธิของบุคคลความมั่นใจ เสรีภาพในการเลือกที่จะให้ข้อมูลหรือไม่ โดยต้องมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำข้อมูลไปใช้

นอกจากนั้น Fitz-Gibbon (1996, pp. 160-165) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานทางการศึกษา จัดเป็น 5 กลุ่ม และ 12 ด้าน ดังนี้

1. ความสอดคล้อง (Relevant) ประกอบด้วย

1.1 ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการจัดการนั้น

1.2 ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่ทีมงานทุกคนมีส่วน

2. ให้ข้อมูลสื่อความหมาย (Informative)

2.1 ตัวบ่งชี้เป็นไปตามบริบท

2.2 ตัวบ่งชี้ให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการจัดการ

3. การยอมรับได้ (Acceptable) ได้แก่

3.1 ตัวบ่งชี้มีความยุติธรรม

3.2 ตัวบ่งชี้เข้าถึงได้

3.3 ตัวบ่งชี้อธิบายได้

3.4 ตัวบ่งชี้ไม่สามารถบิดเบือนได้

3.5 ตัวบ่งชี้ตรวจสอบได้

3.6 ตัวบ่งชี้ต้องบอกการเปลี่ยนแปลง

4. มีประโยชน์ (Beneficial) การนำตัวบ่งชี้ไปใช้ต้องเกิดประโยชน์กับการศึกษา

5. มีความคุ้มค่า (Cost effective) ตัวบ่งชี้มีต้นทุนที่สมเหตุสมผล
ซึ่งในแต่ละเกณฑ์นั้น จะต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ความสอดคล้อง (Relevant) ต้องสร้างเป้าหมายที่เป็นประชาคมติร่วม กำหนดหน่วย
ของการจัดการ

2. สื่อความหมายให้มีความสำคัญกับบริบทออกแบบกระบวนการ ให้ผลย้อนกลับนำเอา
ตัวแปรกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงได้เข้ามาพิจารณา

3 การยอมรับได้ มีการตรวจสอบความจริงและความเท่าเทียม จัดทำสถิติเพื่อเผยแพร่
(Provide statistics with human face)

4. ผลประโยชน์ ตรวจสอบผลกระทบที่เกิดจากการนำไปใช้

5. ความคุ้มค่า ตรวจสอบต้นทุน ค่าไร

อย่างไรก็ดี Johnstone (1981, pp. 55-58) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ 3 ด้าน
ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ (Internal validity) หมายถึง ระดับความสอดคล้อง
ระหว่างมโนทัศน์ กับนิยามเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวข้องกับส่วนของกระบวนการวัดในระหว่างที่กำลัง
ดำเนินการวัดตัวแปร เปรียบเทียบกับที่ต้องการวัดจากทฤษฎี หรือจากตัวมโนทัศน์นั้น ซึ่งมักจะต้อง
เกิดความแตกต่างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากความแตกต่างนี้มีขนาดใหญ่มากเกินไป คือ สิ่งที่วัด
ได้ไม่สัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการวัด กล่าวได้ว่า ตัวแปรนั้น ถึงแม้จะวัดได้อย่างคงที่ แต่ก็ไม่มีประโยชน์
ในการใช้ คือมีความเที่ยงตรงภายในน้อยมาก สิ่งที่มีอิทธิพลในการลดค่าความเที่ยงตรง ภายใน
ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มี 3 ประการหลัก ๆ คือ

1.1 การวัดแบบเป็นส่วน ๆ (Fractional measurement) กรณีนี้ จะเกิดขึ้นเมื่อมโนทัศน์
ที่ต้องการวัด สามารถจำแนกออกเป็นหลาย ๆ ด้าน แต่วัดจริงเพียง 1-2 ด้านทำให้มโนทัศน์
บางส่วนเท่านั้นที่วัดได้ โดยไม่ได้วัดมโนทัศน์จริง ๆ ที่ต้องการวัดทั้งหมด ทำให้เกิดการลดค่า
ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้

1.2 ความผันแปรของมโนทัศน์ที่ต้องการวัด (Variability of concept) หากมโนทัศน์
ที่ต้องการวัดมีการเปลี่ยนแปลงในการนำไปปฏิบัติ อาจจะเปลี่ยนแปลงตามเวลา หรือเปลี่ยนแปลง
ระหว่างระบบการศึกษา ถึงแม้จะมีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของมโนทัศน์นั้นไม่จำเป็นต้องมี
ความแตกต่างกัน เช่น มโนทัศน์เกี่ยวกับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ในทางปฏิบัติประเทศ
ที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนาจะให้ความหมายแตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะนำ
ข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปร เช่น จำนวนนักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนมาเปรียบเทียบกันทำให้
ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ลดลง

1.3 การกำหนดตัวแปรให้เป็นตัวแทนของมโนทัศน์ (The definition of variability to represent a concept) แม้จะรู้ว่าตัวแปรนั้นไม่ใช่ตัวแปรที่เหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติแบบนี้เรียกว่า การแทนที่มโนทัศน์ (Concept substitution) เช่น ในการวัดคุณภาพของผลลัพธ์ในระบบการศึกษา ความหมายของคุณภาพจะหมายถึง ระดับของการสัมฤทธิ์ผล โดยวัดจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ ในการสำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ซึ่งอาจไม่มีข้อมูลในบางระดับ จึงมีการกำหนดให้อัตราผู้สำเร็จ การศึกษา เป็นตัวแทนของระดับผลสัมฤทธิ์ ทั้ง ๆ ที่ตัวแปรทั้งสองนี้ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กัน เมื่อนำไปใช้ทำให้ผลการสรุปเปลี่ยนแปลงไป ในการที่จะลดปัญหานี้ทางหนึ่งทำได้โดยการกำหนด นิยามมโนทัศน์ ในรูปของนิยามเชิงปฏิบัติการให้ชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติความเที่ยงตรง ภายในของตัวบ่งชี้ต้องมีค่าสูง อย่างน้อยที่สุด ก็ต้องสูงพอสำหรับสถานการณ์เฉพาะที่ต้องการนำ ตัวบ่งชี้ไปใช้ ในการประเมินความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ ยังไม่มีวิธีทางสถิติอันใดที่ใช้ ทดสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับมโนทัศน์ได้ในเชิงปริมาณ (แต่มีวิธีที่ไม่ใช่ สถิติที่พอเป็นไปได้ คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตัดสินความสอดคล้องนี้) จึงทำให้เกิดปัญหา ที่ว่าถ้ามีความแตกต่างเล็กน้อย ระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับมโนทัศน์ ซึ่งจะแสดงว่าตัวบ่งชี้ นั้น มีความเที่ยงตรงสามารถทำให้เกิดความสัมพันธ์หรือการจัดจำแนกชั้นที่แตกต่างกันเล็กน้อยดังที่ ธาราสเฟลค์ ได้สรุปว่า เป็นปัญหาที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะอย่างน้อยที่สุด ตัวบ่งชี้ก็มีความสัมพันธ์ ที่เชิงอ้างอิงไปยังปัจจัย (องค์ประกอบ) สำคัญที่กำลังค้นหาอยู่

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) และความคงเส้นคงวา (Consistency) ของการวัดหมายถึง ระดับการวัดที่ตัวแปรให้ผลคงที่สม่ำเสมอถ้าเชื่อถือ ได้หมายถึงในการวัดคุณลักษณะเดียวกัน ถ้าทำซ้ำกับบุคคลที่ต่างกันจะได้ผลเหมือนกัน แหล่งที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อน ในการวัดทำให้ ความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ลดลง มีดังนี้

2.1 ความคงที่สม่ำเสมอในการนิยามเชิงปฏิบัติการ ไปใช้ในการเก็บข้อมูล

ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการนิยามเชิงปฏิบัติการที่ไม่ชัดเจน ไม่สมบูรณ์ ทำให้ผู้ใช้แต่ละคนตีความหมาย ได้ต่างกัน

2.2 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3. ความเที่ยงตรงภายนอกและความเป็นอิสระของมโนทัศน์หมายถึง ความเป็นจริง ของสมมติฐานในการที่จะนำไปใช้เพื่อจัดจำแนกประเภทในสถานการณ์อื่น ๆ เป็นคุณสมบัติ ของการวัดที่สำคัญกับความสัมพันธ์ภายในของมโนทัศน์ ต้องทำหลังจากมีการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงภายในจนได้ค่าที่พอใจ รวมทั้งค่าความเชื่อมั่นของการวัด ได้รับการยอมรับแล้ว

คุณสมบัติของความเที่ยงตรงภายนอก ระบุว่า มโนทัศน์หนึ่งไม่ควรมียุทธศาสตร์ประกอบที่ถูกกำหนด อยู่ในมโนทัศน์อื่น ซึ่งก็คือความเป็นอิสระของมโนทัศน์ หมายความว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้หนึ่งจะต้องไม่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้อื่น ๆ ตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงภายนอก จะเป็นตัวแปรที่มีความสมบูรณ์ ครอบคลุม และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน

ความหมายและความสำคัญของการเสริมพลังการทำงาน

การเสริมพลังการทำงาน (Empowerment) มาจากแนวคิดการเสริมพลังอำนาจซึ่งเริ่มต้นมาจากแนวคิดทางสังคมวิทยาที่ใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม ผู้นำแนวคิดนี้คือ นักปรัชญาชาวบราซิลชื่อ เปาโล เฟร์ (Paulo freire) ได้นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาสังคม ปัจจุบันมีการนำแนวคิดนี้มาใช้อย่างกว้างขวางในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรี การส่งเสริมสุขภาพบุคคล และชุมชน ตลอดจนการบริหารจัดการองค์การและการพัฒนาบุคคลในองค์การ เพราะเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก แนวคิดนี้มีความสำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์คือรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อสังคมได้

การเสริมพลังการทำงาน มีความหมายแตกต่างกันไปตามกลุ่มบุคคลที่ใช้ และใช้ได้ ในหลายมิติ ทั้งในเชิงกระบวนการและผลลัพธ์ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการเสริมพลังการทำงาน ดังนี้

กิบสัน (Gibson, 1991, p. 354) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการทางสังคม ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองสามารถใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้

คลิฟฟอร์ด และแคนเลอร์ (Clifford, 1992, pp. 1-5 อ้างถึงใน สุนน ไชแก้ว, 2545, หน้า 74; Chandler, 1992, p. 66) กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า การเสริมพลังการทำงาน เป็นกระบวนการเพิ่มพลังอำนาจให้บุคคลที่รู้สึกว่าตนไม่มีอำนาจให้รู้สึกว่าเป็นผู้มีอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า สามารถตัดสินใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

เทบบิท (Tebbit, 1993, pp. 18-23) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงาน ก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานและปฏิบัติงานแบบมี ส่วนร่วม ทำให้บุคลากรรู้สึกมีอำนาจในองค์กร โดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำ บุคลากร ทุกคนบรรลุถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน

แรพพอร์ท (Rappaport, 1984, pp. 1-7) กล่าวว่า การให้คำจำกัดความของคำว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก จนกว่าเราจะได้สัมผัสกับสิ่งนั้นอย่างแท้จริง ทั้งนี้ เพราะการเสริมพลังการทำงานเป็นโครงสร้างที่ไม่มีขอบเขตและมีรูปแบบที่แตกต่างไปตาม กลุ่มประชากรและบริบท

ซิมเมอร์แมน (Zimmerman, 1984, pp. 169-177; Richardson; Lane & Flaniyan, 1995, p. 19) ได้แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การเสริมพลังการทำงาน ไม่มีคำจำกัดความที่เป็น ข้อตกลงที่ยุติได้ และไม่ได้มีวิธีการเดียว แต่จะมีความหมายตามที่กำหนดขึ้นมาให้สัมพันธ์ กับความหมายของสิ่งที่จะศึกษาหรือศาสตร์ในสาขาที่นำไปใช้

กิลเบิร์ต (Gilbert, 1995, p. 856 cited in Keiffer, 1984) กล่าวว่า ขณะที่ความคิดเกี่ยวกับการ เสริมสร้างพลังการทำงานปรากฏให้เห็นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ แต่การนำไปประยุกต์ใช้ ยังถูกจำกัดด้วยแนวคิดที่คลุมเครือ

วิลสัน (Wilson, 1996) ให้ความหมายว่าการเสริมพลังการทำงานหมายถึง การดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

คีฟเฟอร์ (Keiffer, 1984) ให้ความหมายว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลปรับเปลี่ยน ความรู้สึกจากบุคคลที่ไม่มีคุณค่าไปสู่การยอมรับว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถอย่างแท้จริง

สมิท (Smith, 1996, p. 7) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงาน เป็นเครื่องมือที่มี ประสิทธิภาพสูงสำหรับการพัฒนาตัวบุคคลและองค์กร เพราะอยู่บนฐานความเชื่อที่ไม่มีใครรู้จัก งานนั้นได้ดีกว่าคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่ และโดยธรรมชาติของคนส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะ พัฒนาศักยภาพต้องการมีส่วนร่วมและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

ไรน์ฮาร์ท (Rinehart, 1998) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการที่อาศัย ปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ความมุ่งมั่นความไว้วางใจกัน ของนักบัญชีและบุคลากร

กัทเทอเรียส, พาร์สัน และคอกซ์ (Gutierrez, Parson & Cox, 1998) ให้ความหมายว่า การเสริมพลังการทำงาน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันในการทำงาน โดยอยู่บน ความเชื่อและจริยธรรมทางสังคม ค่านิยม การช่วยเหลือ มีน้ำใจให้กัน การเสริมพลังการทำงานต้อง

อาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความเชื่อถือไว้วางใจร่วมกันรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดเป็นเป้าหมายการทำงาน

เพจจ์ และซูบ้า (Page & Czuba, 1999, pp. 2-6) มีความเห็นว่า การเสริมพลังการทำงาน เป็นกระบวนการทางสังคมที่มีหลายมิติ เพราะเกี่ยวข้องกับทั้งปัจเจกบุคคล ชุมชน สังคมและเกิดขึ้น ในมิติของสังคมวิทยา จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์และอื่น ๆ ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมสิ่งที่ตนเอง สนใจ หรือเกี่ยวข้องกับด้วยการลงมือปฏิบัติอันจะนำไปสู่การปรับปรุงวิถีชีวิตของตนเองและองค์กร ให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายของการเสริมพลังการทำงานที่ได้อ้างถึงข้างต้นนี้ สรุปเป็นความหมาย ของการเสริมพลังการทำงานได้ว่า การเสริมพลังการทำงาน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง กระบวนการสร้าง การพัฒนา และการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วย การกระทำที่เป็นการสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้น ได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น อย่างริเริ่มสร้างสรรค์และ ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง โดยอาศัยหลักการและ จริยธรรมทางสังคม เรื่องการแบ่งปันการร่วม แรงร่วมใจกันทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจจะเห็นได้ว่า การเสริมพลังการทำงานมีความหมายทั้งที่เป็นกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Product) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมโดยมีการแสดงพฤติกรรม อย่างสร้างสรรค์ทางบวก ด้านกระบวนการ เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างเสริมพัฒนา และเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และทีมงานให้ครอบคลุม ขอบข่ายและสภาพการดำเนินงานภายในองค์กร

คินลอร์วี่ (Kinlaw, 1995) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการของ การพัฒนา คุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพล ต่อศักยภาพ การปฏิบัติงานของบุคคลและทีม ตลอดจนความรับผิดชอบซึ่งมีผลต่อองค์กร โดยรวม

คลาโควิช (Klakovich, 1996, pp. 29-35) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการ ที่สัมพันธ์กันระหว่างบทบาทของผู้นำและผู้ตามซึ่งช่วยให้บรรลุ ทั้งเป้าหมายของบุคคลและ ขององค์กร

ด้านผลลัพธ์ หมายถึง ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน ทั้งจากการเสริมพลังการทำงานโดยตนเองหรือการเสริมพลังการทำงานจากบุคคลอื่น ปรากฏผล เป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของตน สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จทั้งของตนเองและขององค์กร บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แชลลี (Chally, 1992, pp. 117-120) ได้เน้นเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลที่มีผลต่อความสามารถในการเสริมพลังอำนาจในตนเอง ดังนี้

1. การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองเชิงบวก โดยบุคคลเชื่อว่า ตนเองเป็นผู้มีความสามารถ และมีคุณค่า
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์ได้
3. การมีทรัพยากรหรือแหล่งทรัพยากรที่เอื้ออำนวยให้การทำงาน บรรลุเป้าหมาย
4. การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง เป็นผู้สนใจใฝ่รู้ ติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

แนวคิดนี้สอดคล้องกับกิบบสัน (Gibson, 1993) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะสามารถเข้าสู่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเสริมพลังอำนาจของบุคคลนั้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายในและภายนอกบุคคล ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเชื่อ (Beliefs) ค่านิยม (Values) ประสบการณ์ (Experience) และเป้าหมายของตนเอง (Determination) ปัจจัยภายในต่าง ๆ นี้มีอิทธิพลอย่างสูงในการช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในแง่ดี มั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมที่บุคคลได้รับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดรูปแบบขององค์การ ทรัพยากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

แคนเทอร์ (Kanter, 1981, pp. 72-82) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่อยู่ในภาวะไร้พลัง (Powerless) จะมีลักษณะตรงข้าม คือขาดความกระตือรือร้นและขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน

เบคเคอร์ (Becker, 1994) อธิบายแนวคิดการเสริมพลังการทำงานว่า เป้ากระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์การที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์การ และองค์การมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างแบบสองทิศทาง เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังจะทำให้พัฒนาศักยภาพในตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผล รู้สึกว่าคนมีคุณค่านำไปสู่การสร้างพลังในกลุ่ม ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ

คินโลว์ (Kinlaw, 1995) เสนอกลยุทธ์การสร้างเสริมพลังการทำงานที่สำคัญ มี 3 ประการ คือ

1. การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน
2. การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

3. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับทั้งในระดับบุคคลระหว่างบุคคล ทีมงานและองค์การ

จากการนำเสนอแนวคิดที่หลากหลายเกี่ยวกับการเสริมพลังการทำงาน วิลสัน (Wilson) มีความเห็นว่า การเสริมพลังการทำงานควรเริ่มที่การเสริมพลังภายในตนเองของบุคคลก่อน ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีพลังในตนเองเท่านั้น จึงจะสามารถเสริมพลังให้แก่ผู้อื่นได้ ความเห็น สอดคล้องกับ (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล, 2539, pp. 9-18; Gutierrez, 1998) ซึ่งนำเสนอวิธีการสร้างพลัง โดยเน้นที่ตัวบุคคล 4 ประการ (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล, 2539, pp. 9-18) มีดังนี้

1. เพิ่มความสามารถในตัวบุคคล (Increasing self-efficacy) โดยเน้นที่ความรู้สึกภายในตัวบุคคล ส่งเสริมให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้
2. พัฒนาความรู้สึกเรื่องการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยปลูกจิตสำนึกในตัวบุคคลในเรื่องของความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เป้าหมายร่วมกันที่จะใช้พลังของทีมในการแก้ปัญหา
3. ลดการตำหนิตนเอง (Reducing self-blame) โดยเปลี่ยนวิธีการมองปัญหาจากการกล่าวโทษตนเอง มาเป็นการนำปัญหาของตนมาพูดคุยในกลุ่ม ให้กลุ่มมีความรับผิดชอบร่วมกันในการมองและแก้ไขปัญหา วิธีที่จะช่วยให้ผู้ที่ประสบปัญหารู้สึกเป็นอิสระจากสถานการณ์ทางสังคมที่ตนประสบอยู่

4. กำหนดความรับผิดชอบของบุคคลต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Assuming personal responsibility for change) เพื่อให้บุคคลนั้นมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง และรับรู้พลังของตนเองในการมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหหรือปรับเปลี่ยนสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

ความสำคัญของการเสริมพลังการทำงาน การเสริมสร้างพลังให้บุคคลในองค์การ เป็นความจำเป็นและสำคัญ คือ

1. เป็นการเพิ่มขีดความสามารถและ โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาบุคคลเพื่อการปรับปรุงทักษะของบุคคลอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การต่อไป

2. การเสริมสร้างพลังบุคคล เกี่ยวข้องกับการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่มีการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น การจัดการความรู้โดยสนับสนุนให้บุคคลเพิ่มความสามารถในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้อง และจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การ และรู้จักทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงานต่อไป (อาชัญญา รัตนอุบลม, 2547, p. 89)

หลักการ และเป้าหมายของการเสริมพลังการทำงาน

ชอร์ต และเกรย์ (Short & Greer, 1997, pp. 134-135) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าของบุคคลต่าง ๆ พบว่า หลักการพื้นฐานของการเสริมพลังการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน
 2. ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพลังในการทำงาน
- หลักการทั้ง 2 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานมีทางเลือกให้เลือกปฏิบัติ ให้ควบคุมดูแลงานด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สนับสนุน และตรงกับงานในหน้าที่ของบุคลากร (Kouzes & Posner, 1987, p. 248) สิ่งที่ต้องคำนึงในกระบวนการปฏิบัติเพื่อให้การเสริมพลังการทำงานบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่ 1. ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรต้องกระทำด้วยความยืดหยุ่น 2. ให้บุคลากรได้เรียนรู้จากกันและกันเพิ่มมากขึ้นในการร่วมกันทำงาน
3. การพัฒนาทักษะความชำนาญงานของบุคลากรควรกระทำอย่างต่อเนื่อง การเสริมพลังการทำงานต้องการความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และต้องเกิดประโยชน์เกิดผลดีกับทุกคนทุกฝ่าย (Hawkins, 1997, p. 2)

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1991, pp. 136-137) เสนอแนะหลักการเสริมพลังการทำงานไว้ ดังนี้

1. ให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
3. ช่วยจัดปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินต่อไปได้

เซอร์จิโอวานนิได้ให้ข้อคิดเพิ่มเติมว่า การที่บุคคลมีอิสระที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ต้องกระทำด้วยจิตสำนึก ด้วยการตัดสินใจที่รอบคอบ สิ่งที่ต้องกระทำต้องมีผลแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่บุคคลอื่นยอมรับได้ การมีอิสระจึงไม่ใช่ปล่อยให้ทำอะไรอิสระตามใจชอบ แต่ให้บุคคลกระทำการได้อย่างอิสระด้วยความรับผิดชอบ สำนึกในหน้าที่และความมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคคลอื่น และสิ่งอื่นรอบด้าน

บลาส และบลาส (Blase & Blasé, 1994, pp. 52-55) กล่าวถึงหลักการเสริมพลังการทำงานในบริบทของนักบัญชี สรุปได้ว่า ต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษา โดยการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความสมัครใจ ส่งเสริมคุณธรรม น้ำใจ และความเสียสละของทีมงาน กำหนดวิธีการของการมีส่วนร่วม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการสนับสนุนให้นักบัญชีกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถ

การเสริมพลังการทำงานปฏิบัติอยู่บนความเชื่อ และจริยธรรมทางสังคมของค่านิยม การช่วยเหลือมีน้ำใจให้กัน การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันในการทำงาน (Gutierrez, Parsons & Cox, 1998, p. 149) การเสริมพลังการทำงานต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความเชื่อถือไว้วางใจ ความเคารพในกันและกัน ร่วมกันรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนด เป้าหมาย วิธีการทำงานร่วมกันและร่วมมือกันในการปฏิบัติ

การเสริมพลังการทำงานของนักบัญชี มีเป้าหมายดังนี้ (Bolin, 1989, p. 82; Haksever, et. al., 2000, p. 226; Lashley, 1997, p. 132)

1. ทำให้นักบัญชีมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งาน และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
2. ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของนักบัญชีในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันในงาน
3. สนับสนุนให้นักบัญชีสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อม ที่ช่วยให้นักบัญชีมีความสุข และสนุกกับการทำงาน
5. เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของนักบัญชีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
6. กระตุ้นให้นักบัญชีมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ
7. ทำให้นักบัญชีมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะพัฒนาทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา
8. กระตุ้นให้นักบัญชีใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษา ให้เกิดพลังอำนาจ สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

สรุปได้ว่าหลักการของการเสริมพลังการทำงานคือ การส่งเสริมสนับสนุนให้นักบัญชี มีอิสระในการทำงาน ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้นักบัญชีได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานต่อเนื่อง โดยจัดบรรยากาศของการทำงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างผู้ร่วมงานและการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ส่วนเป้าหมายของการเสริมพลังการทำงานของนักบัญชี ได้แก่ การช่วยให้นักบัญชีได้พัฒนาตนเองเป็นมืออาชีพ โดยเพิ่มพูนพลังการทำงานในด้านต่าง ๆ และแสดงออกซึ่งศักยภาพในการทำงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และดำเนินงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน

จากความหมาย หลักการ และความสำคัญของการเสริมพลังการทำงานที่กล่าวมาสามารถสรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน ได้ดังนี้

1. แนวคิดในหลักความสามารถ (Enablement) คือ การเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น (Rue & Byars, 1995, p. 230) ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง (Bell & Gilbert, 1996, p. 162) ความสามารถเป็นพลังอำนาจที่เป็นคุณสมบัติของแต่ละบุคคล อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความถนัดและการเรียนรู้ เมื่อความถนัดแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีการใช้ทักษะของตนในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ความสามารถจึงแสดงถึงศักยภาพในการทำงานของบุคคล โดยทั่วไปบุคคลจะมีความสามารถแฝงอยู่ เมื่อได้รับการเสริมพลังอำนาจ ความสามารถแฝงจะแสดงออกให้เห็นในรูปของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย (Lampe & Parr, 1996, p. 208) ความสามารถของบุคคลมีหลายด้าน เช่น ความสามารถทางปัญญา (Cognitive ability) ความสามารถทางกาย (Physical ability) และความสามารถทางจิต (Mental ability) เมื่อรวมความสามารถเหล่านี้เข้าด้วยกันจะส่งผลถึงสมรรถภาพการทำงานของบุคคล (Wagner 111 & Hollenbeck, 1992, p. 92)

2. แนวความคิดในหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) คือการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการทำงาน แมกซี่ (Maxcy, 1991, p. 169) กล่าวว่าหลักประชาธิปไตยในการเสริมพลังการทำงาน คือ การที่บุคคลมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาทอำนาจหน้าที่ เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่นเคารพศักดิ์ของสังคม มีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความรักสามัคคีเสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน

3. แนวคิดในหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) แนวความคิดเรื่องการกระจายอำนาจ ทำให้นักบัญชีได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในความสามารถที่จะวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องรับผิดชอบ และมีอิสระในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของตน เป็นการเสริมพลังการทำงาน เพื่อให้ นักบัญชีสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การกระจายอำนาจเชื่อว่าแหล่งของการเกิดพลังการทำงานมาจากการนับถือตนเอง (Self-esteem) (Rodwell, 1996, p. 309)

4. แนวคิดในหลักการปฏิรูป หรือการเปลี่ยนแปลง (Reform) คือการปรับปรุงพัฒนานักบัญชีอย่างค่อเนื่องให้สอดคล้องและทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งครอบคลุมกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักบัญชีดังต่อไปนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรของนักบัญชี 2) การให้นักบัญชีมีทัศนคติที่ดีในการปรับปรุงการทำงาน 3) การกำหนดโครงสร้าง

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของนักบัญชี 4) การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่นักบัญชีเพิ่มขึ้น
 5) การให้นักบัญชีมีความเป็นอิสระและได้แสดงความเชี่ยวชาญในการทำงาน (Blasé & Blasé, 1994, p. 2) การที่จะเสริมสร้างพลังการทำงานให้นักบัญชี สถานศึกษามีคุณสมบัติพื้นฐาน
 ในการทำงานตามหลักการปฏิรูปดังนี้ (Clutterbuck & Kemaghan, 1995, p. 9) 1) บุคลากร
 เข้าใจความหมายของการเสริมสร้างพลังการทำงาน 2) สถานศึกษาจัดเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ
 ให้อย่างเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง 3) บุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็ม
 ความสามารถ 4) บุคลากรต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดียิ่งขึ้น

5. แนวคิดในหลักการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Participative ownership) การมีส่วนร่วม
 ของนักบัญชีในการบริหารสถานศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติและ
 การประเมินผลการทำงาน การปรับปรุงพัฒนาโครงการ กระบวนการทำงาน มีการทำงานร่วมกัน
 เป็นทีม ทำให้นักบัญชีเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ในทางจิตวิทยาชุมชนให้ความสำคัญ
 กับกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับการเสริมพลังการทำงาน (SukBling, 1998,
 p. 25 cited in Kell, 1988) การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้นักบัญชีมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 ซึ่งกันและกัน ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีโอกาสเลือกงานที่จะทำ ทำให้ใช้ความพยายาม
 ที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (Cunningham & Gresso, 1993)

6. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)
 มาสโลว์ชี้ให้เห็นว่า บุคคลมีความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย
 ต้องการมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น
 ต้องการฐานะทางสังคมและเกียรติยศศักดิ์ศรี ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ต้องการค้นพบ
 และพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่เป้าหมายสูงสุดในชีวิต ความต้องการขั้นสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์
 เรียกว่าขั้นการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (The needs for self-actualization) เป็นความต้องการใช้
 ความสามารถ ศักยภาพเต็มที่ เป็นตัวของตัวเองในการทำกิจกรรมต่าง ๆ บุคคลที่ได้รับการตอบสนอง
 ขั้นนี้ เป็นผู้มีการตัดสินใจดี ยอมรับธรรมชาติของตนและผู้อื่น มีชีวิตเรียบง่าย สนใจปัญหาและ
 ตัดสินใจ โดยใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง สามารถสิ้นสุดสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ
 ต้องการความเป็นส่วนตัว มีความเป็นตัวของตัวเอง และมีเอกลักษณ์ของตนเอง แยกแยะสิ่งดีสิ่ง
 ไม่ดีได้ มีอารมณ์ขัน มีการสร้างสรรค์และอื่น ๆ ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์
 ถือเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังการทำงาน

7. ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Self-development theory) ทฤษฎีการพัฒนาตนเองเชื่อว่า
 มนุษย์มีกระบวนการพัฒนาตนเอง หลังจากที่ได้ค้นพบศักยภาพในตน เกิดการมุ่งมั่นที่จะพัฒนา
 ศักยภาพความสามารถนั้น ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ (Gutierrez; Parson & Cox,

1998, p. 148 cited in Deming, 1998) เดลิว บูร์กัคี (2542, หน้า 8) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างคนให้มีความเจริญ ซึ่งความเจริญดังกล่าวพิจารณาได้ 3 ลักษณะได้แก่ (1) การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นสิ่งที่ตั้งงามให้เกิดกับตน (2) การแก้ปัญหา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดกับตนและบุคคลอื่น (3) การรักษาสິงที่ดี คือ ยังคงรักษาคุณธรรมความดีของตนไว้ได้ ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงถือเป็นการเสริมสร้างพลังการทำงานให้กับตนเองและองค์กร

8. ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory) ทฤษฎีการกำหนดตนเอง มีความเชื่อพื้นฐานว่า บุคคลมีความต้องการที่จะมีความสามารถ (Competence needs) จึงมีการเรียนรู้ฝึกฝนทักษะที่จะนำไปสู่จุดหมาย บุคคลต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Relationship needs) จึงมีการผูกมิตรกับผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้บุคคลต้องการความเป็นอิสระ (Autonomy needs) ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ (Deci & Ryan, 1985, pp. 32-38) ทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติ ที่เน้นให้บุคคลมีอิสระในการแสดงออกซึ่งศักยภาพ ความสามารถ สามารถสร้างทางเลือกในการปฏิบัติของตนเอง การกำหนดตนเองจึงถือเป็นการเสริมพลังการทำงานของบุคคล ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำตนเองบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จ

9. ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) หมายถึง การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย หรือกำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการกระทำอย่างชัดเจน และยังใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่บุคคลกระทำจริง ทั้งทาง ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านอื่น ๆ กับเกณฑ์มาตรฐานหรือพฤติกรรมเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า พฤติกรรมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นใด ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเองทั้งทางบวกและทางลบต่อไป (Bandura, 1986; Bandura & Schunk, 1981; Lock; Shaw; Saari & Latham, 1981; Bandura & Cervone, 1983, 1986; Lock & Latham, 1984)

การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายขององค์กร จะทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจที่จะ กระทำพฤติกรรมมากขึ้น โดยบุคคลมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามในการกระทำเพื่อให้งานการกระทำนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มากขึ้นด้วย ทำให้เกิดเป้าหมายที่ดีกว่าเดิม เป็นการเสริมพลังการทำงานให้บุคคล การตั้งเป้าหมายมี 2 วิธี คือ (Bandura, 1986; Cormier & Cormier, 1979)

1. การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการกระทำด้วยตนเอง ซึ่งการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะมีข้อดี คือ จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขาเป็นผู้กระทำและเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ และพยายามกระทำ

พฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้ แบนดูรา และ โทเองเกอร์ (Bandura, 1986) ได้ศึกษาผลของการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองพบว่า การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะทำให้บุคคลทราบถึงเป้าหมายของตนเอง และเขาจะมีความพยายามกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย มากขึ้นและจะมีความพึงพอใจตนเองเมื่อกระทำพฤติกรรมได้สำเร็จ แต่การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองนั้น บุคคลอาจตั้งเป้าหมายได้ไม่เหมาะสมกับระดับความสามารถที่แท้จริงของตนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จและความล้มเหลวที่บุคคลได้รับจากการกระทำพฤติกรรมนั้น

2. การตั้งเป้าหมายโดยบุคคลอื่น หมายถึง การที่บุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่อ้อมการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคคล ซึ่งการตั้งเป้าหมายโดยบุคคลอื่นจะมีข้อคิดตรงที่ว่า อาจจะช่วยแก้ไขให้บุคคลที่ไม่สามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม ให้สามารถตั้งเป้าหมายได้เหมาะสมกับความสามารถของตนมากยิ่งขึ้น

การตั้งเป้าหมายในการกระทำพฤติกรรมให้มีประสิทธิภาพ และสะดวกต่อการตัดสินใจ หรือ ประเมินพฤติกรรมตนเองนั้น ควรตั้งเป้าหมายให้มีลักษณะดังนี้ (Bandura, 1986)

1. ควรเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง นั่นก็คือ บุคคลจะกำหนดเป้าหมายในการกระทำพฤติกรรมที่เจาะจงชัดเจนลงไปว่า เขาจะต้องทำพฤติกรรมอย่างไร หรือเท่าใด การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงชัดเจนจะส่งเสริมการกระทำ โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้การกระทำนั้นประสบความสำเร็จ และเมื่อประสบความสำเร็จบุคคลจะมีความพึงพอใจในตนเอง การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง จะทำให้บุคคลสามารถประเมินการกระทำของตนเองได้ถูกต้อง และสะดวกกว่าการตั้งเป้าหมายโดยทั่ว ๆ ไป (Bandura & Simon, 1977; Locke et.al, 1981; Bandura & Schunk, 1981; Bandura & Cervone, 1983)

2. ควรเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทาย การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายจะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามในการกระทำพฤติกรรมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การกระทำนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายจะทำให้บุคคลใช้ความพยายาม และมีความพึงพอใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จมากกว่าการตั้งเป้าหมาย

3. ควรเป็นเป้าหมายที่ระบุแน่ชัดเพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่ง และมีทิศทางในการกระทำที่แน่นอน โดยไม่มีทางเลือกได้หลายทาง

4. ควรเป็นเป้าหมายระยะสั้น การตั้งเป้าหมายระยะสั้นในการกระทำพฤติกรรมจะมีผลต่อแรงจูงใจ และความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองมากกว่าเป้าหมายระยะยาว (Bandura & Schunk, 1981) เนื่องจากการตั้งเป้าหมายระยะสั้นจะทำให้บุคคลพบกับความสำเร็จที่ตั้งไว้ง่ายและรวดเร็ว และเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลก็จะมี ความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายระยะยาว

เพิ่มมากขึ้น (Schunk & Gaa, 1981) พบว่า การตั้งเป้าหมายระยะสั้นจะมีอิทธิพลต่อการกระทำ พฤติกรรมมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเด็กเล็ก ๆ ที่ต้องการผลการกระทำที่รวดเร็ว

5. ควรเป็นเป้าหมายที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง และสามารถปฏิบัติได้เพื่อฝึก

สรุปได้ว่าการเสริมพลังการทำงานเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับในความสามารถ ของบุคคล การส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม การกระจายอำนาจการตัดสินใจในแนวตั้ง ความเสมอภาค และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงการสร้าง แรงจูงใจในตนเอง การพัฒนาดตนเอง และการกำหนดเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเอง

การเสริมพลังการทำงานในบริบทของการฝึกอบรม

การเสริมพลังการทำงานในความหมายทั้งที่เป็นกระบวนการและผลลัพธ์ มีความสอดคล้อง กับแนวคิดของการฝึกอบรม ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการจัดกิจกรรม อย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ หรือเจตคติของผู้เข้าอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร ด้วยเหตุนี้การเสริมพลังการทำงานจึงสามารถนำมาใช้ในลักษณะของการฝึกอบรมมีลักษณะดังนี้

1. ลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมแบบเสริมพลัง (Wallerstein & Berstein, 1998, pp. 379-394 อ้างถึงใน นิติยา เพ็ญศิริินภา, 2542, หน้า 293) กล่าวถึง วิธีการเสริมพลังการทำงาน ให้แก่บุคคล ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในบริบทของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนานักบัญชี มีลักษณะสำคัญดังนี้

1.1 การเรียนการสอน สนับสนุนให้นักบัญชีมองเห็นความสัมพันธ์ของตนเอง กับสิ่งแวดล้อม และเชื่อว่าตนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง ชุมชน และสังคมได้

1.2 การเรียนรู้เริ่มต้นจากประสบการณ์ของนักบัญชี แล้วให้นักบัญชีได้คิดวิเคราะห์ โดยใช้วิจารณญาณเพื่อโยงปัญหาต่าง ๆ ของตนเข้ากับปัจจัยที่เป็นสาเหตุ การเกิดความเข้าใจ ดังกล่าวจะนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของนักบัญชีให้มีความถูกต้องเหมาะสม มากยิ่งขึ้น

1.3 การให้นักบัญชีได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริง ในทุกขั้นตอนของ การเรียนรู้ ตั้งแต่การเลือกประเด็นที่สนใจและมีความสำคัญต่อตนเอง การวางแผนกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการสนทนา การจัดกิจกรรมการสอนของนักบัญชีให้มีความถูกต้องเหมาะสม มากยิ่งขึ้น

1.4 ใช้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยวิทยากรมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้สนับสนุน การเรียนรู้หรือผู้ประสานงาน นักบัญชีได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้จะทำให้แต่ละคน ได้เกิดความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงแล้ว ยังช่วยให้เห็น

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าพลังสนับสนุนมากพอที่จะแก้ไขปัญหาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง

1.5 การเรียนรู้ก่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะคิด ความรู้สึกและทักษะ ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทันที หรือมีการเปลี่ยนแปลงภายหลัง เมื่อได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ กระบวนการเรียนรู้จะนำไปสู่การกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยวิทยากรต้อง กระตุ้นและสนับสนุนให้นักบัญชีมีการวางแผนร่วมกันสำหรับการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

1.6 การเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น และเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง วิทยากรมีการปรับเนื้อหา วิธีการ และสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักบัญชีแต่ละคนและของทีมการเรียนรู้ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน เนื่องจากใช้วิธีให้นักบัญชีได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองได้ตลอดเวลา

1.7 การเรียนการสอนในการฝึกอบรมต้องสนุกสนานไม่น่าเบื่อ สำหรับเทคนิคที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน หรือการฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงาน ส่วนมากเป็นวิธีการส่งเสริมให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด และการวิเคราะห์ปัญหาที่แท้จริง และเป็นปัญหาที่ผู้เรียนสนใจ เป็นเทคนิคที่ส่งเสริมให้ทีมได้ทำความเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังศึกษาร่วมกัน เทคนิคเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม ศิลปะ ดนตรี และการประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ได้รับการยอมรับ เกิดการเห็นคุณค่าของตนเอง นำไปสู่ความรู้สึกมีพลัง และสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาได้ในที่สุด (นิตยา เพ็ญศิริินภา, 2542, หน้า 293)

2. บทบาทของวิทยากรในการฝึกอบรมแบบเสริมพลัง วิทยากรในการฝึกอบรมแบบเสริมพลังมีหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องเอื้ออำนวยกระตุ้น สร้างโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้นำประสบการณ์ ความคิดเห็น ความเชื่อ และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างสร้งความรู้ใหม่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลและสังคม

ข้อควรคำนึงในการเป็นวิทยากรการฝึกอบรมแบบเสริมพลัง จากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ดังนี้ (บัณฑูร อ่อนคำ; สามารถ ศรีจ้านง, 2544, หน้า 135-149; นิตยา เพ็ญศิริินภา, 2542, หน้า 293-294)

1. ด้านบุคลิกภาพ ควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีมนุษยสัมพันธ์ มีอารมณ์ขัน สื่อสารกับผู้อื่นได้ชัดเจนทั้งการพูด การเคลื่อนไหว และการใช้สายตา เป็นผู้รักการเรียนรู้ กระตือรือร้น เปิดเผย จริงใจ พร้อมจะเรียนรู้ไปกับผู้เข้าอบรมอยู่เสมอ มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดไว้ล่วงหน้าได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความรู้สึกไว

ต่อการรับรู้ของผู้อื่น ทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึกและความพร้อมในการเรียนรู้ ตลอดจนสถานการณ์ในกลุ่มผู้เข้าอบรมที่อาจเกิดการครอบงำทางความคิด หรือการเกิดความขัดแย้งในกลุ่ม ซึ่งวิทยากรต้องสามารถสังเกตเห็นได้อย่างรวดเร็ว และแก้ไขสถานการณ์ได้ทันต่อเหตุการณ์ เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ทำตนเหนือผู้อื่น ไม่แสดงท่าทางเบียดหน้าหรือหมัดพลัง

2. ด้านความเชื่อ มีความเชื่อในศักดิ์ศรีของมนุษย์ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเป็นพื้นฐานไปสู่การให้อิสระแก่ผู้อื่นในการจัดการเรียนรู้ มีจิตสำนึกในคุณธรรมจริยธรรม พร้อมจะช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เชื่อมมั่นในการมีส่วนร่วม และการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ด้านความรู้และทักษะ มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่จำเป็นในการจัดการฝึกอบรมเป็นอย่างดี รวมถึงเนื้อหาอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อเนื้อหาสาระของการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีทักษะในการฟัง และตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยน การระดมความคิดเห็น และการสร้างการมีส่วนร่วม มีทักษะในการจับประเด็น และควบคุมประเด็น มีทักษะในการวิเคราะห์ความสามารถในการแยกแยะ เชื่อมโยง และรวบรวมประเด็นต่าง ๆ เพื่อหาข้อสรุปได้ มีทักษะการพูดและการนำเสนอที่ดี มีทักษะการใช้สื่อและเทคนิคที่หลากหลายในการจัดการฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้ช่วยวิทยากรในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพราะการจัดการฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงาน ผู้เข้าอบรมต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่เสมอในการระดมความเห็น และการนำเสนอผลงาน แต่ทุกครั้งต้องมีการจับประเด็น ดิดบัตร์คำ ช่วยแจกเอกสาร จัดวางสื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งวิทยากรไม่สามารถจัดทำได้ด้วยตนเองตามลำพัง จึงควรมีการจัดเตรียมผู้ช่วยวิทยากรทำหน้าที่ดังกล่าว รวมถึงควรมีบทบาทในการช่วยเสริมสร้างบรรยากาศ และกระตุ้นการเรียนรู้ในกิจกรรมบางช่วง คอยเก็บประเด็นสำคัญที่ต้องการตรวจสอบ จุดบันทึกการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ข้อคิดเห็นและเนื้อหาในแต่ละวัน เพื่อนำมาจัดทำเอกสาร รายงานสรุปการจัดการกระบวนการเรียนรู้ บทบาทของผู้ช่วยวิทยากรจึงต้องการผู้ที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับวิทยากรตามที่กล่าวมาด้วย

3. การวัดและประเมินการเสริมพลังการทำงาน การวัดและประเมินการเสริมพลังการทำงาน ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment evaluation) ซึ่งเฟตเตอร์แมน (Fetterman, 1994 อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธิ, 2547, หน้า 9-10) ได้เสนอแนวคิดนี้ไว้ในที่ประชุมประจำปีของสมาคมการประเมินแห่งอเมริกัน โดยนำความรู้ด้านจิตวิทยาชุมชน และปฏิบัติการทางมนุษยวิทยา มาใช้ลักษณะการประเมินมีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยให้บุคคลในองค์กรสามารถนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้หลักการแบบประชาธิปไตยและความร่วมมือกันทุกฝ่าย ตลอดจนความเชื่อสัจย์ในการประเมินตนเอง

การประเมินแบบเสริมพลังต่างจากการประเมินทั่วไป ที่จุดหมายปลายทางของการประเมิน ซึ่งถือว่าการตัดสินคุณค่าของ โครงการเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการประเมินเท่านั้น ทั้งนี้เพราะคุณค่าของโครงการอาจเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขต่าง ๆ ตามแนวคิดของความเป็นพลวัต (รัตนะ บัวสนธิ, 2547, หน้า 9-10) การวัดและประเมินการเสริมพลังการทำงานจึงควรวัดให้สอดคล้องกับรูปแบบของการเสริมพลังที่ต้องการศึกษา

วอลเลอร์สไตน์ (Wallerstein, 1994, pp. 197-205 อ้างถึงใน นิตยา เพ็ญศิริรักษา, 2542, หน้า 294) ได้ให้ข้อเสนอแนะ การวัดและประเมินการเสริมพลังการทำงาน ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับ

1. การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกิจกรรมการศึกษา เพราะการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันในการศึกษา เป็นกิจกรรมสำคัญของการเสริมพลังการทำงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลรับรู้คุณค่าและความสามารถของตนจนเกิดความเชื่อว่า จะสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพปัญหาที่ประสบอยู่ได้

2. วัดผลพลอยได้ เช่น ความพึงพอใจของบุคคลต่อการปฏิสัมพันธ์ หรือการรวมกลุ่มกันในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน

3. วัดผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการทำงานหรือวัดที่คุณภาพของผลงาน การวัดการเสริมพลังการทำงาน ควรกระทำให้ครอบคลุมทั้ง 3 แนวคิด การประเมินผลโครงการที่ใช้แนวคิดการเสริมพลังการทำงาน จึงควรมีระยะเวลายาวเพียงพอที่จะสามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้การนำวิธีการประเมินผลเชิงคุณภาพมาใช้ร่วมด้วยจะช่วยให้สามารถอธิบายผลของโครงการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงานมีลักษณะสำคัญที่เป็นจุดเด่นคือ เป็นการฝึกอบรมที่เปิด โอกาสให้ผู้เข้าอบรม มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ใช้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเริ่มต้นจากประสบการณ์ของนักบัญชีควบคู่กับการลงมือปฏิบัติ การจัดการเรียนการสอนในการฝึกอบรมต้องสนุกสนานยืดหยุ่นและไม่จำกัดเฉพาะในห้องฝึกอบรมเท่านั้น ส่วนการวัดและประเมินการเสริมพลังการทำงาน ควรกระทำให้ครอบคลุม ทั้งการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมในการทำกิจกรรมกลุ่มการวัดความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม และวัดผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการทำงานหรือคุณภาพของงาน การประเมินผลโครงการควรมีระยะเวลายาวเพียงพอที่จะสามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และควรนำการประเมินเชิงคุณภาพมาใช้ร่วมด้วยจึงจะมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน

กิบสัน (Gibson, 1993) ศึกษาพบว่า เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังการทำงานจะทำให้เกิดความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถดำเนินงานได้บรรลุ

เป้าหมาย แม้จะต้องประสบปัญหาอุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ย่อท้อ ทำให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองและมีเป้าหมายในชีวิต ตระหนัก ในภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ก็บั่นเชื่อว่าหากบุคคลรับรู้ พลังการทำงานของตนเองทุกด้านในระดับสูงจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

แมนเค (Manthey, 1998) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน จะทำให้เกิด คุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ (Responsibility)
2. มีอำนาจหน้าที่ (Authority)
3. ตระหนักถึงภาระหน้าที่ (Accountability)

แนวคิดนี้สอดคล้องกับ โดบอส (Dobos, 1990 อ้างถึงใน กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล, 2539) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน จะก่อให้เกิดคุณลักษณะมีความรับผิดชอบต่อ กล้าเผชิญปัญหา ตระหนักถึงภาระหน้าที่และการปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อพัฒนาการทำงาน ให้ดีขึ้น กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจเลือกแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บายแฮม (Byham, 1988) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงานจะมีความรู้สึก เป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบ สามารถกำกับตนเองและควบคุมการทำงานของตนเอง มีความไว้วางใจผู้อื่นและทำงานเป็นทีมได้ เป็นผู้มีความหมายและมีความสามารถในการแก้ปัญหา

กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล (2539) เสนอว่า การที่บุคคลได้รับการเสริมพลังการทำงานทำให้เพิ่มความสามารถในตัวบุคคล โดยการเสริมสร้างด้านจิตใจให้มีความรู้สึกต้องการเอาชนะ อุปสรรค พัฒนาความรู้สึกในเรื่องกลุ่ม โดยการเกิดจิตสำนึกในตัวบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่ม เกี่ยวกับการใช้พลังกลุ่มในการร่วมกันแก้ปัญหา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน และการมีเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการลดการตำหนิตัวเองโดยปรับเปลี่ยนวิธีการมองปัญหา จากการมองปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วกล่าวโทษตนเอง เป็นการนำปัญหาของตนเองมาพูดคุยในกลุ่ม ช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาไม่เกิดความรู้สึกสิ้นหวัง ทิ้งปัญหาให้ผู้อื่นมาแก้ไขแทนตนเอง

คลัทเทอร์บัค และเคอเนาแกน (Clutterbuck & Kernaghan, 1995) มีความเห็นว่า เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังการทำงาน จะทำให้มีความมั่นใจ มีความกระตือรือร้น มีความคิด สร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ สามารถบอกถึงความต้องการหรือความคิดของตนเอง สามารถตัดสินใจเมื่อประสบปัญหา มีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน และสามารถฟันฝ่าอุปสรรค สามารถจัดการ กับงานของตนได้ตามลำดับก่อนหลัง เป็นผู้ที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สมิทซ์ (Smith, 1996) มีความเห็นว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน จะทำให้เป็นผู้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน รู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ พยายามที่จะติดต่อสื่อสารหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

เทบบิท (Tebbit, 1993) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน จะเป็นผู้มีอิสระในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง และรู้สึกยึดมั่นในองค์กร

สรุปคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงานตามความคิดเห็นของนักวิชาการ

เครื่องมือวัดการเสริมพลังในตนเองของวิลสัน และวิธีการพัฒนาเครื่องมือ

จากทฤษฎีเสริมพลังการทำงานในตนเองของบิลลี วิลสัน (Wilson) ได้ใช้เป็นพื้นฐานแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวัดการเสริมพลังในตนเอง (Self empowerment index) โดยทำการทดลองในบริบทของนักบัญชีผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เครื่องมือ SEI นี้ได้วัดความรู้สึกเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเองของนักบัญชีที่อยู่ภายใน และสามารถแสดงออกกับผู้อื่นให้เห็นจากภายนอก

การศึกษาของวิลสัน ได้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การพัฒนาเครื่องมือ การทดสอบก่อนการนำไปใช้ และการใช้แบบทดสอบในภาคสนาม

การพัฒนาตัวชี้วัดของการเสริมพลังการทำงานในตนเอง (Self empowerment) การพัฒนาตัวชี้วัดของการเสริมพลังการทำงาน SEI ของนักบัญชีนี้เริ่มจากการสร้างประโยคที่มีเหตุผลสอดคล้องกับ Self empowerment ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในหลากหลายสถานการณ์ที่เกี่ยวเนื่องกับนักบัญชี เช่น สถานภาพความเป็นนักบัญชี การเพิ่มความรู้และการร่วมในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ Self empowerment แสดงถึงการที่บุคคลได้รับรู้พลังที่อยู่ภายใน และการที่บุคคลสามารถแสดงความเป็นตัวเองในการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่นจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบ (Pretest) เพื่อเป็นการประเมินในแต่ละข้อว่าแต่ละข้อนั้นสอดคล้องกับ Self empowerment ในขณะที่อีกประโยคหนึ่งไม่ใช่ ผู้ตอบจะต้องแบ่งคะแนนทั้งหมด 5 คะแนน ระหว่างประโยคในแต่ละคู่ จะรวมคะแนนเฉพาะข้อที่เป็นประโยคของ Self empowerment คะแนนที่ได้จะแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ชี้บ่ง Self empowerment ที่อยู่ภายในและภายนอก ขั้นตอนนี้นำไปทดสอบกับนักบัญชีจำนวน 115 คน โดยนักบัญชีจะตอบแบบสอบถามและเป็นผู้แนะนำความเหมาะสมของแบบสอบถามกับคำจำกัดความของ Empowerment จากนั้นจะมีการวิเคราะห์ในแต่ละข้อและวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักบัญชีที่ให้ไว้ เพื่อนำไปปรับปรุง เรียบเรียงข้อคำถามใหม่ ในช่วงทำ Pretest ยังไม่มีประโยคใดถูกคัดออกไป

ขั้นตอนการทดลองใช้ (Pilot test) ขั้นตอนนี้นำไปทดสอบกับนักบัญชี 258 คน ผลจากการวิเคราะห์ในแต่ละคู่ประโยคและการวิเคราะห์ตัวประกอบ คู่ประโยค 25 คู่ ได้ถูกนำมาใช้ใน SEI มีหลายคู่ประโยคที่ถูกตัดออกไปถ้าพบว่ามีความซ้ำซ้อนกับคู่ประโยคอื่น ๆ ซึ่งเป็นคู่ประโยคที่ไม่สามารถแยกให้เห็นความต่างได้ในคู่ประโยค 25 คู่นี้ 9 คู่ประโยคที่แสดงให้เห็นถึง Self powerment ภายใน และ 16 คู่ประโยคที่แสดงให้เห็นถึง Self powerment ภายนอก นอกจาก 25 คู่ประโยค ก็ยังมีคำถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามอีก 6 หัวข้อ คือ

การนำแบบทดสอบไปใช้ (Field test) เครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้ว นำไปทดสอบกับนักบัญชีจำนวน 334 คน ในเขตต่าง ๆ นักบัญชีแต่ละคนจะได้รับแจกแบบสอบถาม และทำเป็นส่วนตัว ไม่ได้ทำเป็นกลุ่มคะแนนจากแบบสอบถาม SEI จะถูกคำนวณและวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อหาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของคะแนนที่ได้ระหว่างนักบัญชีในแต่ละกลุ่มที่วัดได้จากเครื่องมือที่ใช้ทดสอบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพแบบทดสอบ โดยใช้ Pearson product moment correlations, Cronback's alpha, discriminant power analysis และ Factor analysis ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าคะแนนของ SEI จากการทดลองนำไปใช้กับนักบัญชี 334 คน ได้ค่าคะแนนเฉลี่ย 78.92 จากคะแนนทั้งหมด 125 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 14.19 ซึ่งอยู่ในระยะ 20 ถึง 113 ค่าเฉลี่ยคะแนน SEI ภายในเท่ากับ 30.0 จากคะแนนทั้งหมด 45 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.13 ค่าเฉลี่ยคะแนน SEI ภายนอก 48.75 จากคะแนนทั้งหมด 80 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.31 การกระจายของแต่ละตัวเป็น โคนึงปกติ ค่าคะแนน เฉลี่ยของ SEI, ISEI (Internal self empowerment index) และ ESEI (External self empowerment index) จาก 5 ระดับ เป็น 3.16, 3.33 และ 3.04 ตามลำดับ ข้อมูลจากลักษณะทั่วไป พบว่า ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีนัยสำคัญกับค่าคะแนนเฉลี่ยของ SEI การวิเคราะห์ของแต่ละข้อและค่าความเชื่อมั่นจากการวิเคราะห์ พบว่า ในแต่ละข้อสามารถจำแนกนักบัญชีที่มี SEI สูงและ SEI ต่ำได้ ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ นักบัญชีที่ได้รับการจำแนกว่ามีคะแนน SEI สูง จะได้คะแนนรวมมากกว่า 84 คะแนน และนักบัญชีที่ได้คะแนนต่ำกว่า 74 คะแนน จะถือว่ามีความ SEI ต่ำ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ จะเป็นการแยกค่าความสัมพันธ์ระหว่างประโยคในแบบสอบถาม ผลที่ได้พบว่าในแบบสอบถาม มีโครงสร้างขององค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน (สอดคล้องกับ Self-empowerment)

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามในการศึกษารุ่นนี้ แสดงให้เห็นว่า SEI เป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ และเป็นเครื่องมือที่มีองค์ประกอบที่เที่ยงตรงในการวัด Self-empowerment ของนักบัญชี ซึ่งสามารถวัดองค์ประกอบ 3 ชนิด ได้แก่ นักบัญชีที่มีความกล้าเสี่ยงพูดหรือทำในสิ่งที่เขาคิดและรู้สึกว่าเป็นสิ่งสำคัญ นักบัญชีที่มีความคิดสะท้อนกลับและยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และเต็มใจที่จะเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่มีความคิดแตกต่างจากตนเอง

นักบัญชีเป็นผู้ที่มีความรู้ลึกเป็นอิสระและเป็นตัวของตัวเองอยู่ในแม้ว่าแบบทดสอบ SEI นี้ควรจะมีการศึกษาวิจัยต่อไปอีก แต่แบบทดสอบ SEI นี้ก็แสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่นภายในอย่างเพียงพอ และมีองค์ประกอบที่เที่ยงตรงที่แสดงให้เห็นว่าจะสามารถนำไปใช้ในอนาคตได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน

รัตนา ลือวานิช (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ 485 คน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนการได้รับความเคารพและได้รับอิสระอยู่ในระดับสูง และการได้รับความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก และตัวแปรที่ทำนายความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การได้รับ โอกาส ความไว้วางใจ อิสระประสบการณ์การทำงาน และข้อมูลข่าวสาร

กุลวดี มุทุมม (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ 286 คน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลประจำการสะท้อนจากพลังอำนาจแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการเข้าถึงโครงสร้างที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลในระดับปานกลางเช่นกัน

สมชาย บุญศิริเกสัช (2544) ศึกษาการเสริมพลังการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 8 มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานของครูในการเสริมพลังการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งหวังของครู ความรู้ของครูทักษะประสบการณ์ของนักบัญชีอำนาจหน้าที่ของครู ศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ และศึกษาพลังอำนาจการทำงานของครูประกอบด้วย คุณภาพของผลงาน ความเพียรในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจในการทำงาน ความเชี่ยวชาญในการทำงานศึกษา ความสัมพันธ์ และความ สามารถในการอธิบายพลังอำนาจการทำงานของครู โดยปัจจัยพื้นฐานของครูและโดยกระบวนการเสริมสร้างพลังการทำงาน ในแต่ละเขตที่ตั้งสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยขั้นพื้นฐาน 72 คน ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยพื้นฐานของครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานและพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยม ศึกษา เขตการศึกษา 8 อยู่ในระดับดี 2. พลังอำนาจการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับทุกด้านในปัจจัยพื้นฐานของครู และทุกด้านในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

ของครูในสถาน ศึกษา 3. ปัจจัยพื้นฐานของครูโดยรวมในทุกด้านสามารถอธิบายความแตกต่างของพลังอำนาจการทำงานของครูได้เกินกว่า 50% ทั้งใน โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองและในเขตอำเภอรอบนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยพื้นฐานของครูมีผลต่อพลังอำนาจการทำงานมาก 4. โรงเรียน ในเขตอำเภอเมือง พบว่า เฉพาะกระบวนการประเมินตนเอง และพร้อมรับการตรวจสอบเท่านั้นที่สามารถเพิ่มพลังอำนาจการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนโรงเรียนในเขตอำเภอรอบนอกกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานทั้งหมดซึ่งได้แก่กระบวนการทำงานอย่างมีอิสระกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน และกระบวนการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบต่างก็สามารถอธิบายพลังอำนาจในการทำงานเพิ่มได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อรวมโรงเรียนทั้งหมดของการวิเคราะห์เข้าด้วยกัน ผลที่ได้เป็นเช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ของโรงเรียนในเขตอำเภอรอบนอก คือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานทั้ง 3 กระบวนการ สามารถเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะกระบวนการด้านการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ สามารถอธิบายพลังอำนาจการทำงานของครูได้มากกว่ากระบวนการอื่น ๆ

เทวี พรหมมินดี (2544) ศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิด ความร่วมมือ: การออกแบบด้วยวิธีผสมผสานมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจสภาพการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2) เสริมพลังอำนาจให้กับครู โดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ (3) ศึกษาผลของการเสริมพลังการทำงานให้กับครูผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำวิจัย ร้อยละ 66.84 โดยนักบัญชีที่เคยทำวิจัยมีประสบการณ์การฝึกอบรมการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ร้อยละ 81.98 และมีความต้องการฝึกอบรม ร้อยละ 56.57 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูใช้วิธีการบรรยายให้ความรู้และการสนับสนุน ส่งเสริมให้ความช่วยเหลือครูในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนผล การวิจัยจากกรณีศึกษาพบว่า หลังการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาทำวิจัยมากกว่าร้อยละ 50

อดิพร ทองหล่อ (2546) ได้ศึกษาโครงการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์การ ทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล ซึ่งมีลักษณะเป็นโครงการฝึกอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นกิจกรรมการฝึกอบรม จำนวน 20 ชั่วโมง และระยะที่ 2 เป็นกิจกรรมการฝึกทักษะ จำนวน 8 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากทดลองทั้ง 2 ระยะ อาจารย์กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ย

คุณลักษณะบุคคล ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์การสูงกว่า กลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิบสัน (Gibson, 1993) ได้ศึกษาโดยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง ของมารดาที่มีบุตรป่วยด้วยโรคเรื้อรัง โดยกลุ่มตัวอย่างคือมารดาที่มีบุตรป่วยด้วยโรคเรื้อรัง จำนวน 20 คน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อบุคคลมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองแล้วจะให้ผลลัพธ์แก่ตนเองในลักษณะการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ได้ มีความพึงพอใจในความสามารถของตน มีการพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีเป้าหมายและมีความหมายในชีวิตของตน

ยู ยุน วู (Yueh-Yun, Wu, 1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของครูโรงเรียนรัฐบาล โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครู 1,114 คน จากโรงเรียนรัฐบาล 39 แห่งในรัฐเพนซิลวาเนีย ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สามารถทำนายการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูได้ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก็สามารถทำนายความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้

ลาสซิงเจอร์และฮาเวนส์ (Laschinger & Havens, 1996) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 127 คน ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล

วิลสัน (Wilson, 1993) ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของนักบัญชี (Self-empowerment index) โดยใช้นิยามการเสริมพลังการทำงานตามทฤษฎีเสริมพลังการทำงานของบล็อก (Block's Theory on Empowerment, 1987) ผลการศึกษาทำให้ได้เครื่องมือวัดการเสริมพลังการทำงาน ที่มีความเชื่อถือได้ในการวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของนักบัญชี 1 ฉบับ

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้พื้นฐาน

แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

โนวเลส (Knowles, 1980) อธิบายไว้ในนิยามการศึกษาของผู้ใหญ่ (Andragogy) ว่าธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างจากธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งแต่เดิมจากอดีตที่ผ่านมาทฤษฎีการเรียนรู้มักมิได้แยกให้เห็นอย่างเด่นชัดว่าเด็กกับผู้ใหญ่เรียนรู้แตกต่างกัน ต่อมาเมื่อมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนของผู้ใหญ่กว้างขวางขึ้น ผู้สอนและวิทยากรที่สอนผู้ใหญ่เริ่มตระหนักว่า

การนำทฤษฎีการเรียนรู้ของเด็ก มาประยุกต์ใช้กับผู้ใหญ่จะไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร โนวเลส (Knowles) สรุปลักษณะของผู้ที่มีวุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่ใน 5 มิติ ดังนี้

1. มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept) เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่ มโนภาพต่อตนเอง จะเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาผู้อื่นเต็มทีไปเป็นการนำตนเอง (Self-directing) กล่าวคือ บุคคลที่เป็นผู้ใหญ่ มีความต้องการให้ผู้อื่นมองตนว่า ตนเองสามารถควบคุมและนำตนเองได้

2. ประสบการณ์ (Experience) ผู้ใหญ่จะมีการสะสมประสบการณ์อย่างกว้างขวาง สามารถทำให้เป็นแหล่งทรัพยากรอันมีคุณค่าของการเรียนรู้ และในขณะเดียวกัน ก็จะเปิดกว้างที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา

3. ความพร้อม (Readiness) ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้เมื่อรู้สึกว่สิ่งนั้น “จำเป็น” ต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตนในฐานะที่ดำรงอยู่ในสังคมนั้น ๆ

4. แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation learning) ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ต่างจากเด็กที่ยึดเนื้อหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากเวลา กล่าวคือ เด็กจะมองเวลาเป็นเรื่องของอนาคตที่ยังไม่เกิดขึ้น แต่ผู้ใหญ่มองเวลาเป็นเรื่องของ ระยะเวลาที่ใกล้ตัว ความรู้นั้นจะต้องนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีในปัจจุบันไม่ใช่รอไปในอนาคต

5. แรงจูงใจที่จะเรียนรู้ (Motivation) ผู้ใหญ่มักใช้แรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจ จากภายนอกในการเรียนรู้

ลินดีแมน (Edward Lindeman) ผู้เขียนหนังสือชื่อ The Meaning of Adult Education สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนี้ (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2543, หน้า 24-25) ผู้ใหญ่อยากจะ เรียนก็ต่อเมื่อมีความต้องการด้วยตนเอง และความสนใจที่จะเรียน และการเรียนรู้นั้นช่วยให้พึงพอใจ ดังนั้นจุดเริ่มต้นที่เหมาะสมสำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือความต้องการ และความสนใจที่จะเรียน ความสนใจหรือแนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มุ่งไปที่การถือเอา ชีวิตประจำวันเป็นศูนย์กลาง (Life-centered) ดังนั้นการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จึงควรเน้นที่สถานการณ์ในชีวิตประจำวันมากกว่าเนื้อหาวิชาถือว่าประสบการณ์แห่งชีวิตของผู้ใหญ่ นับเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการเรียนรู้ที่จำเป็นเบื้องต้น คือวิธีการวิเคราะห์และค้นหาความจริงจากประสบการณ์ ผู้ใหญ่มีความต้องการอย่างมากที่จะชี้นำตนเอง (Self-directed) มากกว่าที่จะให้ผู้สอนชี้นำหรือควบคุม ดังนั้นบทบาทของผู้สอนก็คือเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เรียนในกระบวนการค้นหาความจริงมากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้ใหญ่ยังมีอายุมากขึ้นก็ยังมี ความแตกต่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย (Individual difference) ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างกันในเรื่องแบบของการเรียน การสอนระยะเวลา สถานที่และอัตราความเร็วหรือช้าในการเรียนรู้

จากแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ ความพร้อม และมีการสะสมประสบการณ์อย่างกว้างขวาง การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ จึงควรให้ความสำคัญสูงสุดต่อประสบการณ์ของผู้เรียน โดยให้อิสระผู้เรียนในการสำรวจประสบการณ์การเรียนรู้ และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้ได้สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือ การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (Experiential learning)

ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (Experiential learning theory)

การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ เป็นการศึกษาของผู้ใหญ่ บางครั้งสองคำนี้ใช้ในความหมายเดียวกัน (Burnard, 1996, p. 45) มีแนวคิดสำคัญคือ ถือว่าประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นทรัพยากรหลักของการเรียนรู้ จึงเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนประสบการณ์ไปสู่ความรู้ (Kolb, 1985, p. 38) ความเชื่อเกี่ยวกับกระบวนการการเรียนรู้ของบุคคลตามทฤษฎีนี้ เกี่ยวข้องกับสติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก คุณค่า และการรับรู้ระหว่างบุคคล ซึ่งต่างจากการศึกษาแบบดั้งเดิม ที่ให้ความสำคัญระหว่างมิติด้านความรู้ และเจตคติ เนื่องจากเห็นว่าทั้งสองสิ่งนี้เป็นสิ่งสำคัญของการเรียนรู้ที่ยากจะแยกออกจากกันได้

คอล์บ (Kolb) นักจิตวิทยาการศึกษาชาวอเมริกันเป็นบุคคลหนึ่งที่พัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ และเสนอโมเดลการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดของ ดิวอี้ (Dewey) เลวิน (Lewin) และเพียเจต์ (Piaget) กล่าวคือ อาศัยพื้นฐานแนวคิดของ ดิวอี้ในแง่ปรัชญาประสบการณ์นิยม (Pracmatism) ซึ่งอธิบายว่าประสบการณ์หมายถึงทุกอย่างที่มนุษย์ กระทำ คิด และรู้สึก รวมถึงการทบทวน (Reflection) ลงมือกระทำ (Active doing) และบังเกิดผลตามมาเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวผู้กระทำ หรือเรียกว่า การเรียนรู้โดยการกระทำ (Learning by doing) คอล์บได้นำแนวคิดของดิวอี้มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการอธิบาย การเรียนรู้ และนำพื้นฐาน แนวคิดของเลวินมาใช้ในแง่ของปรากฏการณ์นิยม (Phenomenological perspective) ซึ่งมีมุมมองในแง่ของการวิจัยปฏิบัติการที่ให้ความสำคัญต่อการบูรณาการทฤษฎีกับการปฏิบัติ รวมไปถึงการแสวงหาความรู้ เป้าหมายในการค้นคว้าคือ ต้องการหาคำอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์หรือเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ของประสบการณ์

คอล์บนำแนวคิดของเลวินมาใช้อธิบายวงจรการเรียนรู้ของบุคคลใน โมเดลที่พัฒนาขึ้น ส่วนฐานแนวคิดของเพียเจต์นำมาใช้โดยสนับสนุนทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Zuber-skerritt, 1992, pp. 89-97 cited in kold, 1984) ซึ่งอธิบายว่า ประสบการณ์และมโนทัศน์ของการสะท้อนกลับ และการปฏิบัติจะเป็นพื้นฐานของการพัฒนาความคิดของบุคคล ดังนั้นการเรียนรู้จึงเกิดจากความสมดุลระหว่างกระบวนการดูดซับ (Assimilation) กับกระบวนการปรับความแตกต่าง (Accommodation) โดยกระบวนการพัฒนาทางสติปัญญาจะพัฒนาจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมไปสู่สิ่งที่เป็นนามธรรม และ

จากการปฏิบัติไปสู่การสะท้อนกลับผลการปฏิบัติด้วยตนเอง คอลัมป์ได้นำแนวคิดของเพียเจต์ มาใช้ กับ โมเดลการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือ พัฒนาจากการรับรู้ปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรมไปสู่การสร้าง ความคิดเชิงนามธรรม พัฒนาจากการปฏิบัติไปสู่การสะท้อนกลับ

จากภาพประกอบโมเดลการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของคอลัมป์ อธิบายได้ว่า การเรียนรู้ เกิดจากความสัมพันธ์ใน 2 มิติ คือ มิติวิธีการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการความรู้ของบุคคล โดยอธิบายว่าบุคคลมีวิธีการเรียนรู้ผ่านทางประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete experience) และ ผ่านทางมนทัศน์ที่เป็นนามธรรม (Abstract conceptualization) ส่วนกระบวนการจัดการความรู้ ของบุคคล อาจเกิดในลักษณะของการคิด สังเกต ไตร่ตรอง สะท้อนกลับ (Reflective observation) และเกิดจากการลงมือปฏิบัติ (Active experimentation) (Healey & Jenkins, 2000, pp. 1-16) ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้าง 2 มิติ เกิดเป็นวงจรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคคล ทั้งนี้ จุดเริ่มต้นของการเรียนรู้อาจเกิดขึ้น ณ ขั้นตอนใดของวงจรการเรียนรู้ก็ได้ เพราะการเรียนรู้ แบบการเรียนรู้ (Learning styles) แตกต่างกันไประหว่างบุคคล โดยคอลัมป์ได้ให้ความสำคัญกับ ความรู้ ทั้งในลักษณะรูปธรรมและนามธรรม ว่ามีคุณค่าเท่า ๆ กันต่อกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล

สรุปได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของคอลัมป์ ถือว่าประสบการณ์ของผู้เรียน เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ โดยความรู้เป็นผลจากการรวมกันของประสบการณ์ที่ได้รับและ เปลี่ยนผ่านประสบการณ์ไปสู่ความรู้ กระบวนการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์เป็นกระบวนการ ต่อเนื่องที่ประกอบด้วย 4 ระยะคือ ประสบการณ์เชิงรูปธรรม (การได้ลงมือปฏิบัติ) การสังเกต ไตร่ตรอง สะท้อนความคิด การสร้างหลักการแนวคิดเชิงนามธรรม และการทดลองปฏิบัติใน สถานการณ์ใหม่ การนำทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีวิธีการและการปฏิบัติได้หลายแนวทาง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำทฤษฎีการเรียนรู้ด้วย ประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบเสริมพลัง การทำงาน และใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ให้มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องฝึกอบรม ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงในห้องเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพนักบัญชีการเป็นได้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม มีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ เป็นอิสระ รับผิดชอบต่อสังคม และมีความตั้งใจติดตัวมาแต่กำเนิด ความสนใจหลักของมนุษยนิยม คือ การมองมนุษย์แบบเป็นองค์รวม (As a whole person) และให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ของบุคคล

นักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาได้แก่ โรเจอร์ (Rogers) และมาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ สรุปได้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งแตกต่างกันหลายลักษณะ มีการเรียนรู้เกี่ยวกับโลกและประสบการณ์ตามการรับรู้ของตนเองและสนองตอบต่อเหตุการณ์ตามประสบการณ์ และการรับรู้ส่วนตัว

2. มนุษย์มีความต้องการภายในที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถบรรลุศักยภาพแห่งตนหากได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต้นอย่างเพียงพอ

3. ธรรมชาติของมนุษย์ไม่อาจให้คำนิยามที่สมบูรณ์ได้ เพราะหากจะตัดสินโดยดูแต่เพียงสิ่งที่บุคคลกระทำอยู่ และสิ่งที่เขาเป็น แทนที่จะพิจารณาจากคุณค่าและสาระสำคัญของการเป็นมนุษย์ของบุคคลแล้วก็จะไม่มีทางได้พบกับคุณค่าของบุคคลอย่างสมบูรณ์ (จรรยา สุวรรณทัต, 2545, หน้า 275)

โรเจอร์ส (Rogers, 1969 อ้างถึงใน สุรางค์ ใจ้วตระกูล, 2541, หน้า 334-335) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แนวมนุษยนิยมไว้ในหนังสือชื่อ Freedom To Learn (1969) ดังนี้

1. โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้
2. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้เรียนรับรู้ว่สิ่งที่เรียนมีความหมาย และมีความสัมพันธ์ต่อจุดมุ่งหมายของชีวิตของผู้เรียน
3. ผู้เรียนจะต่อต้านการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรู้สึกว่าเป็นการกระทบกระเทือน ขู่ว่าจะสูญเสียเกี่ยวกับ “ตน” (Self) ของผู้เรียน
4. ในกรณีที่การขู่ว่าจะสูญเสียจากสิ่งภายนอกลดลง ผู้เรียนอาจจะค่อย ๆ ยอมรับการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรู้สึกว่าเป็นการกระทบต่อตนได้บ้าง
5. ผู้เรียนอาจจะยอมรับรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และเริ่มเรียนรู้ ถ้าหากการขู่ว่าจะสูญเสียจากสิ่งภายนอกต่อตนต่ำ
6. การเรียนรู้ที่สำคัญมักจะเกิดจากการลงมือกระทำของผู้เรียนเอง
7. ถ้าผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้ จะช่วยในการเรียนรู้มากขึ้น
8. ถ้าผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยทุ่มเททั้งด้านความรู้สึกและสติปัญญา จะเป็นผลให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้มากขึ้นอยู่ตลอดเวลา
9. การส่งเสริมให้ผู้เรียนประเมินผลสิ่งที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จะช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์

วิจัย วงษ์ใหญ่ (2539, หน้า 648-651) เสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักการของทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล มีลักษณะสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ความเชื่อสำคัญประการแรกของมนุษยนิยม คือ ประสบการณ์ของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนจึงต้องมุ่งเน้นที่การจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน

2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกวิธีเริ่มอย่างสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า เป็นแนวทางไปสู่การพัฒนาตนและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

3. การเลือกปัญหาเพื่อศึกษาต้องสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้บูรณาการในตนเอง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการกระทำจากกรณีศึกษาหรือกระบวนการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาให้เกิดคุณลักษณะการยอมรับตนเอง ทำความเข้าใจตนเองยอมรับผู้อื่นและเข้าได้กับทุกคน สามารถพึ่งตนเองได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหา

4. นักมนุษยนิยมให้ความสนใจสูงสุดที่คุณค่าและศักดิ์ศรีของมนุษย์ การจัดการเรียนการสอนจึงต้องเน้น “การเรียนรู้ภายใน” คือ ไม่นับเนื้อหาวิชา แต่กระตุ้นให้ผู้เรียนมองเข้าไปในตน ซึ่งเมื่อผู้เรียนรู้จักตนเองแล้วก็จะมีความนิยมเกิดขึ้น และจะแสวงหาความเป็นตนตามธรรมชาติ

5. การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ให้บรรลุความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจเอกลักษณ์ของตนเอง และมีความรู้สึกนึกคิดทางบวกเกี่ยวกับตนเอง เปิดกว้างเพื่อรับรู้ประสบการณ์จากบุคคลอื่น และแสดงความรู้สึกกับบุคคลอื่นได้อย่างลึกซึ้ง

6. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องพัฒนาผู้เรียนให้ไวต่อความรู้สึก และเปิดเผยตนเองให้เข้ากับกลุ่ม เน้นการฝึกทักษะการสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทางบวก สารวิชาต้องเน้นกระบวนการและใกล้เคียงกับสภาพจริงของชีวิตหรือการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานการมีส่วนร่วมและการค้นพบด้วยตนเอง

7. การประเมินผลต้องเปิดกว้าง ปรับเปลี่ยนได้ และมีความยืดหยุ่นอยู่บนหลักการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล วิธีการประเมินผลเปิด โอกาสให้ผู้เรียนได้สังเกต วิเคราะห์พฤติกรรมของตนเอง โดยเปรียบเทียบกับข้อมูล หรือเกณฑ์ภายนอกที่ผู้เรียนพึงประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง มีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง เน้นการให้ผู้เรียนประเมินตนเองเพื่อที่จะได้ทราบถึงความก้าวหน้า และหาแนวทางพัฒนาศักยภาพของตนเองต่อไป

ลักษณะผู้สอนที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ บทบาทของผู้สอนที่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนได้อย่างแท้จริง คือเป็นผู้ชี้แนะหรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ไม่ใช่เป็นผู้ทรงอำนาจหรือผู้บังคับ นอกจากนั้นผู้สอนจะต้องมีทัศนคติ

ที่ดีต่อการสอน มีเจตคติทางบวกต่อผู้เรียน ยอมรับสภาพผู้เรียนตามที่เป็นจริง มีความเอาใจใส่ เอื้ออาทร รับผิดชอบ ให้เกียรติผู้เรียน และสามารถสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างชัดเจน คุณลักษณะ เหล่านี้ของผู้สอนมีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะจะถ่าย โอน ไปยังผู้เรียน อย่างมีความหมายและมีคุณค่า

จากการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎี การเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม มุ่งที่การพัฒนาความเป็นตนเอง (Self) ของผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้วิเคราะห์ตนเอง เพื่อทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง เป็นการจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของปัจเจกบุคคล ความเป็นอิสระ และการเสริมพลังให้ผู้เรียนสามารถ สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ขึ้นด้วยตนเอง

ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformational learning theory) ทฤษฎีนี้ อธิบายว่า การเรียนรู้เป็น การให้ความหมายจากประสบการณ์ โดยการคิดทบทวนอย่างพินิจพิจารณา ทำให้บุคคลคิดทบทวนกรอบการมอง โลกของตน ซึ่งยังอาจบิดเบือนไปสู่การพัฒนากรอบ การมองโลกใหม่ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงได้รับการสนับสนุน จากนักการศึกษาหัวก้าวหน้า (Progressive educators) หรือนักการศึกษาแนวปฏิรูปหลายกลุ่ม เช่น ผลงานของเปาโล แฟร์ (Paulo freire) และ เมซีโร (Mezirow) เป็นต้น นักการศึกษาเหล่านี้ปฏิเสธ ข้อสมมติที่ว่ากระบวนการเรียนรู้มีความเป็นกลาง และมีความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) แต่มองว่า ความรู้ที่แท้จริงนั้นมีความเป็นอัตวิสัย (Subjective) เนื่องจากเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นในบริบททางวัฒนธรรม สังคม และประวัติศาสตร์ โดยกระบวนการให้ความหมายของกลุ่มบุคคลที่หลากหลายประเด็น การตรวจสอบความน่าเชื่อถือขององค์ความรู้ ตามความเชื่อของนักศึกษากลุ่มหัวก้าวหน้า สนับสนุนกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยการสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยน และตีความประสบการณ์ ร่วมกันภายในกลุ่ม

เมซีโร (Mezirow) เน้นว่า การที่จะเปลี่ยนแปลงสังคมให้มีความเป็นธรรมต้องเริ่ม ที่การเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลก่อน (อภิกา ปรัชญพฤทธิ, 2547, หน้า 53) จากมุมมองนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของการเสริมพลังการทำงานที่เชื่อว่าการเสริมพลังการทำงานต้องเริ่มที่ตัวของ บุคคลนั่นเองรูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของนักศึกษากลุ่มนี้ แม้จะมีความคิดเห็น ที่แตกต่างกันไปบ้าง แต่ประเด็นความเห็นร่วมที่พบคือ มีความเชื่อว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการ ให้ความหมายจากประสบการณ์ตรงของผู้เรียนที่จำเพาะเจาะจงและเป็นรูปธรรม รูปแบบการเรียน การสอนจะมีลักษณะ เน้นที่การเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันภายในกลุ่มบุคคลที่มีประสบการณ์ คล้ายกัน แก่นของกระบวนการเรียนรู้ตามทฤษฎีนี้คือ การคิดทบทวนอย่างพินิจพิจารณา (Critical

refection) ซึ่งการคิดดังกล่าวจะช่วยให้นักคนเข้าใจตนเองได้ดีขึ้น และสามารถปรับกรอบการมองโลกใหม่ที่มีความในการเรียนรู้เป็นผู้กระตุ้น และท้าทายผู้เรียน

แครนตัน, เมเรียม และแคฟเฟอเรลลา (Cranton, 1996; Merriam & Caffarella, 1999) เสนอแนะขั้นตอนการส่งเสริมให้นักบัญชีคิดทบทวน เพื่อคิดสะท้อนจากประสบการณ์ของตนเองสรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ช่วยให้นักบัญชีระบุสิ่งที่เป็นปัญหาจับใจ เพื่อกำหนดจุดพัฒนาตนเอง

ขั้นที่ 2 ช่วยให้นักบัญชีมองเห็นหรือตระหนักถึงความเชื่อของตนเองเกี่ยวกับ

การจัดการเรียนการสอนที่ตนปฏิบัติอยู่

ขั้นที่ 3 ช่วยให้นักบัญชีค้นหาเหตุและผลความเชื่อของตน เพื่อนำไปวิเคราะห์ว่าความคิดความเชื่อนั้น ๆ มีผลต่อการกระทำของตนเอง

ขั้นที่ 4 ช่วยให้นักบัญชีคิดใหม่ ทำใหม่ ในการแก้ปัญหา

การคิดทบทวนเพื่อพัฒนางานของตน เปรียบได้กับการส่องกระจกเพื่อค้นหาจุดเด่นจุดด้อยและข้อสมมติเบื้องหลังการตัดสินใจและการกระทำของตน เพื่อค้นหาจุดพัฒนาตนเองบรูคฟิลด์ (Brookfield, 1995) วิธีการส่งเสริมให้นักบัญชีได้คิดทบทวนอย่างพินิจพิเคราะห์นอกจากขั้นตอนดังกล่าวแล้วอาจใช้วิธีการอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น นักบัญชีต้องใช้กระบวนการวางแผน ปฏิบัติ สังเกต และคิดทบทวนอย่างเป็นระบบหรือการใช้เครื่องมือในการส่งเสริมให้นักบัญชีได้พัฒนาความคิดทบทวนโดยแทรกในกิจกรรม การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการ เช่น การใช้บันทึกร (Log/ Journal) เป็นเครื่องมือในการย้อนคิดทบทวนเหตุการณ์ประจำวัน (Brookfield, 1995) โดยในบันทึกนั้นจะเล่าถึงประสบการณ์ที่มีความหมายต่อนักบัญชีที่คิดทบทวนไม่ว่าจะเป็นทางลบหรือทางบวก ความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ของตนหรือบทเรียนที่ได้จากการเรียนรู้ในการเข้าอบรม

จากการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความเชื่อสำคัญที่การให้ผู้เรียนได้คิดทบทวนเกี่ยวกับตนเอง โดยการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเชื่อหรือค่านิยมของตน ซึ่งมีผลการเปลี่ยนแปลงกรอบการมองโลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ และมีอิสระมากขึ้น การจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ จึงส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันอย่างกว้างขวางในกลุ่มที่สมาชิกได้ประสบปัญหานั้น ๆ ด้วยตนเองคล้าย ๆ กัน บทบาทของผู้สอนไม่ใช่ผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องเป็นอำนวยความสะดวก และผู้กระตุ้น ท้าทายผู้เรียนให้ปรับกระบวนการทัศนในการมองโลกอย่างอิสระ หรือเรียกว่าเป็นผู้ทำหน้าที่ในการเสริมพลัง และเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลงทางปัญญา

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory learning theory)

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีเป้าหมายที่การเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลในด้านจิตสำนึก ทักษะคิด อุดมการณ์ ความตระหนัก ความรู้ และทักษะ ซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่การรวมพลังศักยภาพ เป็นกลุ่ม เป็นกระบวนการ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเกิดจากประสบการณ์ของผู้เรียนกับการเรียน ร่วมกันกับผู้อื่นภายใต้หลักการสำคัญคือ การยอมรับซึ่งกันและกันในกลุ่ม การพัฒนาการทำงาน ร่วมกัน ถือว่าทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญเท่าเทียมกัน การกำหนดแผน ปฏิบัติการร่วมกัน และถือว่า ความรับผิดชอบของสมาชิกทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ต้องจัดให้ สอดคล้องกับความต้องการ วัตถุประสงค์ และเนื้อหา โดยคำนึงถึงพื้นฐานและประสบการณ์ของ กลุ่มผู้เรียน

1. วิธีสอนที่สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบการสอนเป็นกระบวนการ จัดประสบการณ์ ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน การสอนถือเป็นตัวเชื่อมโยง ทฤษฎีการเรียนรู้กับการเรียนรู้เข้าด้วยกัน ดังนั้น การสอนจึงมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งมีหลากหลายวิธี ในที่นี้จะนำเสนอวิธีสอนที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ พื้นฐาน ในการสร้างรูปแบบ 6 วิธี ได้แก่ วิธีสอนแบบกรณีศึกษา (Case study) วิธีสอนแบบอุปนัย (Induction) วิธีสอนแบบนิรนัย (Deduction) วิธีสอนแบบสืบสอบ (Inquiry) วิธีสอนแบบอภิปราย (Group discussion) และวิธีสอน โดยเกม (Game)

1.1 วิธีสอนแบบกรณีศึกษา (Case study) วิธีสอนแบบกรณีศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผู้เรียน ศึกษาเรื่องที่สมมติขึ้นหรือจากความจริง และตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น แล้วนำคำตอบ และเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตาม วัตถุประสงค์ (ทิสนา เขมมณี, 2545, หน้า 360)

1.2 วิธีสอนแบบอุปนัย (Induction) วิธีสอนแบบอุปนัย หมายถึง กระบวนการสอน ที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการนำตัวอย่าง ข้อมูลความคิด เหตุการณ์ สถานการณ์ ปรากฏการณ์ ที่มีหลักการ แนวคิด ที่ต้องการสอนให้แก่ ผู้เรียนมาให้ผู้เรียนศึกษาวิเคราะห์จนสามารถดึงหลักการ แนวคิดที่แฝงอยู่ออกมา เพื่อนำไปใช้ ในสถานการณ์อื่น ๆ ต่อไป กล่าวอย่างสั้น ๆ ได้ว่า เป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนสรุปหลักการ จากตัวอย่างต่าง ๆ ด้วยตนเอง (ทิสนา เขมมณี, 2545, หน้า 338)

วิธีสอนแบบอุปนัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถจับหลักการหรือประเด็นสำคัญได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้หลักการ แนวคิด หรือ ข้อความรู้อย่างต่าง ๆ ได้เข้าใจเป็นอย่างดี ผู้วิจัยนำวิธีสอนแบบอุปนัยไปใช้ในแผนการสอนเรื่องที่มี

วัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้เกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ในเรื่องต่าง ๆ มีขั้นตอนสำคัญในการสอนดังนี้

- 1) ผู้สอน และ/หรือ ผู้เรียน ยกตัวอย่าง ข้อมูล สถานการณ์ เหตุการณ์ปรากฏการณ์ หรือความคิดที่เป็นลักษณะย่อยของสิ่งที่จะเรียนรู้
- 2) เรียนศึกษาและวิเคราะห์หาหลักการที่แฝงอยู่ในตัวอย่างนั้น
- 3) ผู้เรียนสรุปหลักการ แนวคิดที่ได้จากตัวอย่างนั้น
- 4) ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 วิธีสอนแบบนิรนัย (Deduction) วิธีสอนแบบนิรนัย หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ กฎ หรือข้อสรุปในเรื่องที่เรียน แล้วจึงให้ตัวอย่างการใช้ทฤษฎี หลักการ กฎ หรือข้อสรุปนั้นไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อช่วยให้ผู้เรียน มีความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ กฎ หรือข้อสรุปนั้น ๆ อย่างลึกซึ้งขึ้น หรือกล่าวสั้น ๆ ได้ว่าเป็นการสอนจากหลักการไปสู่ตัวอย่างย่อย ๆ (ทิสนา แจมมณี, 2545, หน้า 335) วิธีสอนแบบนิรนัย มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หลักการ และสามารถนำหลักการดังกล่าวไปใช้ได้ ผู้วิจัยนำวิธีสอนแบบนิรนัยไปใช้ในแผนการสอนเรื่องที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจ หลักการ ทฤษฎี และได้ฝึกปฏิบัติ โดยการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ มีขั้นตอนสำคัญในการสอน ดังนี้

- 1) ผู้สอนถ่ายทอดความรู้ ทฤษฎี หลักการ กฎ หรือ ข้อสรุป ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
- 2) ผู้สอนให้ตัวอย่างสถานการณ์ที่หลากหลาย ที่สามารถนำความรู้ที่ได้เรียนมาไปใช้
- 3) ผู้สอนให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัตินำความรู้ความเข้าใจที่เกิดขึ้นไปใช้ในสถานการณ์ใหม่
- 4) ผู้สอนให้ผู้เรียนวิเคราะห์ และอภิปรายการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น
- 5) ผู้สอนวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 วิธีสอนแบบสืบสอบ (Inquiry) วิธีสอนแบบสืบสอบ เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียนด้วยการส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้า และแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยใช้การถามตอบระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนด้วยกัน

กู๊ด (Good, 1973, p. 33) อธิบายความหมายของการสืบสอบไว้ 3 แนวทาง สรุปได้ดังนี้

1. เป็นวิธีศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้คำอธิบายที่เป็นไปได้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด
2. เป็นกลวิธีเรียนด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น ตั้งคำถาม และดำเนินการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการจะรู้ด้วยตนเอง

3. เป็นวิธีแก้ปัญหาแบบหนึ่ง เมื่อผู้เรียนเผชิญกับเหตุการณ์หรือสิ่งทำให้เกิดความขัดแย้งทางความคิด ผู้เรียนจะใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการค้นหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาจากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การสืบสอบเป็นกระบวนการคิด และการปฏิบัติที่มุ่งให้เกิดการแสวงหาความรู้หรือแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยตัวเองหรือร่วมมือกับผู้อื่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2537, หน้า 27) ให้ความหมายของวิธีสอนแบบสืบสอบว่าเป็นการสอนที่ผู้สอนจัดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาให้ผู้เรียนเกิดความสงสัย ทำให้ผู้เรียนต้องค้นหาสาเหตุเพื่อนำมาอธิบายปัญหานั้น ผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้สืบสอบด้วยการตั้งคำถาม โดยมีจุดหมายปลายทางที่ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง

ลักษณะการสอนแบบสืบสอบของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีดังนี้ (ประภาพรรณ ไชยวงษ์, 2522, หน้า 16-18)

1. ผู้สอนเป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนสนใจปัญหา อยากรู้คำตอบ เกิดความสงสัย ด้วยการใช้คำถาม สร้างสถานการณ์หรือใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนเป็นผู้มองเห็นปัญหา เกิดความสงสัยและใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา
2. เมื่อผู้เรียนมีข้อสงสัย ผู้สอนจะไม่ให้คำตอบโดยตรงแต่จะใช้วิธีตอบคำถาม โดยการย้อนถามหรือซักไซ้ไล่เลียง เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดลึกซึ้ง ละเอียด วิเคราะห์ด้วยเหตุผลจากหลักฐานที่ปรากฏและสามารถพูดแสดงความคิดเห็นของตนได้ชัดเจนขึ้น
3. ผู้สอนจะไม่ตัดสินคำตอบของผู้เรียนว่าถูกหรือผิดในทันทีทันใด เพื่อให้โอกาสผู้เรียนคนอื่นได้คิดหาคำตอบต่อไป แต่ผู้สอนจะใช้วิธีการเสริมพลังด้วยวาจา ทำทางที่แสดงการยอมรับสนใจและกระตุ้นหรือรื้อนในการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนกล้าและแสดงความคิดเห็น
4. ผู้สอนจะใช้คำถามแบบกว้าง ที่มีคำตอบได้หลายอย่าง โดยใช้เกณฑ์ของผู้เรียนเองหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร่วมกันในการตัดสินคำตอบ ทำให้ผู้เรียนไม่กังวลว่าจะตอบได้ถูกต้องกับตำราหรือไม่ ทำให้คิดสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างกว้างขวาง เกิดความคิดสร้างสรรค์และรู้จักตัดสินใจ
5. ผู้สอนใช้วิธีการเสริมพลังด้วยวาจาทำทาง ให้ผู้เรียนมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง เพราะได้มีส่วนร่วมในการตอบคำถาม เสนอความคิดเป็นผู้เลือกวิธีการและเป็นผู้ตัดสิน โดยผู้สอนต้องให้เวลาที่เหมาะสมในการให้ผู้เรียนคิด

นักการศึกษาแบ่งการสอนแบบสืบสอบเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แบบชี้แนะแนวทาง (Guided inquiry) ผู้เรียนใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เหมือนกัน โดยผู้สอนใช้คำถาม เพื่อให้ผู้เรียนคิดถึงขั้นตอนของการแก้ปัญหา ผู้สอนจะเตรียมข้อมูลและให้ความช่วยเหลือผู้เรียนขณะทำการทดลองปฏิบัติ ผู้สอนจะบอกวิธีทดลองให้กับผู้เรียนขณะทำ

การทดลองปฏิบัติ ผู้สอนจะบอกวิธีทดลองให้กับผู้เรียนเมื่อผู้เรียนทำตามวิธีดังกล่าวก็จะค้นพบคำตอบ

2. แบบชี้นำแนวทางบางส่วน (Less structure guided inquiry) ผู้เรียนต้องแก้ปัญหาตามหัวข้อที่ผู้สอนกำหนดคล้ายกับแบบชี้นำแนวทาง คือ ผู้เรียนยังต้องเป็นผู้ทดลองด้วยตนเอง มีการอภิปรายร่วมกัน แต่ผู้สอนจะลดบทบาทในการให้คำแนะนำลง ทั้งผู้สอนและผู้เรียนจะช่วยกันตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดค้นหาความรู้

3. แบบไม่ชี้นำแนวทาง (Unguided inquiry) ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกปัญหาที่จะศึกษาด้วยตนเอง หรือผู้สอนอาจกำหนดขอบเขตของปัญหาให้อย่างกว้าง ๆ วิธีนี้ผู้เรียนจะมีบทบาทสูงทั้งในการแก้ปัญหา และค้นหาคำตอบของปัญหา ผู้สอนเป็นเพียงที่ปรึกษาช่วยในการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ แนะนำแหล่งข้อมูลให้ผู้เรียนไปค้นหาความรู้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่าลักษณะการสอนด้วยวิธีการสอนแบบสืบสอบนี้ ผู้สอนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยทำหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยความสะดวก ผู้กระตุ้น แนะนำกำกับ จัดระเบียบ และสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการสำคัญของรูปแบบการฝึกกอบรม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำวิธีการสอนแบบสืบสอบมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาการคิดเพื่อหาคำตอบได้ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านความรู้ เจตคติ และกระบวนการเรียนรู้

1.5 วิธีการอภิปราย (Group discussion) วิธีการอภิปราย หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการจัดผู้เรียนเป็นกลุ่ม ในประเด็นที่กำหนด และสรุปผลการอภิปราย ออกมาเป็นข้อสรุปของกลุ่ม (ทิสนา แจมมณี, 2545, หน้า 345)

สำหรับวิธีการจัดกลุ่มอภิปรายนั้นมีหลายแบบ วิทยากรจึงควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ทิสนา แจมมณี (2545, หน้า 347) เสนอแนะไว้มีดังนี้

1. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบกันเอง (Informal group discussion) ประกอบด้วยสมาชิกที่สนใจเรื่องเดียวกัน ประมาณ 6-10 คน มาพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และประสบการณ์กัน เพื่อหาข้อยุติหรือข้อตกลงร่วมกันในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องนั้น ในกลุ่มจะมีประธาน นำการอภิปราย ช่วยดูแล และกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

2. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบฟิลลิปส์ 66 (Phillips 66 or Buzz Group) ประกอบด้วยสมาชิก 6 คน ที่นั่งใกล้กัน หันหน้าเข้าหากัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง คนละ 1 นาที รวมเป็น 6 นาที มีจุดประสงค์ให้สมาชิกทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในประเด็นหรือปัญหาที่กลุ่มใหญ่กำลังพิจารณาอยู่

3. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบระดมสมอง (Brainstorming group) ประกอบด้วยสมาชิก 2-6 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์พอสมควรในเรื่องที่จะอภิปราย มีจุดประสงค์เพื่อให้ได้ความคิดเห็นมากที่สุด ในเวลาที่จำกัดและเพื่อแสวงหาความคิดสร้างสรรค์จากกลุ่ม กลุ่มจะมีประธานนำอภิปรายและกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี เพื่อให้ได้ความคิดจำนวนมาก เลขานุการกลุ่มทำหน้าที่จดบันทึกความคิดเห็นทั้งหมดไว้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ปรับปรุงให้ได้ความคิดที่สร้างสรรค์ในเรื่องนั้น

4. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบซินดิเคท (Syndicate group) ประกอบด้วยสมาชิกระหว่าง 6-10 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างกัน มีจุดประสงค์เพื่อให้กลุ่มย่อยได้ศึกษา หรือพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ได้รับมอบหมายจากที่ประชุมใหญ่ สมาชิกจะแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กันในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย โดยผลัดกันทำหน้าที่ประธานและเลขานุการกลุ่ม

5. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบ โต๊ะกลม (Round table group) เหมือนการอภิปรายแบบซินดิเคท คือ เป็นการอภิปรายในประเด็นที่ได้รับมอบหมายจากที่ประชุมใหญ่ หรือที่สมาชิกเลือกตามความสนใจร่วมกัน เพียงแต่การจัดกลุ่มจะอยู่ในลักษณะรูปร่างกลมซึ่งสมาชิกทุกคนสามารถมองเห็นกันได้ การจัดรูปแบบการนั่งอาจเปลี่ยนรูปแบบไปเป็นอย่างอื่นก็ได้ เช่น จัดที่นั่งเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า

6. การจัดกลุ่มอภิปรายเป็นคณะ (Panel discussion group) ประกอบด้วยสมาชิก 3-6 คน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญมีความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อในการประชุม มาร่วมอภิปรายต่อหน้าผู้ฟัง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยมี ผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) เป็นผู้เชื่อมโยงความคิดเห็น ชักถามควบคุมเวลา และสรุปผลการอภิปราย

7. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบ ไกล่ซิด (Knee group) ประกอบด้วยประมาณ 3-5 คน พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างใกล้ชิดสนิทสนม

8. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบฮัคเคิล (Huddle group) เป็นการจัดกลุ่มย่อยที่แยกออกมาจากกลุ่มใหญ่ โดยใช้วิธีการสุ่มให้สมาชิกกลุ่มคละกันไป มีจุดประสงค์และวิธีดำเนินการเช่นเดียวกับกลุ่มอภิปรายแบบกันเอง

9. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบสัมมนา (Seminar group) ประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มประมาณ 20 คนขึ้นไป ร่วมกันศึกษาหาความรู้หรือค้นคว้าในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำช่วยเหลือ ปัญหาของการสัมมนามักจะกว้าง สามารถแบ่งเป็นหัวข้อย่อยได้จำนวนมาก ผู้เข้าสัมมนาจะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความรู้การสัมมนาไม่มีการลงมติความคิดเห็น เป็นเพียงการประมวลความคิดเห็น และสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

10. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบเวียนรอบวง (Circular response) สมาชิกไม่ควรเกินกลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น โดยแต่ละคนพูดรอบละประมาณ 1-2 นาที เวียนกันไปทางซ้ายหรือขวาทีละคนจนครบทุกคน ถ้าผู้ใดต้องการสนับสนุน หรือโต้แย้ง ต้องรอจนกว่าจะถึงเวลาที่ตนมีโอกาสพูดถ้ามีเวลามาก และต้องการความคิดเห็นเพิ่มก็เริ่มรอบใหม่ไปเรื่อย ๆ

11. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบกลุ่มซ้อน (Fish bowl group) กลุ่มแบบนี้มีลักษณะเป็นกลุ่มซ้อนกันเป็น 2 วง กลุ่มวงในและกลุ่มวงนอก มีสมาชิกจำนวนประมาณ 4-8 คน เท่า ๆ กัน ในขณะที่สมาชิกกลุ่มวงในประชุมอภิปรายกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สมาชิกกลุ่มวงนอกจะทำหน้าที่สังเกตการณ์ มีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้สังเกตการณ์ได้เรียนรู้ความคิดเห็นของผู้อภิปรายลงได้อย่างใกล้ชิด ในบางกรณีอาจมีการสลับเปลี่ยนบทบาทให้ผู้ที่อยู่ วงนอกเข้าไปอยู่วงใน หรือผู้ที่อยู่วงในออกไปอยู่วงนอกเป็นผู้สังเกตการณ์บ้าง

12. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบปฏิจาวิสัชนา (Questioning-answering) สมาชิกประมาณ 6-8 คน เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย 1 คน มีผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรที่รับเชิญมาครั้งหนึ่งอีกครั้งหนึ่งเป็นตัวแทนจากกลุ่มผู้ฟัง ผู้ดำเนินการอภิปรายให้ผู้แทนผู้ฟังเสนอ ข้อคำถามให้วิทยากรตอบและเป็นตัวกลางช่วยเชื่อมโยง และสรุปความคิดเห็นจุดประสงค์เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มเกิดความเข้าใจในปัญหา หรือเรื่องที่ศึกษาในแง่มุมต่าง ๆ ตามความต้องการ หรือความสามารถของผู้ฟัง วิธีสอนแบบอภิปรายกลุ่มย่อย มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนกว้างขวางขึ้น

ผู้วิจัยนำวิธีสอนแบบอภิปรายกลุ่มย่อยไปใช้ในแผนการสอนเรื่องที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และสรุปข้อคิดเห็นของกลุ่มมาใช้ในการสรุปเรื่องที่ฝึกอบรม มีขั้นตอนสำคัญของการสอนดังนี้

1. ผู้สอนจัดผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ กลุ่มละประมาณ 4-8 คน
2. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดประเด็นในการอภิปราย
3. ผู้เรียนพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันตามประเด็นอภิปราย
4. ผู้เรียนสรุปสาระที่สมาชิกกลุ่มได้อภิปรายร่วมกันเป็นข้อสรุปของกลุ่ม
5. ผู้สอนและผู้เรียนนำข้อสรุปของกลุ่มย่อย มาใช้ในการสรุปบทเรียน
6. ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.6 วิธีสอน โดยใช้เกม (Game) วิธีสอน โดยใช้เกม หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการให้ผู้เรียนเล่นเกม ตามกติกา

และนำเนื้อหาและข้อมูลของเกม พฤติกรรมการเล่น วิธีเล่น และผลการเล่นเกมของผู้เรียนมาใช้ ในการอธิบายเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ วิธีสอน โดยใช้เกม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ในการเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ อย่างสนุกสนานและทำทหายความสามารถ โดยผู้เรียนเป็นผู้เล่นเอง ทำให้ ได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้เรียนรู้ได้ดี ผู้วิจัยวางแผนนำวิธีสอนของกิจกรรมนั้น เช่น การสร้าง ความรู้จักคุ้นเคย การช่วยให้ผู้เข้าอบรมสนิทสนมกันเร็วขึ้นอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ ที่ดี สนุกสนาน ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมกล้าพูดกล้าแสดงออก เป็นการเตรียมความพร้อมของ ผู้เข้าอบรม ก่อนนำเข้าสู่เนื้อหาวิชาการ เป็นการสร้างแรงจูงใจหรือปรับสภาพแวดล้อมภายในตัว ผู้เข้าอบรม นอกจากนี้ยังใช้ในการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือสร้างความเชื่อใหม่ให้แก่ ผู้เข้าอบรมด้วย (ทศนา เขมมณี, 2545, หน้า 363)

จุดประสงค์ของการสอน โดยใช้เกมในการฝึกอบรม แบ่งเป็น 4 ข้อใหญ่ ๆ ดังนี้

1. เกมเพื่อละลายพฤติกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้จักคุ้นเคยระหว่างผู้เข้าอบรม ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดี คลายเครียด และช่วยให้มีการเปิดเผยตัวเองมากขึ้น เป็นประโยชน์ ในการทำกิจกรรมร่วมกันต่อไปได้ดีขึ้น จึงควรบรรจุเกมลักษณะนี้ไว้ในช่วงต้นของการฝึกอบรม อาจเป็นก่อนหรือหลังจากการแนะนำหลักสูตรและหัวข้อวิชา ส่วนมากใช้ในวันแรกหรือชั่วโมงแรก ที่ผู้เข้าอบรมมาพบกัน ใช้เวลาเล่นเกมระหว่าง 20-60 นาที

2. เกมเพื่อสนทนาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อความบันเทิง สนุกสนานและสร้างสัมพันธภาพ อันดีต่อกัน เกมประเภทนี้มักจะต้องใช้บริเวณกว้าง ผู้เล่นเกมอาจจะต้องขยับเขยื้อนเคลื่อนไหว ประเภทฝึกประสาท ฝึกความไว แต่ใช้เวลาสั้น

3. เกมประกอบการสอนเฉพาะวิชาการ หรือเรียกว่าเกมเพื่อประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นเกมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้เปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความเข้าใจ เจตคติและ การปฏิบัติ วิทยากรใช้เกมประเภทนี้ ประกอบในการถ่ายทอดความรู้ในเนื้อหาวิชาต่าง ๆ เกม ประเภทนี้นิยมใช้กันมาก แต่ที่มีใช้บ่อยมักจะเป็นการแปลงมาจากตำราของต่างประเทศช่วย ในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ได้ดี การเตรียมอุปกรณ์และสถานที่ไม่ยุ่งยาก ใช้เวลาประมาณ 5 นาที หรือ 30-45 นาที ลักษณะเด่น คือ การเรียนรู้จะเกิดจากกระบวนการของเกมและการสรุปเกม เป็นสำคัญ ในการสรุปเกมจะต้องเปรียบเทียบและเชื่อมโยงให้เข้ากับประเด็นเนื้อหา และโยงไปถึง สถานการณ์การปฏิบัติงานจริง จะทำให้ผู้เข้าอบรมมองเห็นประโยชน์ของการเล่นเกมและเข้าใจ เนื้อหามากขึ้น เกมประเภทนี้วิทยากรมีบทบาทสำคัญมากในการชี้ให้เห็นว่าผู้เข้าอบรมได้อะไร จากการทำกิจกรรม เพราะหากวิทยากรไม่มีความสามารถดังกล่าว จะทำให้การเล่นเกมเป็นสิ่งที่ไร้ สาระ เสียเวลาไม่ได้ประโยชน์คุ้มค่า

4. เกมการบริหาร เป็นการจำลองแบบจากสถานการณ์จริง ซึ่งสามารถสร้างให้ สลับซับซ้อน ได้ตามความต้องการ เป็นการนำหลักการบริหารมาประยุกต์ใช้ เป็นการฝึกทักษะ ในการวางแผน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม วิธีการเลือกใช้เกม ว่า ควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่อไปนี้ ระดับสัมพันธภาพของผู้เข้าอบรม วัตถุประสงค์ของการใช้ เกม ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้เข้าอบรม ได้แก่ จำนวน เพศ วัย พื้นฐานความรู้ และประสบการณ์ ในการอบรม เวลา สถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ผู้ช่วยเหลือ

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม วางแผนดำเนินการซึ่งเป็นแผนที่ปฏิบัติได้จริง ลงมือทำ กิจกรรม และควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดทั้งด้านกติกา เวลา บรรยากาศ การกระตุ้นให้มีส่วนร่วม สรุปผล และประเมินผล

การสังเคราะห์ลักษณะสำคัญของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนานักบัญชี

จากการสังเคราะห์ทฤษฎีพื้นฐาน และหลักการของรูปแบบเสริมพลังการทำงาน ทำให้ได้ลักษณะสำคัญของรูปแบบเสริมพลังการทำงาน 4 ประการ ประกอบด้วย การรู้จัก และเข้าใจตนเอง การสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้จากการปฏิบัติในสภาพจริง และการคิดทบทวน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ มีดังนี้

1. แนวคิดการรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-awareness)

การทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง เป็นแนวคิดสำคัญประการหนึ่งของทฤษฎีการเรียนรู้ กลุ่มมนุษยนิยม โรเจอร์ (Rogers, n.d. อ้างถึงใน ศรีเรื่อน แก้วกังวาน, 2545, หน้า 123-125) ได้อธิบายถึงคุณค่าของการรู้จักและเข้าใจตนเองว่า ถ้าบุคคลใดสามารถมองเห็นตนเอง ตามที่เป็นจริง หรือรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ จะเป็นผู้มีความมั่นคงทางบุคลิกภาพและ อารมณ์ ทำให้เป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความหวัง เชื่อมมั่นในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับผู้อื่น และมีความพอใจผู้อื่นด้วย บุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้มีความสามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่าง ปกติสุข และบรรลุเป้าหมายในชีวิตได้

โรเจอร์ (Rogers, n.d. อ้างถึงใน ศรีเรื่อน แก้วกังวาน, 2545, หน้า 123-125) อธิบายถึง ตัวตน (Self) ของมนุษย์ทุกคนว่า มี 3 แบบ ได้แก่

1. ตนที่ตนมองเห็น (Self-concept) คือ ภาพของตนที่ตนเองมองเห็นว่าตนเป็นคนอย่างไร หรือคือใคร มีความรู้ความสามารถซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตนอย่างไร โดยทั่วไปคนรับรู้และมองเห็น ตนเองในหลายแง่มุม อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือสิ่งที่คนอื่นมองเห็น

2. ตนตามที่เป็นจริง (Real-self) คือ ลักษณะตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง ตามสภาพความเป็นจริง แต่อาจบางครั้งที่เราไม่สามารถมองตนเองตามความเป็นจริง เช่น ในกรณีที่จะทำให้เกิดความรู้สึกเศร้าและเสียใจ เป็นปมด้อยในใจ ไม่หัดเทียบผู้อื่น ฯลฯ

3. ตนตามอุดมคติ (Ideal self) คือ ตัวตนที่คนอยากมีหรืออยากเป็น แต่ยังไม่เป็นไปในสภาวะปัจจุบัน เช่น เราเป็นคนชอบเก็บตัวแต่ก็อยากเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ เข้าสังคมกับคนอื่นได้

ถ้าคนที่ตนมองเห็นกับตนตามที่เป็นจริง มีความแตกต่างกันมากหรือมีข้อขัดแย้งมาก บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะเป็นบุคคลที่ก่อปัญหาแก่ตนเองและบุคคลอื่น ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มองเห็นตนตรงกับตนตามความเป็นจริง จะมีความมั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพนอกจากนี้ยังสามารถมองเห็นตนตามอุดมคติที่ค่อนข้างเป็นไปได้ ทำให้การดำเนินชีวิตของเขาเป็นไปอย่างมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และมีความพึงพอใจในตนเอง ซึ่งมักจะนำไปสู่ความพอใจในบุคคลอื่นอีกด้วย บุคคลประเภทนี้จึงสามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขและบรรลุเป้าหมายในชีวิตได้

โรเจอร์ (Rogers, n.d. อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา, 2539, หน้า 18) เชื่อว่า พลังสำคัญในชีวิตมนุษย์คือ การที่มนุษย์รู้จักและเข้าใจตนเอง การยอมรับตนเองของ โรเจอร์ส ประกอบด้วย

1. การเปิดใจกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพอใจของแต่ละบุคคล โดยไม่คำนึงถึงว่าจะจะเป็นประสบการณ์ด้านบวกหรือลบก็ตาม

2. ยอมรับความเป็นอยู่และความจำเป็นในการดำรงชีวิต คือ ไม่ต่อต้านขัดขวางประสบการณ์ใด ๆ แต่สามารถยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงชีวิตได้ บุคคลนั้นสามารถที่จะเผชิญสิ่งใหม่ที่สำคัญกว่าในอนาคตได้

3. ความเชื่อมั่นในตนเอง คือ มีความเชื่อในความสามารถของตนเองว่า สามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ยอมรับสภาพความเป็นจริง และเปิดใจกว้างในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แต่ไม่ยอมให้ผู้อื่นมากำหนดทางให้ตนเองเดิน

4. มีความเป็นอิสระ คือ มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง โดยไม่ขึ้นอยู่กับผู้อื่นหรือความคาดหวังจากสังคม

5. มีความคิดสร้างสรรค์ คือ มีความคิดริเริ่มในสิ่งที่ที่อยู่ตลอดเวลา รู้จักวิธีการหลีกเลี่ยงหรือสามารถเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ ได้

แนวคิดทฤษฎีของ โรเจอร์ส คือ การพัฒนาบุคคลให้มีความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง คือ การพัฒนาให้บุคคลรู้จักยอมรับความเป็นจริงและยอมรับตนเอง เป็นตัวของตัวเอง เมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองได้รับความสำคัญจากผู้ที่ตนเองสัมพันธ์ด้วย ก็จะสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองขึ้นแนวคิดนี้

สอดคล้องกับแนวคิดของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1984) ที่เสนอไว้ว่า การสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง จะต้องพัฒนาให้บุคคลมีโอกาสได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการยอมรับตนเอง ตลอดจนการที่ได้กระทำสิ่งที่ตนเองปรารถนาหรือตั้งเป้าหมายไว้ และประสบความสำเร็จตามที่คนได้ตั้งเป้าหมายไว้ ด้วยเหตุนี้การส่งเสริมให้นักบัญชีได้รู้จักและเข้าใจตนเอง จึงถือว่าเป็นความจำเป็นประการแรกก่อนที่จะเสริมพลังการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาเรื่องอื่น ๆ ได้ต่อไป

2. แนวคิดการสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม (Team building & teamwork)

ทีมงาน หมายถึง หมู่คณะ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งสมาชิกจะรับรู้ว่าคุณค่าตนเอง มีภารกิจที่จะต้องกระทำตามบทบาทของตนเอง โดยอาศัยความร่วมมือเพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุเป้าหมาย (เปรมวดี คฤหเดช, 2540, หน้า 17) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความร่วมมือประสานงานกัน เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันเพื่อให้งานหรือกิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน เป็นอย่างดี (เปรมวดี คฤหเดช, 2540, หน้า 17) การทำงานเป็นทีมที่ดีมีประสิทธิภาพ มีเงื่อนไขหลักที่สำคัญคือการมีเป้าหมายร่วมกัน การร่วมกันวางแผน การพึ่งพาอาศัยกันและความไว้วางใจ แแทบเพน (Tappen, 1995 อ้างถึงใน เปรมวดี คฤหเดช, 2540, หน้า 3) นอกจากนี้ปริญา ดันสกุล (2543, หน้า 8) ได้เสนอแนะประเด็นอื่น ๆ เพิ่มเติมได้แก่ สมาชิกทีมมองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้ชัดเจน และสมาชิกรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม การที่ทีมงานสามารถจะทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย บทบาทของสมาชิก กระบวนการทำงาน และความรับผิดชอบในความสำเร็จระหว่างสมาชิก มีรายละเอียดดังนี้

2.1 เป้าหมาย (Goals) ทีมงานจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อสมาชิกของทีมงานรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาทีมงาน โดยเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันนั้นควรมีความชัดเจน สมาชิกทุกคนรับรู้และเข้าใจตรงกัน เป้าหมายที่ดีควรมีลักษณะวัดได้ และมีความเฉพาะเจาะจง ให้สมาชิกสามารถรับรู้ได้ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

2.2 บทบาท (Roles) บทบาทของสมาชิกในทีมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องคำนึงถึงความชัดเจนของบทบาท โดยการทบทวนบทบาทของสมาชิกทุกคนให้เข้าใจตรงกัน เมื่อทำงานร่วมกันมาระยะหนึ่ง หรือเมื่อมีสมาชิกใหม่ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการขัดแย้ง

ในบทบาทที่อาจเกิดขึ้นจากการที่สมาชิกในทีมงาน แสดงบทบาทของตนไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

2.3 กระบวนการทำงาน (Procedures) กระบวนการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ควรต้องมีการตรวจสอบกระบวนการทำงาน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการตรวจสอบ มีดังนี้

2.3.1 การตัดสินใจ การพัฒนาการทำงานของทีมงานทุกทีม มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเกี่ยวข้องกับเรื่องของการตัดสินใจ ดังนี้ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ วิธีดำเนินการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในทีมงานข้อควรคำนึงถึงเหล่านี้ จะถูกนำมาเป็นหลักในการวางระบบการตัดสินใจเพื่อให้ได้ผลการตัดสินใจที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง

2.3.2 การสื่อสาร ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมงานได้มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างอิสระ การที่สมาชิกได้รับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวกับเรื่องภายในทีมงานของตนเอง และเรื่องระหว่างทีมงานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก จะทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงาน นอกจากนี้ควรตรวจสอบเกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์ภายในทีมอยู่เสมอ เช่น การเปิดเผยจริงใจต่อกัน และการรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นต้น เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานด้วย

2.3.3 การประชุมปรึกษาหารือ เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เรียกว่า “การระดมสมอง” (Brainstroming) ออสบอร์น (Osborn) เป็นผู้คิดขึ้นเพื่อใช้เป็นเทคนิคในการประชุมที่มีประสิทธิภาพ และเป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ได้ผลในขั้นต้น จะมีการจดบันทึกรายการที่เป็นความคิดเห็นของสมาชิกไว้ทั้งหมด โดยไม่มีการตีความหมาย และไม่มี การประเมินของความคิดเห็นของสมาชิกที่แสดงออกมาว่าดีหรือไม่ดีจากนั้นสมาชิกในที่ประชุมจะอภิปรายโดยอ้างเหตุผลประกอบ เพื่อได้ข้อสรุปขั้นสุดท้ายของทีมงาน หลักการพื้นฐานของการปรึกษาหารือ โดยการระดมพลังสมอง มีดังนี้

2.3.3.1 สมาชิกของทีมงานมีความเข้าใจ และยอมรับเป้าหมายการทำงานของกลุ่มเป็นอย่างดี

2.3.3.2 สมาชิกของทีมงานมีทัศนคติที่เป็นมิตรต่อกันและกัน มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และยึดถือประโยชน์ในการสร้างสรรค์ของกลุ่ม รวมทั้งมีการสื่อความเข้าใจต่อกันและกันตลอดเวลา

2.3.3.3 สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยต้องมีความเชื่อพื้นฐานว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีมงาน ดังนั้นบรรยากาศ

ในการทำงานจึงควรเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน สมาชิกของทีมงานมีความกระตือรือร้น หรือถูกกระตุ้นให้ตื่นตัวตลอดเวลาที่จะมีส่วนร่วมหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3.3.4 สมาชิกในทีมงานตระหนักในความสำคัญ ของการคิดแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ โดยการพยายามให้ข้อมูล ให้ข้อเสนอแนะ หรือให้ข้อมูลป้อนกลับในสิ่งที่จะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมงาน

2.3.3.5 ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมอาจเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านวิชาการที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน หรือรู้จักเทคนิคการประชุมกลุ่มย่อย และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

2.3.3.6 ขณะประชุมควรมีการกระตุ้นให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม มีอิสระ ทางความคิดไม่ต้องระวัง หรือเกรงว่าจะถูกวิจารณ์ความคิดเห็นของตน ทำให้ไม่กล้าที่จะแสดง ความคิดเห็นต่าง ๆ ออกมาได้อย่างอิสระ

2.3.4 ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการนำทีมของผู้นำมีผลต่องานและทีมงานเป็นอย่างมาก (Blake, Mouton, & Allen, 1987) ทั้งในการสนับสนุน และ/ หรือขัดขวางต่อการทำงานของทีมงาน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะต้องพร้อมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกภายในทีมงาน เพื่อให้ทีมงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน (Relationship) การพัฒนาการทำงาน เป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ จำต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน จึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องหาวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน เพื่อให้เกิด ความร่วมมือกันทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

3. แนวคิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Authentic learning)

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากการเรียนรู้ที่บุคคลหรือผู้เรียน ได้ เผชิญกับสภาพปัญหาจริงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการทำงาน หรือปัญหาในชีวิตจริงแล้ว ต้องการที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยพยายามเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อแก้ปัญหานั้น อาชัญญา รัตนอุบล (2547, หน้า 2-4) ได้สังเคราะห์ความหมายของการเรียนรู้ จากการลงมือปฏิบัติจริง จากความคิดเห็นของกอร์ดอน อิงกลิส แมคกิลและบีทีย์ ลีวิสและวิลเลียม (Gordon, 1993; Inglis, 1994; McGill; & Beaty, 1995; Lewis; & Williams, 1994) สรุปว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ ที่เปิด โอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิด ทักษะคิด ค่านิยมของตนเองขึ้น คิดแก้ปัญหาของตนเอง โดยคิดคำถามของตนเองและ แสวงหาคำตอบ ด้วยการลงมือปฏิบัติกระทำจริง ทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือสถานการณ์ จำลอง มีการวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การพิจารณา การไตร่ตรอง การทบทวน และการสะท้อน ความคิดของตนออกมา

สรุปได้ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิด ทักษะคิด กำนนิยมของตนเองขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด แก้ปัญหาของตนเอง โดยคิดคำถามของตนเอง และแสวงหาคำตอบด้วยตนเองด้วยการลงมือปฏิบัติ กระทำจริงทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือสถานการณ์จำลอง มีการวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การพิจารณา การไตร่ตรอง การทบทวน และการสะท้อนความคิดของตนออกมา องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติตามแนวคิด ได้แก่ ปัญหาซึ่งสมาชิกทุกคนเห็น พ้องกันว่าเป็นปัญหาที่สำคัญ ทิมงาน กระบวนการซักถามและการสะท้อนมุมมอง ซึ่งจะทำให้เกิด การคิดไตร่ตรองและค่อยๆถอดความคิดได้อย่างสร้างสรรค์ การลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และผู้สนับสนุนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่นำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม ช่วยส่งเสริมสมาชิก ผู้เข้าอบรมสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นที่ไม่สามารถใช้การฝึกอบรมทั่วไป แก้ปัญหาได้ และขณะเดียวกันการเรียนรู้จากการปฏิบัตินี้ช่วยพัฒนาความสามารถการเป็นผู้นำ ของสมาชิกได้เป็นอย่างดี นับเป็นกระบวนการของการสร้างพลังการทำงาน หรือ Empowerment ให้แก่สมาชิก ด้วยการสนับสนุนให้สมาชิกรับผิดชอบการแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยการเรียนรู้ จากการปฏิบัติที่มีเป้าหมายของการเรียนรู้ที่มีคุณค่า และมีการยึดหยุ่นในการออกแบบการเรียนรู้ ทำให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ได้ง่าย และผู้เรียนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมี ประสิทธิภาพต่อไป

4. แนวคิดเรื่องการสะท้อนคิด (Reflection)

การสะท้อนคิดเป็นรูปแบบหนึ่งของการคิดแบบอภิปรัชญา (Metacognition) เป็นการคิด เกี่ยวกับการคิดของตนเอง การสะท้อนคิดจึงไม่ใช่เป็นการรายงานข้อมูลความเป็นจริงต่าง ๆ แต่เป็น การแสดงออกถึงความคาดหวัง การรับรู้ และความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์ โดยผ่านกระบวนการ พูด หรือ เขียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบ วางแผน หรือแก้ไขปัญหา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นการคิดระดับสูงกว่าการคิดทั่วไป (รัชนิกร ทองสุขดี, 2545, หน้า 45)

ดิวอี้ (Dewey, 1933, p. 12) ในงานเขียนเรื่อง “How we Think” ให้ความหมายของการ สะท้อนคิดว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการคิดพินิจวิเคราะห์ ตรึกตรอง ใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง โดยเริ่มจากความสงสัยใคร่รู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดความเชื่อหรือองค์ความรู้ที่ยึดถือกันอยู่ และใช้ความพยายามในการค้นหาคำตอบ โดยอาศัยเหตุผลและข้อมูลอ้างอิง

โนวล์, โคล และเพรสวูด (Knowles; Cole & Presswood, 1994, pp. 8-10) กล่าวว่า การสะท้อนคิดเป็นการใช้กระบวนการพินิจวิเคราะห์ ตั้งคำถามย้อนหลังกลับมายังสถานที่ที่เป็นอยู่ อย่างครอบคลุมทุกด้าน แยกให้เห็นปัญหาที่เป็นเหตุผลในการปฏิบัติขณะนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจ อย่างถ่องแท้และส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

แยนซี (Yancey, 1998) กล่าวว่า การสะท้อนคิดอาจหมายถึงการทบทวนในงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งหรือการประเมินตนเองหรือเป็นการวิเคราะห์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ โคลเลน (Collen, 1996, p. 54) ได้เสนอความคิดเห็นว่า การสะท้อนคิดเป็นปฏิกิริยาของสมองที่สะท้อนคิดสิ่งที่บุคคลนั้นคำนึงถึงอย่างใคร่ครวญ ละเอียดถี่ถ้วน เพื่อถ่ายโอนความรู้สึกต่าง ๆ ของตนเองก่อนที่จะสื่อสารกับผู้อื่นด้วยการพูดหรือการเขียน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าการสะท้อนคิดเป็นกระบวนการภายในตัวบุคคลที่มีความซับซ้อนถือเป็นการคิดระดับสูง ที่เรียกว่า อภิปรัชญา ซึ่งเป็นการคิดเกี่ยวกับการคิดของตนเอง รวมทั้งสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความคิดนั้น ดังนั้นการสะท้อนคิดจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการคือ ตัวผู้เรียน ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ และวิธีการในการเรียนรู้

การสะท้อนคิด มีหลายรูปแบบ ได้แก่การคิดทบทวนของบุคคลแต่ละคนโดยไม่ได้มีการสื่อสาร ให้ผู้อื่นได้รู้ หรือการสะท้อนคิดและมีการสื่อสารกันทางการสนทนา หรือการสะท้อนคิดและใช้การสื่อสารทางการเขียน การที่ผู้สอนจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสได้สะท้อนคิด จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยได้สร้างองค์ความรู้ใหม่จากข้อมูลความจริงและทฤษฎีแนวคิดที่มีความหมายกับผู้เรียน ซึ่งถือเป็นก้าวแรกของการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย (Kowalke, 1998, pp. 203-267)

อีบี และคูจาว่า (Eby & Kujawa, 1994, p. 6) ได้ขยายความหมายของการสะท้อนคิดตามนิยามของ Dewey โดยกล่าวว่าคุณลักษณะของนักปรัชญานักคิด (Reflective teacher) ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของนักปรัชญามีอาชีพ หรือเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของนักปรัชญา น่าจะมีลักษณะดังนี้มีควมสงสัยใคร่รู้ สามารถตั้งคำถามอย่างมีเหตุผล ต่อตนเอง ต่อทฤษฎีและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน จะไม่ถูกงู้งายโดยง่ายให้ปฏิบัติตามก่อนที่จะได้ใคร่ครวญตรวจสอบ มีความมุ่งมั่นในการติดตามความคิดของตนเอง เพื่อแสวงหาคำตอบที่ดีที่สุดในการนำมาใช้แก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริงสรุปคำตอบจากหลักเกณฑ์และหลักฐานที่เชื่อถือได้

ความสำคัญของการสะท้อนคิด การที่บุคคลมีโอกาสะท้อนคิดความคิดของตนเองเป็นการเปิดโอกาสในการสังเกตและวิเคราะห์ความคิดของตนและพัฒนาความมีระเบียบ และทักษะในการสร้างและจัดลำดับความคิด ได้สื่อสารความคิดของตนกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ตนเข้าใจ และพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของตนเอง ช่วยส่งเสริมให้เป็นนักคิดที่ดีขึ้นในการตั้งคำถามและให้เหตุผล (รัชนิกร ทองสุคติ, 2545 หน้า 47-48) ความสำคัญของการสะท้อนคิดมีหลายประการดังนี้

1. สร้างความท้าทายที่สร้างสรรค์ในการนำเสนอความคิดของตน
2. เปิดโอกาสในการจับประเด็นหรือหวนคิดถึงสิ่งที่คิดในรูปแบบที่ถาวรหรือปรับเสริมความคิดใหม่
3. เป็นการพัฒนาความมีระเบียบและทักษะในการสร้างและจัดลำดับความคิด
4. เปิดโอกาสในการสังเกตและวิเคราะห์ความคิดของตนเอง
5. เปิดโอกาสในการสื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ตนเองเข้าใจและพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของตนเอง
6. เป็นการเชื่อมโยงองค์ความรู้เก่ากับองค์ความรู้ใหม่และเป็นการเติมเต็มระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ
7. ช่วยส่งเสริมให้เป็นนักคิดที่คิดขึ้นในการตั้งคำถามและให้เหตุผล

กรีน และด็อบสัน (Greene, 1973, Dobson, 1993 อ้างถึงใน นภเนตร ธรรมบวร, 2542 หน้า 20-21) กล่าวว่า ในการสะท้อนคิดหรือการวิเคราะห์ตนเองนั้น นักบัญชีจำเป็นต้องมีเวลาหยุดคิดและนึกบททวนไปถึงสิ่งที่ตนทำหรือปฏิบัติ ในขณะที่เวลานักบัญชีจำเป็นต้องมีโอกาสพูดคุยเกี่ยวกับประสบการณ์หรือเรื่องราวที่ผ่านมาของตนกับบุคคลที่ตนไว้ใจ ซึ่งจะช่วยให้ นักบัญชีเข้าใจและตระหนักในการสอนหรือการกระทำของตนมากขึ้น นอกจากนี้การสะท้อนคิดหรือการวิเคราะห์ตนเอง ถือเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับนักบัญชี เพราะจะช่วยให้ นักบัญชีเข้าใจตนเองมากขึ้น เห็นทางเลือกของตน มีโอกาสหยุดคิดและถามคำถามตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ปฏิบัติหรือทำอยู่ว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับความเชื่อ และความคาดหวังหรือทิศทางในอนาคตของตนอย่างไร แตกต่างจากที่ตนเริ่มสอนมาน้อยเพียงไร

สรุปได้ว่า สะท้อนการคิดเกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนได้รับหรือรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นจากการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน และนำมาพินิจพิเคราะห์อย่างใคร่ครวญจนเกิดความเข้าใจในความคิดของตนอย่างถ่องแท้ ก่อนที่จะสื่อสารกับผู้อื่นด้วยการพูดหรือเขียน เป็นวิธีการสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนได้คิดเกี่ยวกับพัฒนาการเรียนรู้ของตน และสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาส่วนต่างๆ เข้าด้วยกันจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ในที่สุด นอกจากนี้การสะท้อนคิดยังส่งผลกระทบต่อบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในวันต่อ ๆ ไป ตลอดระยะเวลาของการอบรม และช่วยให้วิทยากรสามารถนำข้อมูลจากการสะท้อนคิดของผู้ร่วมอบรม ไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์การอบรมในวันต่อไปหรือในครั้งต่อไปด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภเนตร ธรรมบวร (2542) ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพแบบหนึ่งเรียกว่า แบบวิเคราะห์เรื่องราว (Narrative inquiry) ในลักษณะกรณีศึกษา โดยศึกษานักบัญชีปฐมวัยจำนวน 1 คนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ ต้องการศึกษานักบัญชีว่ามี

วิธีการนำความรู้ในการสอนของตนไปปรับใช้ในชั้นเรียนอย่างไร และต้องประสบกับปัญหาอะไร บ้างในการจัดการเรียนการสอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีสัมภาษณ์สนทนา พูดคุย การเขียนบันทึกโต้ตอบกันระหว่างนักบัญชีกับผู้วิจัย และการวิเคราะห์เอกสารสำคัญต่าง ๆ (Document analysis) ใช้เวลา 6 เดือน ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบที่สำคัญและมีข้อเสนอแนะดังนี้

ความรู้ในการสอนของนักบัญชีพัฒนามาจากประสบการณ์ โดยนักบัญชีมีการสร้างและปรับเปลี่ยนความรู้ในการสอนของตนตลอดเวลา จากประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียน

ดังนั้น ถ้าต้องการให้ความสำคัญกับความรู้ในการสอนของนักบัญชีแต่ละคน ต้องให้โอกาสนักบัญชีได้คิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ของตน ไม่ว่าจะโดยผ่านการสนทนา พูดคุย เล่าเรื่อง หรือการเขียนบันทึกเพื่อให้ให้นักบัญชีได้ทบทวนทำความเข้าใจ และเห็นคุณค่าความรู้ในการสอนของตนมากขึ้น ขณะเดียวกันกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนการเรียนการสอน จำเป็นต้องทำความเข้าใจกับเรื่องราวต่าง ๆ ในชีวิตนักบัญชี ไม่ว่าจะเป็นความสนใจ ความสามารถ หรือปัญหาในการสอนที่เกิดขึ้นมากกว่าการสร้างความคิดหวังในสิ่งที่ต้องการให้นักบัญชีเป็น ดังนั้น คำถามสำคัญในการพัฒนานักบัญชี จึงไม่ใช่การหากลยุทธ์ที่จะช่วยประสิทธิภาพการสอนของนักบัญชี แต่คือการพยายามหาคำตอบว่าในสถานการณ์เช่นไรที่ส่งเสริมให้นักบัญชีเล่า หรือคิดทบทวนต่อการสอนของตน จากงานวิจัยพบว่า สถานการณ์ที่กระตุ้นให้นักบัญชีเล่าเรื่อง ต้องเป็นสถานการณ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นักบัญชีรู้สึกปลอดภัยที่จะเล่าเรื่อง และรู้สึกว่าการที่เล่าได้รับการเห็นคุณค่าและการยอมรับ

กรอบแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนานักบัญชี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักบัญชีเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจากแนวคิดการพัฒนานักบัญชีของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้นักบัญชีต้องทำงานในฐานะนักวิจัยปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการทำงานด้านบัญชีของตนอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ความจำเป็นในการพัฒนานักบัญชีให้มีศักยภาพในการเป็น จึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในทุกระดับการศึกษา รวมถึงมีการใช้ความพยายามทั้งปวงในการหาวิธีการเพื่อให้ความมุ่งหวังเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชีให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนานักบัญชีเพื่อจุดประสงค์ดังกล่าวในอดีตที่ผ่านมาจากผลการวิจัยพบว่า นิยมใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบถ่ายถอดเนื้อหาให้กับนักบัญชีโดยการจัดฝึกอบรมตั้งแต่ 1-3 วัน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักบัญชีเกิดความรู้ความเข้าใจ และมุ่งหวังให้นักบัญชีย่นากลับไปปฏิบัติในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมในรูปแบบดั้งเดิมไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจัยและสถานการณ์ที่หลากหลาย ปัจจัยที่ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและนำมาเป็นแนวคิดพื้นฐานประการหนึ่งของการวิจัยครั้งนี้คือ การที่นักบัญชีอยู่ในภาวะขาดพลังในการทำงาน มองการทำงาน

ของคนว่าอยู่ในฐานะต่ำด้อยขาดความเป็นอิสระ ตกอยู่ในภาวะจำยอมและถูกควบคุมจากภายนอก ทำให้กับบัญชีถูกจ้างในฐานะนักเทคนิคมากกว่าจะเป็นงานวิชาชีพ จึงมีความจำเป็นและเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะพิจารณาถึงแนวคิดเรื่องการเสริมพลังการทำงาน (Empowerment) เพื่อนำมาพัฒนาสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี ทั้งนี้เพราะแนวคิดการเสริมพลังการทำงานเป็นแนวคิดของการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ส่งเสริมให้บุคคลค้นพบศักยภาพที่ตนมี และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยแรงบันดาลใจของตนเองแทนการหวังพึ่งแรงจูงใจจากภายนอกหรือการควบคุมโดยผู้อื่น การเสริมพลังการทำงานมีหลักการสำคัญ 3 ประการคือ การแลกเปลี่ยนแบ่งปัน (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจกัน (Collaboration) และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) อย่างไรก็ตามการให้คำจำกัดความของคำว่าเสริมพลังการทำงานขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ ทั้งนี้เพราะการเสริมพลังการทำงานเป็น โครงสร้างที่ไม่มีขอบเขต และมีรูปแบบที่แตกต่างไปตามกลุ่มประชากรและบริบท จึงไม่มีคำจำกัดความที่เป็นข้อตกลงที่ยุติได้ และไม่ได้อาศัยวิธีการจัดการวิธีเดียวแต่จะมีความหมายตามที่กำหนดขึ้นมาให้สัมพันธ์กับความหมายของสิ่งที่จะศึกษาหรือศาสตร์ในสาขาที่นำไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีเสริมพลังการทำงานของบล็อก (Block's theory on empowerment) ซึ่งเน้นการเสริมพลังให้บุคคลสามารถเสริมพลังการทำงานภายในตนเอง (Self-empowerment) และวัดความสามารถในการเสริมพลังการทำงาน โดยเครื่องมือวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของวิลสัน (Self-empowerment index) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีความเชื่อถือได้ และมีองค์ประกอบเพียงตรงในการวัด โดยวัดองค์ประกอบของการเสริมพลังการทำงานในตนเอง 3 ด้าน ได้แก่ ความกล้าเสี่ยงพูดหรือทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้องและรู้สึกว่าเป็นสิ่งสำคัญ มีการสะท้อนกลับและยอมรับความผิดพลาดของตนเอง เต็มใจที่จะเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่มีความคิดแตกต่างจากตนเอง และมีความรู้สึกเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง ผู้วิจัยนำแนวคิดนี้มาประยุกต์เป็นหลักการของรูปแบบที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมมีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง โดยการให้ผู้เข้าอบรมได้เลือก คัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ได้แบ่งปันข้อมูลข่าวสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ด้วยการสร้างทีมและทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการยอมรับความสามารถของผู้อื่น และสร้างเสริมสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกันและกับวิทยากร

การพัฒนาารูปแบบเสริมพลังการทำงาน ใช้แนวคิดของการสร้างรูปแบบ โดยแสดงถึงองค์ประกอบของรูปแบบ และการดำเนินกิจกรรมการจัดสื่อการเรียนการสอนและการกำหนดแนวทางการประเมินเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีแนวคิดสอดคล้อง สัมพันธ์กันกับแนวคิดเสริมพลังการทำงาน มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้าง

รูปแบบ ประกอบด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ และการนำมาประยุกต์เป็นหลักการจัดกิจกรรม การฝึกอบรม ดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของคอลลี มีความเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการ เปลี่ยนประสบการณ์เดิมที่เป็นรูปธรรม มีการสังเกต และสะท้อนความคิด การอภิปรายร่วมกัน สรุปความคิดรวบยอด และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ จากแนวคิดนี้ ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ ขั้นประสบการณ์ และ ขั้นนำเสนอเป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมลงมือปฏิบัติ โดยใช้ประสบการณ์เดิมหรือวิทยากรเป็นผู้จัด ประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เข้าอบรมได้นำเสนอประสบการณ์ของตน ใช้วิธีการเรียนรู้แบบ กระบวนการกลุ่ม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมสังเกต สะท้อนความคิดโดยการอภิปรายร่วมกันทั้งใน กลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ขั้นตอนที่ 3 การสรุปประสบการณ์เป็นความคิดรวบยอด นอกจากนี้ ยังนำไปใช้ในการปฏิบัติในสภาพจริงระหว่างการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะสำคัญของ รูปแบบที่มีการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงาน (Authentic learning) และใช้ประสบการณ์ใหม่สร้างการเรียนรู้ต่อไปได้ด้วยตนเอง

2. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม มีความเชื่อในศักยภาพและศักดิ์ศรีของมนุษย์ และ เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต้องการพัฒนาตนเองอย่างอิสระ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จากแนวคิดนี้ ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดหลักการของรูปแบบ ที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมทำความเข้าใจและ เข้าใจตนเอง ให้การยอมรับนับถือและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้เข้าอบรม โดยส่งเสริมให้เกิด ความรู้สึกเชิงบวก การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนาน มีความสุข วิทยากรทำหน้าที่เป็นผู้เร่ง ปฏิกริยาและอำนวยความสะดวก

3. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นการให้ความหมาย จากประสบการณ์ตรงของผู้เรียน โดยกระบวนการคิดทบทวนอย่างพินิจพิเคราะห์ ทำให้บุคคลคิด ทบทวนกรอบการมองโลกของตน และพัฒนาโลกทัศน์ใหม่ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากแนวคิดนี้ได้นำมา ประยุกต์ใช้เป็นหลักการของรูปแบบ โดยเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อย่างกว้างขวาง ส่งเสริมให้มีการค้นคว้าหาความรู้อย่างกระตือรือร้น และส่งเสริมให้มี การวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ด้วยการไตร่ตรอง นอกจากนี้ได้นำแนวคิดมาใช้ในขั้นตอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขั้นตอนที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมสะท้อนคิดการเรียนรู้ ในทุกขั้นตอนแล้วนำไปคิดทบทวนประยุกต์เป็นความคิดของตน และบันทึกไว้ในสมุดบันทึกผล การเรียนรู้ เพื่อการค้นคว้าแสวงหาความรู้เป็นวงจรสู่การปฏิบัติต่อไป

4. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ของผู้เรียน กับการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ภายใต้หลักการสำคัญคือการยอมรับซึ่งกันและกันในกลุ่ม การพัฒนา

การทำงานร่วมกัน ถือว่าทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญเท่าเทียมกัน และถือว่าความรับผิดชอบของสมาชิกทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดการเรียนรู้ จากแนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์เป็นหลักการทำงานของรูปแบบคือ การส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมเกิดความตระหนัก และเข้าใจสภาพปัญหาที่ประสบอยู่ตามความเป็นจริง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่งเสริมการสร้างทีมและทำงานเป็นทีม และนำไปประยุกต์ใช้ในขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 3 ได้แก่ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปรายและสรุป ซึ่งในทุกขั้นตอนส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม และเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมอย่างสูงในการเรียนรู้ทั้งในการคิดและลงมือปฏิบัติ

จากการศึกษาลักษณะการเสริมพลังอำนาจในข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสรุปประเด็นที่สำคัญของการเสริมพลังอำนาจ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ

เจ้าของแนวคิด	มโนทัศน์	รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ	คุณลักษณะที่ได้รับจากการเสริมพลังอำนาจ
Block (1987)	การเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมีความอิสระเป็นตัวของตัวเองไม่ครอบงำความคิดผู้อื่นและไม่ถูกผู้อื่นครอบงำ มีความรู้สึกมั่นคงเป็นตัวของตัวเอง ตลอดจนสามารถตัดสินใจ	มี 4 ขั้นตอน 1. เพิ่มความสามารถในตัวเอง (Increasing Self-efficacy) 2. พัฒนาความรู้เรื่องการทำงานเป็นทีม (Team work) 3. ลดการตำหนิตนเอง (Reducing self-blame) 4. กำหนดความรับผิดชอบต่อตนเอง (Assuming personal responsibility for change)	ระดับบุคคล 1. มีความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน 2. มีความรับผิดชอบ 3. ตระหนักถึงภาระหน้าที่ 4. สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง 5. เป็นตัวของตัวเอง 6. ตระหนักในคุณค่าแห่งตน 7. มั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำงานได้ประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เจ้าของแนวคิด	มโนทัศน์	รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ	คุณลักษณะที่ได้รับจากการเสริมพลังอำนาจ
Tracy (1990)	-	มี 10 ขั้นตอน 1. ให้ความชัดเจนในหน้าที่ 2. มอบหมายหน้าที่ 3. กำหนดมาตรฐานการทำงาน 4. ฝึกอบรมและพัฒนา 5. ให้ความรู้และสารสนเทศ 6. ให้ข้อมูลย้อนกลับ 7. ให้การยกย่องหรือยอมรับ 8. ให้ความไว้วางใจในการทำงาน 9. ยอมรับข้อผิดพลาด 10. ให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน	8. ต้องการเอาชนะอุปสรรค 9. มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการทำงาน 10. พึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีจิตสำนึกในการใช้พลังกลุ่มเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
Kinlaw (1995)	กระบวนการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มี	-	ระดับทีมงาน 1. ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน 3. มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม 4. รับผิดชอบร่วมกัน 5. ความคิดเห็นลงรอยกัน 6. ไม่แย่งงานกัน 7. มีสัมพันธภาพที่ดี

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เจ้าของแนวคิด	มโนทัศน์	รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ	คุณลักษณะที่ได้รับจากการเสริมพลังอำนาจ
Zimmerman. (2000)	กระบวนการและผลลัพธ์ ในระดับบุคคลและองค์กร 1) ระดับบุคคลกระบวนการ เรียนรู้ ทักษะการตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ก่อให้เกิดผลลัพธ์เกี่ยวกับ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความตระหนักและพฤติกรรม การมีส่วนร่วม 2) ระดับองค์กร การเปิด โอกาส มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ การแบ่งสรร ความรับผิดชอบร่วมกัน และ การให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน ในเชิงผลลัพธ์มีการสร้าง เครือข่ายร่วมมือกัน	-	ระดับองค์กร 1. มีการสร้างเครือข่าย ร่วมกัน 2. เกิดทักษะการอยู่อาศัย ร่วมกัน 3. แบ่งสรรความ รับผิดชอบร่วมกัน 4. องค์กรมีประสิทธิผล 5. เกิดความผูกพันต่อ องค์กร 6. มีความเคารพซึ่งกัน และกัน 7. มีการฝึกอบรมเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานใหม่สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ 8. สายการบังคับบัญชา เป็นแนวราบ
Lashley (2002), Breeding (2008)	กระบวนการที่ช่วยให้บุคคล มีศักยภาพในการทำงาน เพิ่มขึ้นและมีส่วนร่วม ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย พันธกิจของการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจ มีอิสระและกล้าตัดสินใจ ในการแก้ปัญหา	มี 5 ขั้นตอน 1. หาปัจจัยที่สร้างสภาวะ ทางจิตใจที่ไร้อำนาจ 2. การใช้กลยุทธ์และ เทคนิคในการบริหารงาน 3. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับ การเพิ่มความสามารถของ ตนเอง 4. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจาก การเสริมพลังอำนาจ 5. ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม	9. เกิดความตระหนักถึง ภาระหน้าที่ที่สำคัญ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ มากกว่ากระบวนการ 10. สร้างความเป็นหนึ่ง เดียวและการยอมรับ ให้เกิดขึ้นทุกระดับ

กล่าวโดยสรุปการเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับความสามารถของบุคคล การส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ความเสมอภาค และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจในตนเอง การพัฒนาตนเองและการกำหนดเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเอง กระบวนการที่สำคัญที่นำมาใช้ในการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคคลในองค์กร คือ การฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรม มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ใช้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเริ่มต้นจากประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรมควบคู่กับการลงมือปฏิบัติ การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมต้องสนุกสนาน ยืดหยุ่น และไม่จำกัดเฉพาะในห้องฝึกอบรมเท่านั้น ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้การฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจในการเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

การประเมินผลของตัวบ่งชี้

สิ่งหนึ่งที่จะต้องให้ความสำคัญในหลักการพัฒนาตัวบ่งชี้ก็คือ การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 2 ประการดังนี้ (ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, 2541)

1. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีในขั้นตอนนี้ถือว่ามีความสำคัญมากเพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีทางสถิติที่ได้อย่างไรผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย

2. การตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติ ในขั้นตอนนี้มีความสำคัญน้อยกว่าขั้นตอนแรก ที่กล่าวมาเพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น

จากหลักการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรและการคัดเลือกตัวแปรจะต้องมีกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ชัดเจน มีความครอบคลุมในการวัดตัวแปร และความเป็นตัวแทนของตัวแปร มีนิยามเชิงปฏิบัติการที่ถูกต้อง สอดคล้องกับเป้าหมายในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ รวมถึงลักษณะ ประเภท ระดับการวัด และการสร้างโมเดล และการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาแล้วจะช่วยให้อาสาสมัครที่ได้มีคุณภาพมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 ควรศึกษาและพิจารณาวิธีการรวบรวมหรือการสังเคราะห์ตัวแปรแต่ละวิธี แต่ละเงื่อนไข และความเหมาะสมในการนำไปใช้ประโยชน์แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายในการนำไปใช้มากขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร ควรเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับธรรมชาติของตัวแปรและเป้าหมายในการนำไปใช้ประโยชน์

การวิเคราะห์องค์ประกอบ

การพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรได้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วนำมาจัดกลุ่มตัวแปรโดยใช้หลักการทางสถิติคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) หมายถึง เทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการลดปริมาณข้อมูลให้น้อยลงเพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจ และทำให้ทราบถึงโครงสร้างและแบบแผน กล่าวคือ เมื่อผู้วิจัยมีจำนวนตัวแปรหลายตัวและมีความไม่สะดวกในการที่จะใช้ตัวแปรจำนวนมากดังกล่าวมาวิเคราะห์ เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบจะลดจำนวนตัวแปรเหล่านั้นให้เหลือน้อยลง และสามารถเลือกเอาเฉพาะบางตัวไปอธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้โดยอาศัยโครงสร้างและแบบแผนของความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในข้อมูลหรือระหว่างตัวแปรซึ่งทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

แนวคิดพื้นฐานของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่า การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ นักวิจัยต้องการศึกษาคุณลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นตัวแปรแฝงซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง และต้องศึกษาคุณลักษณะดังกล่าว

กล่าวนั้น จากพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลโดยการวัดหรือการสังเกตพฤติกรรมเหล่านั้นแทนคุณลักษณะที่ต้องการศึกษา ในทางปฏิบัตินักวิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นตัวแปรสังเกตได้หลายตัวและใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้องค์ประกอบอันเป็นคุณ ลักษณะของบุคคลที่นักวิจัยต้องการศึกษา กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ที่ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกันและแต่ละองค์ประกอบคือ ตัวแปรแฝงอันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบมีอยู่ 2 ประการคือ ประการแรก เป็นการใช่วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบช่วยให้ผู้วิจัยลดจำนวนตัวแปรลงและได้องค์ประกอบซึ่งจะทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่ายและสะดวกในการแปลความหมาย รวมทั้งได้ทราบแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วยส่วนวัตถุประสงค์ ประการที่สอง คือ เป็นการใช่วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล ในกรณีนี้ผู้วิจัยต้องมีสมมุติฐานอยู่ก่อนแล้วและใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมุติฐานเพียงใด

จากวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าว นำไปสู่เป้าหมายของการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการวิจัย เช่น นักวิจัยอาจใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือวัด (Measurement device) อย่างหนึ่งในการวัดองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแปรแฝงโดยการนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้างตัวแปรแฝง และนำตัวแปรนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป นอกจากนี้ นักวิจัยอาจใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity tool) ของตัวแปรว่ามีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎี (Constitutive definition) หรือไม่และสอดคล้องกลมกลืนกับสภาพที่เป็นจริงหรือไม่

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis-CFA)

โมเดลการวัด (Measurement model) เป็น โมเดลที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้หลายตัวแปร หลักในการวัดคือ จะต้องสร้างองค์ประกอบจากหลายตัวแปร โดยจะรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน แต่ละองค์ประกอบคือตัวแปรคุณลักษณะแฝง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

โดยทั่วไปโมเดลการวัดจะเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือในการวัดองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแปรแฝง นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรว่ามีโครงสร้างตามนิยามเชิงทฤษฎีหรือไม่ สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงอย่างไร วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบคือ ใช้ในการสำรวจและระบุองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจะได้ตัวแปรน้อยลงและได้องค์ประกอบร่วม การวิเคราะห์ในลักษณะนี้โดยทั่วไปเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis-EFA) ซึ่งมีจุดอ่อนอยู่ที่การทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่ตรงตามสภาพความจริง เนื่องจากการไปกำหนดให้ทุกตัวแปรใน โมเดลเป็นผลมาจากองค์ประกอบร่วมทุกตัว และส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่ศึกษาไม่สัมพันธ์กัน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ 3 ข้อคือ ข้อตกลงว่าด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบข้อตกลงว่าด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบและข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณสมบัติด้านการบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบรายละเอียดดังกล่าวมีดังนี้

1. ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ กล่าวคือ ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีความแปรผันเนื่องจากองค์ประกอบร่วม (Common factor = F) และองค์ประกอบเฉพาะ (Unique factor = U) กล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ ความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้นั้น เป็นผลมาจากตัวแปรสาเหตุคือ องค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะ การที่ตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนเนื่องมาจาก องค์ประกอบร่วม h^2 ความแปรปรวนเนื่องมาจากความคลาดเคลื่อนในการวัด e^2 ความแปรปรวนเนื่องมาจากลักษณะเฉพาะของตัวแปร p^2 องค์ประกอบร่วมตัวแปรสังเกตได้

ความสัมพันธ์กันนั้นเนื่องมาจากตัวแปรเหล่านั้นมีองค์ประกอบร่วมเป็นตัวเดียวกัน เมื่อพิจารณาค่าของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวที่วัดในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard score) จะได้โมเดลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบในรูปสมการดังนี้

$$Z = (a_1)(F_1) + (a_2)(F_2) + \dots + U = \sum a_i F_i + U$$

Z คือ ผลบวกเชิงเส้นขององค์ประกอบร่วม F_1, F_2, \dots

U คือ องค์ประกอบเฉพาะ

a_1, a_2 คือ น้ำหนัก (Weight) ขององค์ประกอบร่วมแต่ละองค์ประกอบเรียกว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)

2. ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยความเป็นอิสระระหว่างองค์ประกอบ กล่าวคือ องค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน หรือความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะมีค่าเป็นศูนย์

3. ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วย คุณสมบัติด้านการบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบ กล่าวคือ จะวิเคราะห์ความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้ ออกเป็นผลบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะและความแปรปรวนขององค์ประกอบร่วม นั่นคือ เมื่อมีตัวแปรสังเกตได้ในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และความแปรปรวนเป็นหนึ่งในสองค่าสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบนำสมการมายกกำลังสองและหาผลรวม จะได้ความแปรปรวนของตัวแปร Z ซึ่งมีค่าเท่ากับหนึ่ง และมีค่าเท่ากับผลบวกของความแปรปรวนจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

$$V(Z) = 1 = (a_1)^2 V(F_1) + (a_2)^2 V(F_2) + \dots + V(U)$$

เนื่องจากองค์ประกอบ F_1, F_2, \dots อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานด้วย ดังนั้นค่าความแปรปรวนจึงเป็นหนึ่ง ส่วนความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะนั้นประกอบด้วยส่วนที่เป็นความแปรปรวนเนื่องจากการวัดหรือความคลาดเคลื่อนในการวัด แทนด้วย e^2 และส่วนที่เป็นความแปรปรวนเนื่องมาจากลักษณะเฉพาะของตัวแปร แทนด้วย p^2 ดังนั้นจะได้สมการแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปร Z ดังนี้

$$1 = [(a_1)^2 + (a_2)^2 + \dots] + p^2 + e^2 = [h^2] + p^2 + e^2$$

h^2 คือ ค่าการร่วม (Communality) ของตัวแปร ซึ่งหมายถึง ปริมาณความแปรปรวนของตัวแปรนั้นที่สามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบร่วม

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่หนึ่ง การเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation matrix) ขั้นตอนที่สอง การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (Extraction of the initial factors) ขั้นตอนที่สาม การหมุนแกน (Method of rotation) และขั้นตอนสุดท้าย การสร้างตัว

แปรประกอบ (Composite variable) หรือสเกลองค์ประกอบ (Factor scale) จากการเปรียบเทียบระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) กับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่ามีความแตกต่างในการเลือกใช้ที่สำคัญ 3 ประการคือประการแรก การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเหมาะสำหรับการศึกษาคูณลักษณะที่ยังไม่มีทฤษฎีหรือ โมเดลการวัด นักวิจัยจะต้องสำรวจว่าคุณลักษณะที่สนใจศึกษาประกอบด้วยตัวแปรใดบ้าง ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะเหมาะสมกับการศึกษาคูณลักษณะที่มีโมเดลทางทฤษฎีที่ต้องการตรวจสอบว่า โมเดลและข้อมูลมีความสอดคล้องกันเพียงใด รวมทั้งเป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดล ประการที่สอง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีข้อตกลงเบื้องต้นที่เข้มงวดและไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เช่น ความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้สอดคล้องกับข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริง โดยยอมให้ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนในการวัดและความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องมากขึ้น ประการสุดท้าย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรที่เป็นผลมาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อจะนำผลไปใช้นักวิจัยต้องกำหนดจำนวนองค์ประกอบตามผลการวิเคราะห์ เช่น ใช้องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen value) สูงกว่า 1 และเลือกใช้น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่มีค่าสูงกว่า .30 วิธีการดังกล่าวทำให้มีความคลาดเคลื่อนในการแปลผลเพราะการไม่นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า .30 มาใช้ประโยชน์ และนักวิจัยจะไม่มีหลักในการแปลผลเพราะผลการวิเคราะห์จะรายงานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบได้ทั้ง ๆ ที่น้ำหนักองค์ประกอบนั้นไม่มีนัยสำคัญ แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนักวิจัยจะแปลความหมายได้ง่ายและมีความถูกต้องเพราะมีค่าสถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนหรือความสอดคล้อง (Goodness of fit test) ระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าด้วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ มีผู้ทำการศึกษาและวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้วยการใช้วิธีการแบบต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

อมรรตน์ ลาคำแสน (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีรวมเพื่อบ่งชี้สภาพทางการประถมศึกษา โดยทำการพัฒนาดัชนีด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบสกัดตัวประกอบด้วยวิธีเงา (Image) และหมุนแกนตัวประกอบแบบอโร โคนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์ ผลการวิจัย พบว่าดัชนีรวมด้านปัจจัยนำเข้าทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การเข้าเรียนของเด็กชั้น ป. 1 ตามเกณฑ์

2) การออกกลางคันของนักเรียน 3) ศักยภาพและความพร้อมของหลักสูตร 4) ทรัพยากรสนับสนุน การเรียนการสอน 5) ความเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 6) สภาพความกดดันของโรงเรียน

7) เศรษฐกิจส่งเสริมคุณภาพการสอน ดัชนีรวมด้านปัจจัยกระบวนการทางการศึกษา ประกอบด้วย

1) ภาระหน้าที่ของครู 2) การช่วยราชการของครู 3) การเข้าชั้นของนักเรียน 4) การเลื่อนชั้นของ นักเรียน

กฤษฎารณ โอปนพันธุ์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีรวมชี้คุณลักษณะนิสิต ใหม่ระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยทำการพัฒนาดัชนีด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ สกัดตัวประกอบด้วยวิธีเงา (Image) และหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรโกนอลด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ ผลการวิจัย พบว่า ดัชนีรวมลักษณะของนิสิต ประกอบด้วย 1) ลักษณะของนิสิตเน้นกิจกรรม 2) ลักษณะของนิสิตเน้นกีฬา 3) ลักษณะของนิสิตเน้นศิลปะ 4) ลักษณะของนิสิตเน้นวิชาการ 5) ลักษณะของนิสิตเน้นสังคม 6) ลักษณะของนิสิตที่ไม่ผูกพันกับสาขาวิชาอาชีพที่เรียน

ถัดมา ตำนาวิริยะกุล (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีรวมของประสิทธิภาพ การมัธยมศึกษาตอนต้น โดยทำการพัฒนาดัชนีด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ สกัดตัวประกอบด้วย วิธีเงา (Image) และหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรโกนอลด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย 1) ภาระงานสอน 2) การสะพัด และการคงอยู่ของนักเรียนมัธยมต้น ตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพด้านความเสมอภาคทางการศึกษา ประกอบด้วย สภาพการเป็นโรงเรียนในเขตเมือง และการแข่งขันการรับนักเรียนเข้าใหม่ ตัวบ่งชี้ รวมของประสิทธิภาพด้านทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) สภาพการไม่สำเร็จทางการศึกษา 2) ปัจจัยสนับสนุนสภาพการสอน ตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพด้านความสูญเสียค่าทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) สภาพการไม่สำเร็จทางการศึกษา 2) สภาพการออกกลางคัน

อุไรพรรณ เจนวานิชยานนท์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศ ทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาของเอกชน โดยศึกษาจากบริบทของ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาของเอกชน รวม 7 แห่ง ด้วยวิธีการวิเคราะห์เอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์คนบดทั้ง 7 แห่ง นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของ คณะพยาบาลศาสตร์ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงอนาคต คือ เทคนิค EDFR (Ethnographic delphi future research) การทำวงล้ออนาคต (Future wheel) การวิเคราะห์ผลสืบเนื่องและผลกระทบ (Cross impact analysis) แล้วเอาข้อมูลมาวาดภาพอนาคต (Scenarios) ของดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ของคณะพยาบาลศาสตร์ ทำการประเมินดัชนีที่พัฒนาขึ้น โดยใช้รูปแบบอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship model) ตามแนวคิดของ Eisner คุณลักษณะความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้จาก การวิจัย ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะของปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ ปรัชญา เป้าหมายของสถาบัน

คุณลักษณะของนักศึกษาใหม่ คุณลักษณะอาจารย์ประจำ คุณลักษณะผู้บริหาร สภาพการเงิน งบประมาณ ทรัพยากรสนับสนุนวิชาการ และคุณลักษณะของแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะของกระบวนการ ได้แก่ คุณลักษณะของหลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผลสัมฤทธิ์ การบริหาร การพัฒนาอาจารย์ การจัดดำเนินงานให้ผลิตผลงานวิชาการ กิจกรรม นักศึกษา และการประเมินตนเองของสถาบัน ด้านคุณลักษณะของผลิตผล ได้แก่ สมรรถนะและเจตคติต่อวิชาชีพของบัณฑิต พัฒนาการด้านบุคลิกภาพและทักษะทางสังคมของบัณฑิตและผลผลิตด้านวิชาการของสถาบัน

ชลันดา อินทร์เจริญ (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของหลักสูตร ประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาแห่งชาติ โดยทำการพัฒนาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ สกัดตัวประกอบด้วยวิธี Principal component analysis และหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรโทโกนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของหลักสูตรประถมศึกษา ประกอบด้วย 13 ตัวบ่งชี้หลัก ได้แก่ กระบวนการสอน ปัจจัยสนับสนุน ความสัมพันธ์กับชุมชน ประสิทธิภาพในการบริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร การจัดบรรยากาศภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คุณลักษณะของครู สัมฤทธิ์ผลของนักเรียน การวัดผลและประเมินผล การสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการ นักเรียน ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารและข้อมูลสารสนเทศ

วรรณิ แกมเกตุ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างกลุ่มพหุและ โมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม โดยมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพ การใช้ครู มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ใน โมเดลประสิทธิภาพ การใช้ครู ระหว่างกลุ่ม โรงเรียนต่างสังกัด โดยการประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างกลุ่มพหุ เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครูด้วยโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม และเพื่อเปรียบเทียบ ความสอดคล้องของ โมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม 3 โมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระหว่างโมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวิเคราะห์ส่วนประกอบความแปรปรวนร่วม และโมเดลผลคูณ โดยตรง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 10,168 คน จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในสังกัด สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานศึกษาท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 1,290 โรงเรียน ตัวแปรที่ใช้ ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ ที่วัดโดยใช้วิธีการทางตรง 9 ตัวแปรและทางอ้อม 16 ตัวแปร ที่ได้มาจากฐานข้อมูลใน โครงการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เรื่อง “ประสิทธิภาพการใช้ครู: การวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาค” ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปร ที่สำคัญของตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู ได้แก่ ตัวแปรด้านกระบวนการใช้ครู 3 ตัวแปรและตัวแปร

ด้านผลผลิต 5 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ส่วนใหญ่สอดคล้องกันระหว่างกลุ่มโรงเรียนทั้ง 5 สังกัด และระหว่างโมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ใช้ตัวแปรที่วัดได้โดยวิธีการทางตรงและทางอ้อม แต่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและลำดับความสำคัญของตัวแปรแตกต่างกัน ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครูที่พัฒนาขึ้นส่วนใหญ่มีความตรงเชิง โครงสร้าง การประยุกต์ใช้โมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แบบการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะ (CFA-CT) เป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สูงสุด อาทิตยา ดวงมณี (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางการวิจัย การศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ทำการคัดเลือก และจัดอันดับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางการวิจัยการศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้รวมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางการวิจัยการศึกษา ประกอบด้วย 486 องค์ประกอบ 61 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านคุณภาพอาจารย์ ประกอบด้วย 16 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบด้านการวิจัย/ ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบด้านทรัพยากรสนับสนุนทางวิชาการ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบด้านคุณภาพนิสิต ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบด้านหลักสูตร ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ 6) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ จำแนกตัวบ่งชี้ตามระบบการศึกษาได้เป็น ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า 16 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยกระบวนการ 27 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยผลผลิต 18 ตัวบ่งชี้ นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การจัดอันดับของมหาวิทยาลัยของประเทศในเอเชีย โดยได้ทำการรวบรวมดัชนีที่ใช้จัดอันดับคุณภาพของนิตยสาร Asia Week และของสถาบันจัดอันดับอื่น ๆ ที่นำมาใช้เป็นเกณฑ์จัดอันดับคุณภาพของสถาบันการศึกษา แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศจำนวน 26 ท่าน พิจารณาความตรง (Validity) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้จริง (Practicality) ลักษณะแบบประเมินเป็นแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ (3 = มาก 2 = ปานกลาง 1 = น้อย) ผลการวิจัย พบว่า ดัชนีที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วว่ามีความตรง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้จริง อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้หลัก ได้แก่ อาจารย์ นิสิต/ นักศึกษาและบัณฑิต หลักสูตร ผลงานวิชาการของอาจารย์ ห้องสมุด งบประมาณการบริหาร และการบริการการศึกษาจำเรณูรัตน์ เจือจันทร์ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน มีวิธีการสร้างและพัฒนาดัชนีบ่งชี้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน แล้วนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเคราะห์เอกสาร กำหนดประเด็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนได้ 194 ดัชนี นำดัชนีที่ได้ไปหาค่าความสอดคล้อง โดยใช้แบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

หาความเชื่อมั่นโดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงภายใน จากการสำรวจด้วยกลุ่มตัวอย่างอาจารย์
 คณะบริหารธุรกิจ 27 คน จากมหาวิทยาลัยเอกชน 16 แห่ง วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์
 แอลฟาของครอนบาค ทำเทคนิคเคลฟาย 3 รอบ เพื่อคัดเลือกดัชนีได้ดังนี้ (1) ดัชนีบ่งชี้คุณภาพ
 ด้านปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย ด้านนักศึกษามีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 20 ดัชนี ด้านอาจารย์มีดัชนี
 บ่งชี้คุณภาพจำนวน 27 ดัชนี ด้านหลักสูตรมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 28 ดัชนี ด้านทรัพยากรและ
 อุปกรณ์ที่ใช้ในการสนับสนุนการเรียนการสอนมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 13 ดัชนี ด้านอาคาร
 สถานที่มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 19 ดัชนี (2) ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านกระบวนการผลิต ประกอบด้วย
 ด้านการเรียนการสอน มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 20 ดัชนี ด้านการวิจัยมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน
 9 ดัชนี ด้านการรักษามาตรฐานมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 21 ดัชนี ด้านการบริหาร จัดการและ
 การควบคุมคุณภาพมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 13 ดัชนี (3) ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านผลผลิต ประกอบด้วย
 ด้านพุทธพิสัยมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 5 ดัชนี ด้านจิตพิสัยมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 13 ดัชนี
 ด้านทักษะการปฏิบัติมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 6 ดัชนี บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2543) ได้ทำ
 การวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีรวมของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตร
 มหบัณฑิต โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic delphi future research) ผลการวิจัย พบว่า
 ด้านสมรรถนะมหบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหบัณฑิต
 ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 4 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง 2) ด้านการบริหาร
 จัดการ 3) ด้านการวิจัย 4) ด้านการสอนและการให้คำปรึกษาทางวิชาการ ด้านองค์ประกอบคุณภาพ
 การจัดการศึกษาสำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหบัณฑิต ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ
 เรียงตามร้อยละน้ำหนักความสำคัญ ดังนี้ 1) อาจารย์ (21.65) 2) นิสิต/ นักศึกษาและมหบัณฑิต
 (19.70) 3) การเรียนการสอนและการประเมินผล (17.55) 4) หลักสูตร (15.40) 5) สื่อการศึกษาและ
 บริการห้องสมุด (13.25) 6) บริหารองค์การ (12.45) ด้านดัชนีของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับ
 หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหบัณฑิต ประกอบด้วยดัชนีจำนวน 57 ดัชนี จำแนกเป็น 1) อาจารย์
 11 ดัชนี 2) นิสิต/ นักศึกษาและมหบัณฑิต 8 ดัชนี 3) การเรียนการสอนและการประเมินผล
 11 ดัชนี 4) หลักสูตร 8 ดัชนี 5) สื่อการศึกษาและบริการห้องสมุด 7 ดัชนี 6) บริหารองค์การ
 12 ดัชนี ซึ่งมีความเป็นไปได้ในการนำไปกำหนดเกณฑ์ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับ
 หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหบัณฑิต รุ่งรังษิ วิบูลชัย (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้
 รวมของคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา โดยดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและ
 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนในระดับอุดมศึกษา แล้วนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์และ
 การสังเคราะห์เอกสาร กำหนดประเด็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอน แล้วใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อจัดกลุ่มตัวแปร และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้รวมของคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษาประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 12 ตัวเรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้และการสอน สนับสนุนผู้เรียนเชิงรุก ยอมรับความสามารถและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน สนับสนุนให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ใช้เวลาและเนื้อหาการ 50 สอนได้อย่างเหมาะสม ใช้ทักษะในการเสริมแรงจูงใจให้ผู้เรียน มีการเตรียมความพร้อมผู้เรียนและผู้สอน ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน เน้นความสำคัญเรื่องระยะเวลาและการเรียนรู้ มีการเตรียมแผนการสอน และมีความรู้เนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-แอสควร์ = 2347.19 ค่าดัชนีความสอดคล้อง = .94 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจำแนกตามสาขาวิชา พบว่า แต่ละสาขาวิชาให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้รวม 12 ตัว แตกต่างกัน อัญญวรรณ เมธีสถาพร (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ โดยมีขั้นตอนการพัฒนาดัชนี เป็น 2 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นกำหนดดัชนีชี้วัด โดยการศึกษาเอกสารและศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องแล้วนำมาวิเคราะห์สรุปเป็น โครงสร้างกรอบดัชนี คัดสรรดัชนีที่มีระดับความชัดเจนในการชี้วัดคุณภาพการศึกษา ความถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ความสอดคล้องกับภาวะสุขภาพของชุมชนเขตภาคเหนือ และความต้องการจำเป็นที่ขาดไม่ได้สำหรับการเป็นพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพการศึกษาในระดับค่อนข้างมากขึ้นไป ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 31 คน ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตรวจสอบชุดดัชนี แบ่งเป็นการตรวจสอบระดับความสำคัญของดัชนี โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพยาบาลจำนวน 23 คน ประเมินระดับความสำคัญของดัชนีด้านความจำเป็นต่อการนำไปปฏิบัติของปัจจัยตัวบ่งชี้ 40 ดัชนี ดัชนีปัจจัยกระบวนการ 20 ดัชนี และให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพยาบาลอนามัยชุมชนจำนวน 86 คน ผู้สำเร็จการศึกษา 150 คน ประเมินระดับความสำคัญของดัชนีปัจจัยผลิต โดยใช้มาตรา 5 ระดับ จากน้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของชุดดัชนีวัดความคงที่ภายใน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำดัชนีวัดคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติได้ของกลุ่มอาจารย์ผู้สอน และที่เป็นคณะกรรมการประกันคุณภาพของวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 70 คน เพชรรมณี วิริยะสีบงศ์ (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข โดยดำเนินการวิจัย ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวแปรที่บ่งชี้คุณภาพ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการวิเคราะห์

เนื้อหาจากการศึกษาเอกสารงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและการสอบถามผู้เกี่ยวข้องกับ
 กระบวนการบริหาร ขั้นที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างคุณภาพของ
 กระบวนการบริหารกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม
 ลิสเรล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร อาจารย์ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารฯ ในวิทยาลัยพยาบาล
 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจำนวน 399 คน ขั้นที่ 3 การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการ
 บริหารฯ โดยนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้าง
 สเกลองค์ประกอบเพื่อให้ได้สมการตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารฯ ขั้นที่ 4 สร้างแบบวัด
 และประเมินตัวบ่งชี้ หากค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เป็นผู้ประเมิน หากค่า
 ความเชื่อมั่น โดยการหาค่าอำนาจจำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มที่รู้ชั้วว่ามีการบริหารทรัพยากร
 มนุษย์ที่มีคุณภาพในระดับสูง 20 คน และระดับรองลงมา 20 คน เลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ด้วย
 ค่าสถิติ t ขั้นที่ 5 กำหนดเกณฑ์ของแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน คัดเลือก
 จำนวนข้อที่ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นว่า มีการปฏิบัติมากที่สุด เป็นเกณฑ์มาตรฐานของตัวบ่งชี้ นิติยา
 สำเร็จผล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 โดยดำเนินการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการศึกษา
 เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 2) การสัมภาษณ์ความคิดเห็นและการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้
 ตลอดชีวิตจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการวิจัย จำนวน 16 คน ขั้นตอนที่ 2
 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการนิยามเชิงทฤษฎี ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนคือ 1) การคัดเลือกตัวบ่งชี้ ที่ได้จาก
 ขั้นตอนที่ 1 โดยใช้ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 20 คน ประเมินความตรงความชัดเจน ความเหมาะสม
 และความเป็นประโยชน์ของตัวบ่งชี้ วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของความเห็น ขั้นตอนที่ 3
 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนคือ 1) ตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเป็นไป
 ได้ในการปฏิบัติ 2) การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์วิเคราะห์องค์ประกอบ
 เชิงยืนยันด้วย โปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 100 ตัวบ่งชี้ ด้านปัจจัยตัวบ่งชี้ 4 องค์ประกอบ ด้านปัจจัยกระบวนการ
 5 องค์ประกอบ และด้านปัจจัยผลผลิต 4 องค์ประกอบ และด้านการจัด โอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 2 องค์ประกอบ สุทธิชัย คนกาญจน์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของ
 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ด้วยวิธีวิจัยแบบเดลฟายในขั้นต้น และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
 ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมี 7 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ
 องค์ประกอบด้านความเสมอภาคในการเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษา 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้าน
 ประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษากลุ่มที่หนึ่ง 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพ

การบริหารอุดมศึกษากลุ่มที่สอง 2 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการผลิตบัณฑิตตามความต้องการของสังคม 1 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านความเป็นสากล 2 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการจัดการศึกษาร่วมกับภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ตัวบ่งชี้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 50 เห็นด้วยกับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นที่ตรงกันว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั้งหมดควรมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถาบัน 1.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ โรเจอร์ (Roger, 1988 cited in Tan, 1992) ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบความมีประสิทธิภาพการศึกษายาบาล ผลการวิจัย พบว่า ศึกษาองค์ประกอบความมีประสิทธิภาพการศึกษายาบาล ประกอบด้วย 1) ความสมบูรณ์แบบของสถาบัน 2) โครงสร้างของสถาบัน 3) ความมีคุณภาพของอาจารย์ 4) ความเหมาะสมของรายวิชาศิลปศาสตร์และรายวิชาวิทยาศาสตร์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 5) รายวิชาที่เป็นแกนของวิชาชีพพยาบาลและช่วยให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้ทางการพยาบาล 6) ห้องฝึกปฏิบัติการพยาบาล 7) การสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ภาคทฤษฎีมาใช้ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล วัฒนธรรมการเรียนรู้ของนิสิต/ นักศึกษายาบาล 9) การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบต่อบทบาทวิชาชีพ แทน (Tan, 1992, pp. 205-226) ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษาหลักสูตรปริญญาเอกสาขาสังคมศาสตร์ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษาหลักสูตรปริญญาเอกสาขาสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย 3 กลุ่มหลัก ๆ ได้แก่ 1) ผลงานวิจัยของอาจารย์ (Faculty research) 2) กลุ่มปัจจัยตัวป้อน (Input cluster) 3) กลุ่มนิสิต/ นักศึกษา (Student cluster) แอชเวิร์ทและฮาร์เวย์ (Ashworth & Harvey, 1994, pp. 7-14) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาดามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต พบว่า มีองค์ประกอบด้านปัจจัยตัวป้อน ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและด้านผลผลิต รวม 7 องค์ประกอบซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา ดังนี้ (1) ด้านอาจารย์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 9 ดัชนี (2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มีตัวบ่งชี้ คุณภาพจำนวน 10 ดัชนี (3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 6 ดัชนี (4) ด้านการสอน และการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 12 ดัชนี (5) มาตรฐานผลสัมฤทธิ์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี (6) ด้านการจัดการและการควบคุมคุณภาพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 11 ดัชนี และ (7) ด้านนิสิต/ นักศึกษา มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี โจเซฟ และจูเซฟ (Joseph & Juseph, 1997, pp. 15-21) ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด ได้ดังนี้ (1) ด้านวิชาการ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี (2) ด้านโอกาสของอาชีพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 2 ดัชนี (3) ด้านโปรแกรมการศึกษา มีตัวบ่งชี้

คุณภาพจำนวน 4 คัดนี้ (4) ด้านค่าใช้จ่ายและเวลา มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 คัดนี้ (5) ด้านลักษณะทางกายภาพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 คัดนี้ (6) ด้านที่ตั้งของสถาบัน มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 2 คัดนี้ และ (7) ด้านอื่น ได้แก่ อิทธิพลของครอบครัวและกลุ่มเพื่อน อิทธิพลคำพูดที่มาจากคนทั่วไปงานวิจัยในประเทศที่ได้ทำการศึกษามาทั้งหมดข้างต้น สรุปได้ว่าการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยทั่วไปใช้วิธีการหลัก ๆ 3 วิธีด้วยกัน คือ

วิธีที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยวิจัยเชิงอนาคต ได้แก่ การใช้เทคนิคเดลฟาย และเทคนิค EDRF ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ความคิดเห็นที่สอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (Expert consensus) ได้แก่ งานวิจัยของ อุไรพรรณ เจนวานิชยานนท์ (2537) อาทิตยา ดวงมณี (2540) จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2543) บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2543) และสุทธิชัย คมกาญจน์ (2547)

วิธีที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยวิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor analysis) ได้แก่ งานวิจัยของอมรรัตน์ ภาคำเสน (2535) กฤตวรรณ โอปนพันธ์ (2537) ลัดดา ตำนาวิริยะกุล (2537) และชลันดา อินทร์เจริญ (2538)

วิธีที่ 3 การพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ได้แก่ งานวิจัยของ วรณี แกมเกตุ (2540) นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2541) รุ่งรังษิ วิบูลชัย (2544) อัญญวรรณ เมธีสถาพร (2544) เพชรรมณี วิริยะสืบพงศ์ (2545) และนิตยา สำเร็จผล (2547) การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทั้งหมดข้างต้นนั้น ได้แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้จะเป็นมาตรวัดที่ใช้วัดอัตราหรือระดับของผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาหรือตัวบุคคลว่าอยู่ในระดับใด ระดับหนึ่ง และสามารถแสดงระดับของประสิทธิภาพปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือตัวบุคคลได้อีกด้วย (เพชรรมณี วิริยะสืบพงศ์, 2545, หน้า 6) รวมทั้ง ยังใช้เพื่อการตรวจสอบและประมวลผลย้อนกลับประสิทธิภาพในการบริหาร และการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดีอีกด้วย (Housel & Bell, 2001, p. 33) สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและทำการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วย โปรแกรม LISREL

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี (EMPOWERMENT) ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and development) การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สำรวจและกำหนดกรอบการพัฒนารูปแบบ
2. การสร้างและพัฒนารูปแบบเสริมพลังอำนาจของนักบัญชี
3. การทดลองใช้รูปแบบและประเมินคุณภาพ

สำรวจและกำหนดกรอบการพัฒนารูปแบบ

สำรวจและกำหนดกรอบการพัฒนารูปแบบ มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สำรวจสภาพ การพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี โดยใช้แบบสอบถาม สำรวจกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักบัญชี จำนวน 300 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชีด้วยวิธี โดยการวิเคราะห์ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ บัญชี ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย และประเมินผลการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และนักบัญชี และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและนักบัญชี

ตอนที่ 1 ศึกษาและกำหนดกรอบการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนา วิชาชีพนักบัญชี

การดำเนินงานในตอนที่ 1 นี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย
 - 1.1 สมรรถนะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย ทักษะสำคัญหรือทักษะ แกนกลาง ทักษะความรู้ในองค์กรธุรกิจ ทักษะความรู้ในวิชาชีพนักบัญชีที่ต้องใช้ในการทำงาน การมีคุณค่าและจรรยาบรรณในวิชาชีพ และการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน
 - 1.2 การเสริมพลังอำนาจการทำงานตามแนวคิดของบล็อก (Block, 1987) การเสริม พลังอำนาจการทำงานในตนเอง คือ การส่งเสริมให้บุคคลค้นพบศักยภาพที่ตนมี และใช้ประ โยชน์ ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแทนการควบคุม โดยผู้อื่น มโนทัศน์การเสริมพลังการทำงาน ได้แก่ การแบ่งปัน (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality)

นำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนารูปแบบ การเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี

2. สํารวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี โดยใช้วิธีการ วิจัยเชิงปริมาณ ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อให้ ได้ข้อมูลพื้นฐานขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการศึกษาในข้อ 1.1 นำมาสร้าง และพัฒนาเป็นแบบสอบถามและประเด็นในการสัมภาษณ์

2.2 สํารวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชีเกี่ยวกับการเพิ่ม สมรรถนะของนักบัญชีโดยใช้แบบสอบถาม

2.3 สัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่มีประเด็น คำถามกำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะของนักบัญชี

2.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัด สมุทรปราการ และจังหวัดระยอง จำนวน 596 คน (สภาวิชาชีพนักบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัด สมุทรปราการ และจังหวัดระยอง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (1970) เมื่อกำหนดขนาด ความคลาดเคลื่อน (Limit of error) และระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence: $1-\alpha$) ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = .05$) จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage random sampling technique) โดยมีขั้นตอน ในการดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 สํารวจข้อมูลจำนวนนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดระยอง โดยแบ่งนักบัญชีออกเป็นกลุ่มตามประสบการณ์การทำงาน

ขั้นที่ 2 สุ่มนักบัญชีในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ขั้นที่ 1 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างมา 50% เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา สมรรถนะของนักบัญชี ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมาทั้งหมด จำนวน 300 คน รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด

จังหวัด/ ประสพการณ์	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนนักบัญชี	ร้อยละ	จำนวนนักบัญชี	ร้อยละ
จังหวัดระยอง	202	33.89	102	34.00
3-5 ปี	61	10.23	31	10.33
มากกว่า 5-15 ปี	120	20.13	60	20.00
มากกว่า 15 ปี	21	3.52	11	3.67
จังหวัดสมุทรปราการ	394	66.11	198	66.00
3-5 ปี	135	22.65	68	22.67
มากกว่า 5-15 ปี	227	38.09	114	38.00
มากกว่า 15 ปี	32	5.37	16	5.33
รวม	596	100.00	300	100.00

2.4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน โดยกำหนดคุณสมบัติในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การทำงานด้านดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านการวัด และประเมินผล มีผลงานเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา เผยแพร่เป็นที่ยอมรับ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การทำงานในด้านดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 10 ปี

2.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

2.5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี มีสาระครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานบัญชี และส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี

2.5.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบที่มีประเด็นคำถามกำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะนักบัญชีรูปแบบการเสริมพลัง

เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาเพื่อให้ได้สาระสำคัญที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

3. แนวการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของนักบัญชีและการเสริมพลังอำนาจ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

3.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี มีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลทั่วไปของสำนักงานบัญชี ทำการวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3.2.2 การวิเคราะห์สภาพความต้องการ สมรรถนะ และองค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี โดยการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยัน

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญ (Significant statements) จากนั้นนำมาจัดกลุ่ม (Categories) เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็นข้อค้นพบ (Themes)

3.3 การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับนักบัญชีที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการทดลองใช้นำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9428

3.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) โดยผู้วิจัยพิจารณาตัวประกอบตามเกณฑ์ ดังนี้คือ ตัวประกอบที่สำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1

การสร้างและพัฒนารูปแบบเสริมพลังอำนาจของนักบัญชี

การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ โดยสร้างเครื่องมือประเมินคุณภาพของรูปแบบ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ เอกสารคู่มือการใช้รูปแบบและเครื่องมือการประเมินผล หลังจากนั้นนำไปแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญนำรูปแบบไปศึกษานำร่อง (Pilot study) แล้วสรุปผลการศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบเสริมพลังอำนาจให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สภาพปัจจุบัน ความต้องการพัฒนา และตัวบ่งชี้สมรรถนะนักบัญชี ในขั้นที่ 1 ผลของการศึกษาทั้งหมดนำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและโครงสร้างรูปแบบเสริมพลังอำนาจ ในครั้งนี้

1.1 สร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจตามกรอบแนวคิดในขั้นที่ 1 ซึ่งผลของการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเบื้องต้น ทำให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการพื้นฐานของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผลลัพธ์ที่คาดหวังของรูปแบบ เนื้อหากิจกรรม กระบวนการจัดกิจกรรม และการประเมินผล

1.2 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ จากการขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิให้พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ มีวิธีการดำเนินการดังนี้

1.2.1 แหล่งข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการเลือกคือ 1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านบัญชี ปฏิบัติงานด้านบัญชี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การทำงานด้านดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน 2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัด และประเมินผล วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การทำงานในด้านดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยที่ได้รับการพิจารณาความเหมาะสมจากอาจารย์ที่ปรึกษา

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่อให้ได้สาระสำคัญที่จะนำไปปรับปรุงการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะนักบัญชีให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.3 นำรูปแบบเริ่มต้นที่ได้ และที่ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจากขั้นตอนที่ 1.2.3 มาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมพลังอำนาจให้สอดคล้องกับสมรรถนะนักบัญชี โดยผู้วิจัยได้ออกแบบหลักสูตรไว้ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างโครงสร้างหลักสูตร ขั้นการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตร และขั้นการปรับปรุงหลักสูตร

1.3.1 การสร้างโครงสร้างหลักสูตร มีรายละเอียดดังนี้

1.3.1.1 องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

(1) จุดมุ่งหมาย

- (2) เนื้อหาวิชา
- (3) กิจกรรมการอบรม
- (4) การวัดและประเมินผล

1.3.1.2 กำหนดเนื้อหาสาระในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ได้ดำเนินการ
ดังต่อไปนี้

(1) การกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดโดยพิจารณาข้อมูลที่ได้รับจากเอกสาร
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะนักบัญชี และ
จากการสอบถามนักบัญชี (การสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยตอนที่ 1)

(2) เนื้อหาวิชา กำหนดโดยนำข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้
องค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรม โดยเน้นให้นักบัญชีมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานทางบัญชี
และนำวิธีวิทยาการเสริมพลังอำนาจมาใช้ ทั้งหมด 4 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง เนื้อหาประกอบด้วย

1. สร้างความพร้อมและความต้องการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง
2. การรับรู้ศักยภาพของตนเองในด้านบัญชี
3. การสร้างความตระหนักให้นักบัญชีรู้จักและเข้าใจตนเอง

หน่วยที่ 2 บัญญัติ 10 ประการของนักบัญชี ยุค AEC เนื้อหาประกอบด้วย

1. International Financial Reporting Standard (IFRS)
2. ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับการเป็นนักบัญชี
3. มาตรฐานบัญชีไทย
4. จรรยาบรรณวิชาชีพนักบัญชี

หน่วยที่ 3 การเขียนรายงานการสอบบัญชีต่อธนาคารเงิน เนื้อหาประกอบด้วย

1. หลักเกณฑ์ วิธีการ รูปแบบการเขียนรายงานในสถานการณ์ต่าง ๆ

ตามมาตรฐานบัญชีในปัจจุบัน

2. ข้อควรระวังในการปิดบัญชี การจัดทำงบการเงิน

หน่วยที่ 4 เทคนิคพื้นฐานในการพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชี เนื้อหา
ประกอบด้วย

1. การพัฒนาระบบบัญชีที่ทำด้วยมือ (Manual accounting systems)
2. การพัฒนาระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ (Computerized accounting systems)

(3) กิจกรรมการอบรม กำหนดเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

(3.1) ให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้เนื้อหา ฝึกปฏิบัติ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ด้านบัญชี และผู้เข้าอบรมเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารคู่มือประกอบการฝึกอบรม

(3.2) ให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงจากการดำเนินงาน ด้านบัญชีในสถานประกอบการของตนเอง และจากการนิเทศติดตาม โดยมีกลุ่มผู้สนับสนุนการวิจัย เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำชี้แนะ อำนวยความสะดวก และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

(4) การวัดและประเมินผล กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระของกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

(4.1) การประเมินก่อนการฝึกอบรม ประกอบด้วย

- การประเมินสมรรถนะด้านบัญชี เป็นการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการอบรมที่แสดงถึงความรู้ความสามารถเกี่ยวกับด้านบัญชี ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ประเมิน โดยแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับบัญชี ด้านทักษะงานด้านบัญชี ประเมิน โดยแบบประเมิน ร่องรอยการปฏิบัติงานด้านบัญชี และเจตคติต่องานด้านบัญชี ประเมิน โดยแบบวัดเจตคติต่องาน ด้านบัญชี มีรายละเอียดดังนี้

แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับบัญชี

แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับบัญชี เป็นแบบทดสอบที่ใช้สำหรับ วัดความรู้เกี่ยวกับบัญชี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ วิธีการให้ คะแนนตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านร้อยละ 80

ตัวอย่างคำถาม

ขอความกรุณาให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ถูกต้อง และเขียนเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อความที่ไม่ถูกต้อง

1. ข้อมูลสินทรัพย์ไม่ใช่ข้อมูลที่อยู่ในงบดุล
2. ความเสี่ยงสืบเนื่อง เป็น โอกาสที่ยอดคงเหลือของบัญชีหรือประเภทของรายการ แสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริง

แบบประเมินร่องรอยการปฏิบัติงานด้านบัญชี

แบบประเมินร่องรอยการปฏิบัติงานด้านบัญชี เป็นแบบประเมินสภาพ การปฏิบัติงานด้านบัญชี มีลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตัวอย่างคำถาม

การปฏิบัติงานด้านบัญชีของท่านท่านได้ปฏิบัติกิจกรรมต่อไปนี้

ในระดับใดโดย

ระดับ 5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
ระดับ 4	หมายถึง	มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง
ระดับ 3	หมายถึง	มีการปฏิบัติบางครั้ง
ระดับ 2	หมายถึง	มีการปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่ได้ปฏิบัติ/ ไม่มีการปฏิบัติ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. คำนวณตัวเลขโดยใช้คอมพิวเตอร์					
2. ใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานบัญชี					

แบบวัดเจตคติต่องานด้านบัญชี

แบบวัดเจตคติต่องานด้านบัญชี เป็นแบบประเมินที่สอบถามความรู้สึกของนักบัญชีที่มีต่อการปฏิบัติงานบัญชี มีลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตัวอย่างคำถาม

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

รายการ	มาก ← → น้อย				
	5	4	3	2	1
1. ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริง อันเป็นสาระสำคัญของงานที่ตนให้บริการทางวิชาชีพ					
2. การทำบัญชีต้องคำนึงถึงมาตรฐานการบัญชีรับรองทั่วไป และต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด					

- การประเมินเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

เป็นการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการอบรม ถึงความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ซึ่งผู้วิจัยปรับมาจากแบบสอบถามการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผล ของมณีนรีตนา โนนหัวรอ (2556) เป็นการให้น้ำหนักคะแนน 6 อันดับ จำนวน 50 ข้อ

ตัวอย่างคำถาม

โปรดให้น้ำหนักคะแนนในแต่ละข้อตามความคิดเห็นของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ให้น้ำหนักคะแนน 5 หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
ให้น้ำหนักคะแนน 4 หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ให้น้ำหนักคะแนน 3 หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
ให้น้ำหนักคะแนน 2 หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
ให้น้ำหนักคะแนน 1 หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
ให้น้ำหนักคะแนน 0 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

รายการ	ความคิดเห็น					
	0	1	2	3	4	5
1. ฉันกล้าเสี่ยงและทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าต้องทำในงานด้านบัญชีของฉัน						
2. ฉันหวังว่าจะได้รับรางวัลต่าง ๆ เมื่อนั้นได้ทำงานสำเร็จลงด้วยดี						

(4.2) การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เป็นการประเมินตามสภาพจริงระหว่างที่นักบัญชีทำกิจกรรมในห้องฝึกอบรม และการทำงานด้านบัญชีในสถานประกอบการ โดยการสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม ขณะทำกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรมรายบุคคล ประเมิน โดยกลุ่มผู้สนับสนุนการวิจัย เช่น วิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

(4.3) การประเมินผลหลังการฝึกอบรม ประกอบด้วยการประเมินดังต่อไปนี้

- การประเมินสมรรถนะด้านบัญชี เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้น

การฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินฉบับเดียวกับที่ใช้ในการประเมินก่อนการอบรม

- การประเมินเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง เป็นการประเมินผล

เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินฉบับเดียวกับที่ใช้ในการประเมินก่อนการอบรม

- การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจ

1.3.2 การตรวจสอบ โครงร่างหลักสูตร

หลังจากเขียน โครงร่างหลักสูตรแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบเอกสารหลักสูตร เพื่อศึกษาข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขในด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องภายในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร โดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย (1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบัญชี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การทำงานด้านดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน (2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยทางการศึกษาด้านการวัด และประเมินผล มีผลงานเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา เผยแพร่เป็นที่ยอมรับ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การทำงานในด้านดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 7 คน (3) ผู้ทรงคุณวุฒิ มีประสบการณ์การบริหารบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบบัญชี ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน มีรายละเอียดการตรวจสอบดังนี้

1.3.2.1 จุดประสงค์ของการตรวจสอบ

เพื่อประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร และเนื้อหาสาระในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ จุดหมาย เนื้อหาวิชา กิจกรรมการอบรม และการวัดประเมินผลกับความเหมาะสมของผู้อบรม

1.3.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

การตรวจสอบ โครงร่างหลักสูตร ใช้เครื่องมือที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การตรวจสอบความเหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ลักษณะเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามความเหมาะสม คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย เหมาะสมน้อยที่สุด

2) การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง

1.3.2.3 การประเมิน โครงร่างหลักสูตร

นำโครงร่างหลักสูตรและเครื่องมือประเมิน ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผล

1.3.3 การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้

ในขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร จากผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นหลักเกณฑ์ในการปรับปรุงหลักสูตร โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

1.3.3.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของ โครงร่างหลักสูตรเมื่อเทียบกับเกณฑ์ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสมมาก ผู้วิจัยให้คงไว้ในหลักสูตร

1.3.3.2 ถ้ามีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นอกเหนือจากข้อคำถามตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกัน ผู้วิจัยพิจารณาเพิ่มเติมไว้ในหลักสูตร โดยคำนึงถึงพื้นฐานของผู้อบรม

1.4 การทดลองใช้รูปแบบเป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้ก่อนการนำไปใช้จริงอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคระหว่างดำเนินการ เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1.4.1 กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกนักบัญชีที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดชลบุรี อำเภอบางละมุง จำนวน 15 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทดลองจริงมากที่สุด เนื่องจากอยู่ในขอบเขตจังหวัดเดียวกัน

1.4.2 การทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยเลือกหน่วยการฝึกอบรมบางหน่วยที่มีความสำคัญครอบคลุมการเพิ่มสมรรถนะนักบัญชีแล้วประเมินความพึงพอใจ โดยจัดกลุ่มสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อรูปแบบ

1.5 สรุปผลการศึกษานำร่องเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมการฝึกอบรมและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

1.6 แนวการวิเคราะห์ข้อมูล

1.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกบันทึกไว้ในเครื่องบันทึกเสียง และนำมาถอดเทปคำสัมภาษณ์ เพื่อค้นหาความหมาย กระบวนการในการวิเคราะห์คำสัมภาษณ์ประกอบไปด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

1.6.1.1 คำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ จะได้รับการอ่านทบทวนจนกระทั่งสามารถที่จะทำความเข้าใจได้ถึงความหมาย

1.6.1.2 คำสัมภาษณ์ จะได้รับการตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญ จากนั้นนำมาจัดกลุ่ม เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็นข้อค้นพบ

1.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบ โครงร่างหลักสูตร ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาวิเคราะห์ผล ดังนี้

1.6.2.1 การตรวจสอบความเหมาะสม นำมาผลการประเมินมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ (พงศเทพ จิระโร, 2552, หน้า 15) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

หากผลการประเมินอยู่ในระดับเหมาะสมมากถึงมากที่สุด นั่นคือ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ ไม่ต้องทำการปรับปรุง แต่ถ้าผลการประเมินอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลางถึงเหมาะสมน้อยที่สุด นั่นคือ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.50 ต้องทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.6.2.2 การตรวจสอบความสอดคล้อง โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency: *IOC*) ซึ่งมีสูตรการคำนวณ (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์, 2545, หน้า 179) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

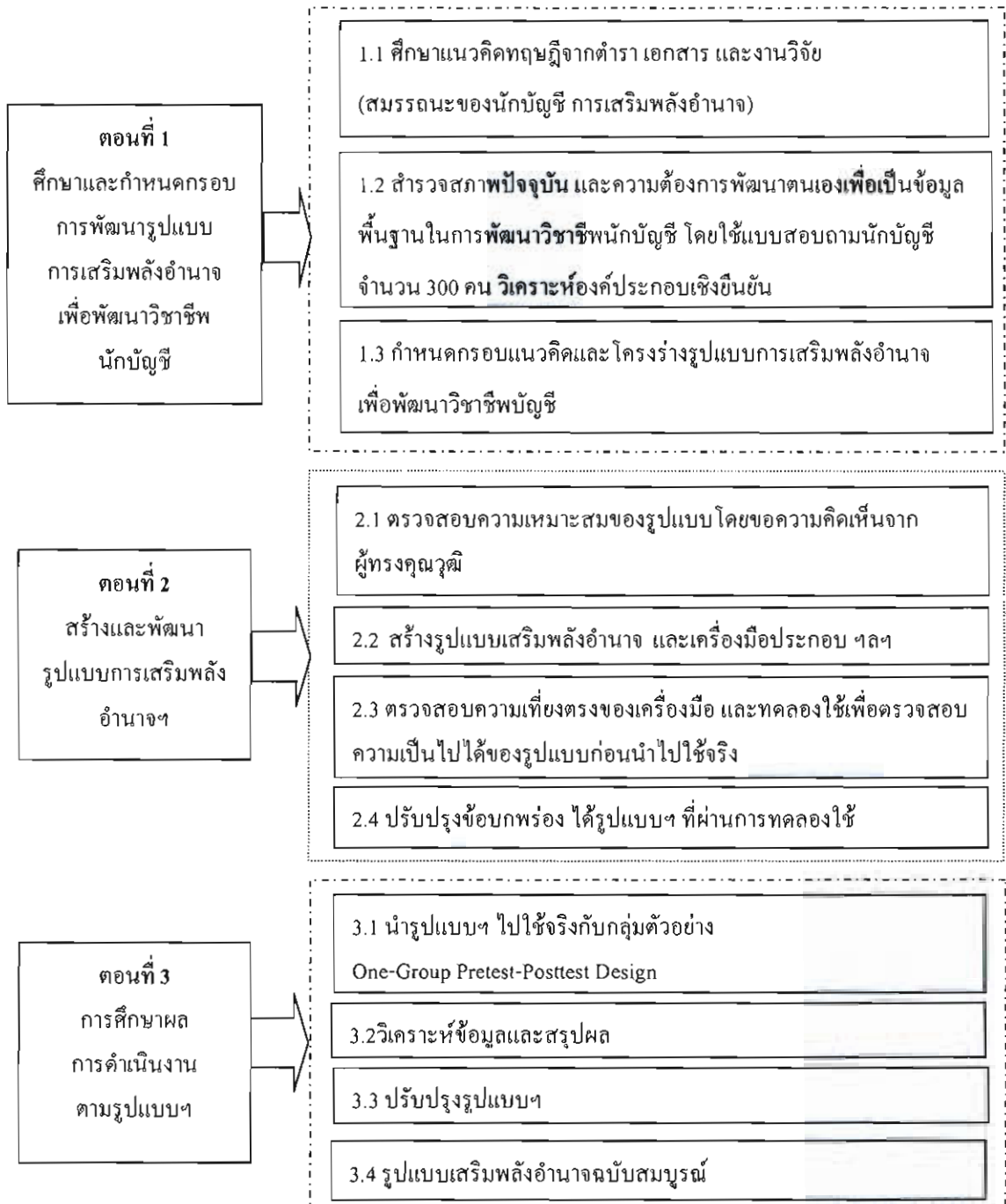
เมื่อ *IOC* หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการตรวจสอบ
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็น
 N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การยอมรับความสอดคล้องถือค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวัดและประเมินผล ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับบัญชี แบบประเมินร่องรอยการปฏิบัติงานด้านบัญชี แบบวัดเจตคติต่องานด้านบัญชี และแบบวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงาน เป็นการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำเครื่องมือการวัดและประเมินผลทั้งหมดที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับนักบัญชีที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลจากการทดลองใช้นำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9661

การทดลองใช้รูปแบบและประเมินคุณภาพ

การทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังอำนาจ ดำเนินการ โดยนำรูปแบบไปทดลองฝึกอบรม นักบัญชี รวม 30 คน และประเมินผลการใช้รูปแบบ โดยการประเมินผลการฝึกอบรมการดำเนินการ วิจัยจากตอนที่ 1 ถึงตอนที่ 3 แสดงเป็นแผนภาพ ดังแสดงในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการพัฒนาแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี

การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพบัญชี การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีรายละเอียด ดังนี้

1. นำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพบัญชีที่ปรับปรุงแล้วจากการตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษานำร่องไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ใช้การทดลอง ระหว่าง เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2557

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักบัญชี จำนวน 30 คน จาก 2 บริษัท ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติ ดังนี้

1.1.1 เป็นนักบัญชีที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง และเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

1.1.2 ผู้บริหารมีความต้องการที่จะพัฒนานักบัญชี และเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

2. แบบแผนการทดลอง กระบวนการวิจัยในขั้นตอนนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research) แบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental designs) แบบกลุ่มเดียว วัดก่อนและหลังการทดลอง (One group pretest-posttest) ซึ่งเป็นแบบแผนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้ง่ายเหมาะกับการวิจัยที่มีตัวอย่างผู้รับการทดลองมีจำนวนจำกัด (องอาจ นัยพัฒน์, 2551 หน้า 24-125) แบบแผนการทดลองที่กำหนดไว้ แสดงดังภาพประกอบ

	E	Q ₁	X ₁	Q ₂
เมื่อ	E คือ กลุ่มทดลอง (นักบัญชีผู้เข้าอบรม)		Q ₁ คือ การวัดก่อนการใช้รูปแบบ	
	X ₁ คือ การฝึกอบรมตามรูปแบบ		Q ₂ คือ การวัดหลังการใช้รูปแบบ	

ภาพที่ 2 แบบแผนการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพบัญชี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

3.1 คู่มือการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรม ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการศึกษานำร่องแล้ว และคู่มือวิทยากรเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวิทยากรในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

3.2 เครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่

3.2.1 แบบประเมินสมรรถนะด้านบัญชี

3.2.2 แบบวัดการเสริมพลังในตนเอง

3.2.3 แบบบันทึกการปฏิบัติงาน

3.2.4 แบบบันทึกคะแนนสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

3.2.5 แบบประเมินการนิเทศกำกับติดตาม

3.3 การดำเนินการทดลอง ดำเนินการด้วยวิธีการฝึกอบรมให้แก่นักบัญชีตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพบัญชี มีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยจัดทำโครงการฝึกอบรม เสนอต่อเจ้าของบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการทดลอง โดยการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับนักบัญชี พร้อมเสนอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยที่ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3.2 เตรียมความพร้อมนักบัญชีกลุ่มผู้ฝึกอบรม และเตรียมสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมการอบรมและการวัดประเมินผล

3.3.3 เตรียมความพร้อมกลุ่มผู้สนับสนุนการวิจัย มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยวิทยากร วิทยากรกลุ่ม อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับการอบรม ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศติดตามและการวัดประเมินผล

3.3.4 ดำเนินการทดลองตามแผนการฝึกอบรม ระหว่างเดือนพฤษภาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2557

3.3.4.1 วิธีฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศติดตาม

(1) การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม

- 2 สัปดาห์แรกในเดือนพฤษภาคม ผู้วิจัยเข้าพบนักบัญชี เพื่อทำความรู้จัก สร้างความคุ้นเคย นำแบบประเมินก่อนการฝึกอบรม ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะด้านบัญชี แบบวัดการเสริมพลังในตนเอง ไปให้นักบัญชีทำ

- ฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน 4 หน่วยการเรียนรู้ ระยะเวลา 2 วัน เพื่อให้ นักบัญชีได้เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องวิชาชีพบัญชี

(2) การปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศติดตาม

- กิจกรรมการปฏิบัติในสภาพจริง ผู้วิจัยและกลุ่มผู้สนับสนุน ได้เข้าไปทำกิจกรรมการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือ และสะท้อนผลการดำเนินการ โดยเข้าไปพบนักบัญชี ในสัปดาห์ที่ 3 และสัปดาห์ที่ 4 ทุกวัน วันละ 1 ชั่วโมง

(3) การประเมินผลหลังการฝึกอบรม

- แบบประเมินสมรรถนะด้านบัญชี แบบวัดการเสริมพลังในตนเอง โดยใช้แบบประเมินฉบับเดียวกับที่ใช้ในการประเมินผลก่อนอบรม

- ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารที่ส่งนักบัญชีเข้ารับการฝึกอบรม

3.3.4.2 วิทยากร ผู้วิจัยเป็นวิทยากรและเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถทางด้านบัญชี ที่ตรงกับหัวข้อการอบรมมาเป็นวิทยากร

3.3.4.3 แผนปฏิบัติการฝึกอบรม แสดงดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการฝึกอบรม

กิจกรรม	ช่วงเวลา พ.ศ. 2557			
	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม
ประเมินก่อนอบรม	Q ₁			
กิจกรรมฝึกอบรม		X ₁		
การนิเทศติดตาม			X ₂	
ประเมินหลังอบรม				Q ₂

โดย Q₁ หมายถึง การประเมินก่อนการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านบัญชีและการประเมินการเสริมพลังในตนเอง

X₁ หมายถึง กิจกรรมการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม กิจกรรมการปฏิบัติในสภาพจริงเป็นการนำกิจกรรมจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานด้านบัญชี และกิจกรรมการนิเทศกำกับติดตาม

X₂ หมายถึง กิจกรรมการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือและสะท้อนผลการดำเนินการด้านบัญชีของนักบัญชีหลังการอบรมเสร็จแล้ว

Q₂ หมายถึง การประเมินหลังการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านบัญชี การประเมินการเสริมพลังในตนเองของนักบัญชีที่เข้ารับการอบรม และประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารที่ส่งนักบัญชีเข้ารับการฝึกอบรม

3.4 วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพบัญชี ตลอดจนประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ ดำเนินการดังนี้

3.4.1 วิธีการเชิงปริมาณ ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านบัญชี การประเมินการเสริมพลังในตนเอง การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม และการประเมินคุณภาพของรูปแบบตามมาตรฐานการประเมินและหลักการเสริมพลังอำนาจ

3.4.2 วิธีการเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสอบถามพูดคุยกับนักบัญชีผู้เข้าอบรมระหว่างที่ใช้รูปแบบ การสังเกตการดำเนินงานทางบัญชี และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้สนับสนุน ได้แก่ ผู้บริหารเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อรูปแบบ โดยการสะท้อนผลการเสริมพลังของการเพิ่มสมรรถนะนักบัญชี เพื่อขึ้นชั้นกระบวนการเสริมพลังและผลของกระบวนการเสริมพลังที่ใช้ในการเพิ่มสมรรถนะนักบัญชี และเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการเสริมพลังในการเพิ่มสมรรถนะนักบัญชี

3.5 ปรับปรุงรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพบัญชี โดยนำผลจากการวิเคราะห์กระบวนการและผลการดำเนินงานตามรูปแบบ ตลอดจนประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ ทั้งจากวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์

3.6 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะด้านบัญชี การประเมินการเสริมพลังในตนเอง การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม และการประเมินคุณภาพของรูปแบบตามมาตรฐานการประเมินและหลักการเสริมพลัง มีรายละเอียดดังนี้

3.6.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3.6.1.2 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านบัญชี และการเสริมพลังในตนเอง ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ด้วยค่า *t-test* นำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบความเรียง

3.6.1.3 การวิเคราะห์คุณภาพของรูปแบบ ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบความเรียง โดยแปลผลการพิจารณา ดังนี้

การประเมินรูปแบบตามมาตรฐานการประเมิน (พงศ์เทพ จิระโร, 2552, หน้า 15)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์/ ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสม/ ความถูกต้อง ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์/ ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสม/ ความถูกต้อง ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์/ ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสม/ ความถูกต้อง ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ ความถูกต้อง ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ ความถูกต้อง ในระดับน้อยที่สุด

การประเมินรูปแบบหลักการประเมินเสริมพลัง (พงศเทพ จิระโร, 2552, หน้า 15)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามพูดคุยกับนักบัญชีผู้เข้าอบรมระหว่างที่ใช้รูปแบบ การสังเกตการดำเนินงานทางบัญชี และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้สนับสนุน ได้แก่ ผู้บริหารเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อรูปแบบ นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญ จากนั้นนำมาจัดกลุ่ม เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็นข้อค้นพบซึ่งการตีความหมายของข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการเขียนบรรยายของผู้เข้ารับการอบรมจะอยู่บนพื้นฐาน โครงสร้างของเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (บุญเชิด ภิญ โยอนันตพงษ์, 2521, หน้า 36)

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญเชิด ภิญ โยอนันตพงษ์, 2521, หน้า 55)

1.3 ค่ามัธยฐาน (พงศเทพ จิระโร, 2552, หน้า 15)

1.4 ค่าพิสัยควอไทล์ (พงศเทพ จิระโร, 2552, หน้า 15)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 คำนวณค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (Item objective congruence: *IOC*) (บุญเชิด ภิญ โยอนันตพงษ์, 2524, หน้า 69)

2.2 ความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.3 คำนวณค่าความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) โดย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factory analysis; CFA)

2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะด้านบัญชี และการเสริมพลังในตนเอง ก่อนและหลังการใช้รูปแบบด้วยค่า *t-test* for dependent

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที (t -distribution)
df	แทน	ค่าของขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็นของการมีนัยสำคัญทางสถิติ
$Mdn.$	แทน	ค่ามัธยฐาน
**	แทน	ความน่าจะเป็นของการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
		ตัวแปรปัจจัยสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี (Compettency)
RESPONSE	หมายถึง	ด้านความรับผิดชอบ
ROLE	หมายถึง	ด้านข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณ
PROCESS	หมายถึง	ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า
RESOURCE	หมายถึง	ด้านการจัดการทรัพยากร
PROCEDUR	หมายถึง	ด้านการปฏิบัติงาน
MONITOR	หมายถึง	ด้านการติดตาม ตรวจสอบ
DOCUMENT	หมายถึง	ด้านการจัดการเอกสาร

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี

เป็นการวิเคราะห์แนวคิดจากเอกสาร (Documentary study and analases) เกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ และการเสริมพลังอำนาจการทำงาน รวมทั้งสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน

ขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดระยอง จำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนนี้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเริ่มต้น (Tentative model) ในตอนที่ 2

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี

เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง และแนวคิดการเพิ่มสมรรถนะนักบัญชี ที่เชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืน เพื่อให้ให้นักบัญชี มีสมรรถนะด้านบัญชี ผลของการศึกษานำมาสังเคราะห์กรอบแนวคิด และพัฒนาโครงสร้างรูปแบบ ตรวจสอบความเหมาะสมโดยขอความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นจึงนำรูปแบบไปศึกษานำร่องกับนักบัญชีที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ ในการนำไปใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ ได้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจที่มีคุณภาพ สำหรับนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี

เป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับกลุ่มนักบัญชี จำนวน 30 คน จาก 2 บริษัท และกลุ่มผู้สนับสนุน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารบริษัท และผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชี จำนวน 5 คน ในระหว่างเดือน พฤษภาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2557 โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลองแบบแผน กึ่งทดลอง (Quasi-experimental designs) แล้วศึกษาผลการดำเนินงานของรูปแบบ ด้วยวิธีการ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะด้านบัญชี คะแนนการเสริมพลัง อำนาจการทำงานในตนเอง รวมทั้งศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบของนักบัญชีผู้เข้าร่วมวิจัย ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ และกลุ่มสนับสนุน ผลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์นำไปปรับปรุง รูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ มีรายละเอียดของผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดหลัก จากเอกสารเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ

เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี จากคำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน ในตนเอง และสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเริ่มต้น สรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวคิดหลักของการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
1. การเสริมพลังอำนาจ การทำงานในตนเอง 1.1 ความหมาย	กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลค้นพบศักยภาพการทำงานภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้พัฒนาตนเอง พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งช่วยให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแทนการควบคุมโดยผู้อื่น
1.2 หลักการสำคัญ	ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1. การแบ่งปัน (Sharing) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในกลุ่ม เกี่ยวกับวัตถุประสงค์เป้าหมายวิธีการทำงานและเกณฑ์การประเมินผลการทำงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกัน 2. การร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) เป็นการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานโดยการสร้างทีมการทำงาน และทำงานเป็นทีม 3. การเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) เป็นการสร้างความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ การพึ่งพา และการให้คุณค่าต่อความสามารถของกันและกัน
1.3 ขั้นตอน/ กระบวนการ	ประกอบด้วยขั้นตอน 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1. กำหนดมาตรฐานหรือกลยุทธ์การทำงาน 2. มอบหมายหน้าที่ 3. ฝึกอบรมและพัฒนาโดยให้ได้ความรู้และสารสนเทศ 4. ให้ข้อมูลย้อนกลับ 5. ให้การยกย่องหรือยอมรับข้อผิดพลาดในการทำงาน 6. ประเมินผลการทำงาน 7. ปรับปรุงผล 8. สรุปสะท้อนผล

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
<p>2. สมรรถนะด้านบัญชี ของนักบัญชี</p> <p>2.1 ความหมาย</p>	<p>การบัญชี เป็นศิลปะของการรวบรวม บันทึก จำแนก และทำสรุปข้อมูลอันเกี่ยวกับเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจในรูปตัวเงิน ผลงานขั้นสุดท้ายของการบัญชี คือ การให้ข้อมูลทางการเงิน ซึ่งเป็นประโยชน์แก่บุคคลหลายฝ่าย และผู้ที่สนใจในแต่ละกิจกรรม</p>
<p>2.2 หลักการสำคัญ</p>	<p>ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความเข้าใจได้ ข้อมูลในงบการเงินต้องสามารถเข้าใจได้ในทันทีที่ผู้ใช้งบการเงินใช้ข้อมูลดังกล่าว ดังนั้น 2. ความเชื่อถือได้ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต้องเชื่อถือได้ ข้อมูลจะมีคุณสมบัติของความเชื่อถือได้หากปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียง ซึ่งทำให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถเชื่อได้ว่าข้อมูลนั้นเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของข้อมูลที่ต้องการให้แสดงหรือควรแสดง 3. ความเป็นกลาง และความระมัดระวัง ข้อมูลที่แสดงอยู่ในงบการเงินมีความน่าเชื่อถือเมื่อมีความเป็นกลางหรือปราศจากความลำเอียง งบการเงินจะขาดความเป็นกลางหากการเลือกข้อมูลหรือการแสดงข้อมูลในงบการเงินนั้นมีผลทำให้ผู้ใช้งบการเงินตัดสินใจหรือใช้ดุลยพินิจตามเจตนาของกิจการ 4. เนื้อหาสำคัญกว่ารูปแบบ ข้อมูลเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของรายการและเหตุการณ์ทางบัญชี ดังนั้น ข้อมูลต้องบันทึกและแสดงตามเนื้อหาและความเป็นจริงเชิงเศรษฐกิจมิใช่ตามรูปแบบทางกฎหมายเพียงอย่างเดียว 5. ความครบถ้วน ข้อมูลในงบการเงินที่เชื่อถือได้ต้องครบถ้วนภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญและต้นทุนในการจัดทำ 6. ทันต่อเวลา การรายงานข้อมูลล่าช้าอาจทำให้ข้อมูลสูญเสียความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ
<p>2.3 ขั้นตอน/ กระบวนการ</p>	<p>ขั้นตอนการบัญชีหรือวงจรการบัญชีมีทั้งหมด 9 ขั้นตอน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จดบันทึกรายการค้า 2. บันทึกในสมุดบัญชีขั้นตอนหรือว่าสมุดรายวันขั้นต้น 3. สมุดบัญชีแยกประเภท

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
2.3 ขั้นตอน/ กระบวนการ	4. การทำงบทดลอง 5. ปรับปรุงบัญชีในกระดาษทำการ 6. การจัดหางบการเงิน 7. ปรับปรุงรายการบัญชี 8. การปิดบัญชีขั้นต้น 9. จำทำงบทดลองหรือว่าเปิดรายการบัญชี

จากตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์เนื้อหาของแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี พบว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่สำคัญในการช่วยเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีให้นักบัญชีมีความรู้ความเข้าใจในงานด้านบัญชีได้อย่างมีคุณภาพ โดยนักบัญชีได้เกิดความรู้ที่มั่นใจและแนวคิดเชิงบวกกับงานด้านบัญชีของตนยิ่งขึ้น

2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชีเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะของนักบัญชี โดยใช้การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

2.1 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี กับนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดระยอง จำนวน 300 คน ผลการศึกษาข้อมูลปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมของตัวแปรที่ใช้วัดสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี

รายการ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ด้านความรับผิดชอบของนักบัญชี			
1.1 นักบัญชีควรมีความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา นักบัญชี	3.78	0.76	มาก
1.2 นักบัญชี ควรมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในบทบาทของนักบัญชี	3.72	0.80	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	SD	แปลผล
1.3 นักบัญชี ควรมีความเข้าใจในทิศทางการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมของ นักบัญชี	3.68	0.79	มาก
1.4 นักบัญชี ควรสร้างเครือข่าย (Network) หรือมีความร่วมมือกันระหว่างกลุ่มวิชาชีพบัญชีเพื่อพัฒนาความรู้ที่มีความหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อความเข้มแข็ง	3.48	0.70	ปานกลาง
1.5 นักบัญชี ควรมีลักษณะ และ/หรือ การแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ	3.51	0.96	มาก
1.6 นักบัญชี ควรมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ความเป็นสากล	3.72	1.00	มาก
1.7 นักบัญชี ควรมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของความเป็นมาตรฐานสากล	3.63	0.94	มาก
1.8 นักบัญชี ควรมีการจัดทำนโยบาย แผนกลยุทธ์ และแผนดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจ	3.52	0.76	มาก
1.9 ควรมีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกผ่านช่องทางที่เหมาะสม ถูกที่ถูกเวลา	3.48	0.88	ปานกลาง
1.10 ควรมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialist) และความเป็นมืออาชีพ (Professional)	3.61	0.92	มาก
1.11 ในอนาคตนักบัญชีควรมีความสามารถด้านการให้คำปรึกษาในฐานะเพื่อนคู่คิดธุรกิจของลูกค้า	3.66	0.92	มาก
2. ด้านข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณของนักบัญชี			
2.1 ควรกำหนดจรรยาบรรณให้ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายทางด้านวิชาชีพบัญชี	3.62	0.90	มาก
2.2 ควรมีการสื่อสารให้พนักงานรับรู้และมีส่วนร่วมในจรรยาบรรณของสำนักงานบัญชี	3.67	0.74	มาก
2.3 ควรมีการปลูกฝังค่านิยมและสร้างคุณค่าทางวิชาชีพบัญชี	3.66	0.77	มาก
2.4 ควรมีหรือสร้างความเป็นธรรมาภิบาลของนักบัญชี	3.68	0.78	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	SD	แปลผล
3. ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าของนักบัญชี			
3.1 ควรมีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและ/หรือ ภาษาในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน	3.48	0.80	ปานกลาง
3.2 ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และการวางแผน ในการปฏิบัติงาน	4.45	0.76	มาก
3.3 ควรมีการถ่ายโอนความรู้สู่ลูกค้าเกี่ยวกับผลกระทบที่อาจ เกิดขึ้น	4.49	0.75	มาก
3.4 ควรมีแนวทางในการรักษาลูกค้าเดิม และขยายฐานลูกค้าใหม่	4.34	0.78	มาก
3.5 ควรให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางบัญชี	4.10	0.82	มาก
3.6 ควรมีการสื่อสารกับลูกค้าที่เป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two way communication)	3.85	0.83	มาก
3.7 ควรมีแนวทางในการสร้างความเชื่อถือ เพื่อให้ลูกค้าเกิดความไว้วางใจในงานบริการ	3.71	0.81	มาก
3.8 ควรมีการสร้าง Call Center เพื่อให้ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ บัญชี กฎหมาย กฎระเบียบ ฯลฯ	3.59	0.79	มาก
3.9 ควรมีการกำหนดราคาค่าธรรมเนียมในการให้บริการ ของสำนักงานบัญชีอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	3.67	0.89	มาก
3.10 ควรให้ความสำคัญในการคัดเลือกลูกค้าให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของสำนักงานบัญชี	3.65	0.83	มาก
4. ด้านการจัดการทรัพยากรของนักบัญชี			
4.1 ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของนักบัญชี	3.48	0.66	ปานกลาง
4.2 บุคลากรควรต้องมีคุณสมบัติทางวิชาชีพบัญชีตามที่กฎหมาย กำหนด	3.48	0.70	ปานกลาง
4.3 บุคลากรควรมีการปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้า ในอนาคต	3.52	0.76	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	SD	แปลผล
4.4 มีการวางแผนระบบบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเข้า ในอนาคต	3.45	0.84	ปานกลาง
4.5 มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อม	3.38	0.82	ปานกลาง
4.6 มีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.50	0.78	มาก
4.7 มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.76	มาก
4.8 มีความรอบรู้ในธุรกิจของลูกค้า และสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ลูกค้าได้	3.51	0.72	มาก
4.9 มีความสามารถในการเชื่อมโยง กฎหมาย กฎระเบียบของภาครัฐให้เกิดมูลค่าเพิ่มแก่งานบริการเพื่อตอบสนองต่อลูกค้าของสำนักงานบัญชี	3.44	0.73	ปานกลาง
4.10 ควรมีการสร้างวินัยในการทำงาน	3.65	0.87	มาก
4.11 ควรมีการกำหนดภาระหน้าที่ในทุกตำแหน่งงาน	3.62	0.84	มาก
4.12 มีนิสัยรักการเรียนรู้ หมั่นศึกษาหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องและ/ หรือ เกี่ยวเนื่องกับงานอย่างสม่ำเสมอ	3.52	0.81	มาก
4.13 บุคลากรควรมีความคิดสร้างสรรค์	3.55	0.75	มาก
4.14 บุคลากรควรมีความคิดเชิงระบบและความคิดเชิงบวก	3.47	0.68	ปานกลาง
4.15 บุคลากรควรมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ทีมงาน และองค์กร	3.61	0.78	มาก
4.16 ควรมีความพร้อมด้านอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.70	0.75	มาก
4.17 ควรมีระบบอุปกรณ์ด้าน IT และ โปรแกรมบัญชีที่ดี ทันสมัย	3.66	0.79	มาก
4.18 ควรมีระบบ Internet และ Real Time Online เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว เพียงพอ	3.50	0.82	มาก

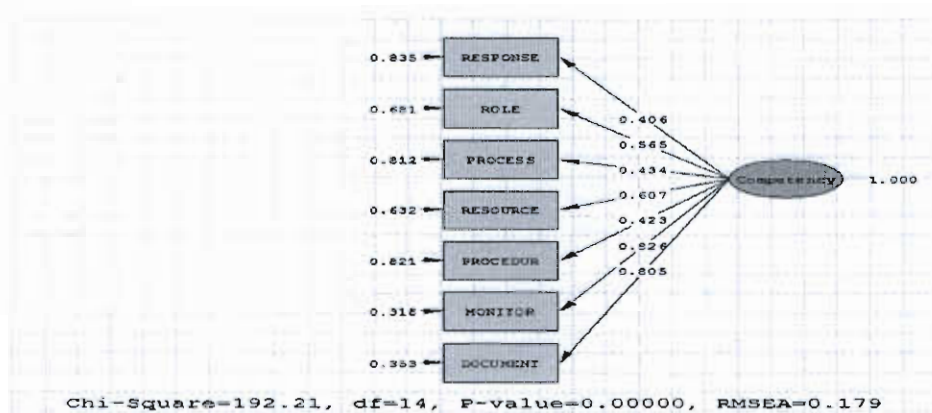
ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	SD	แปลผล
5. ด้านการปฏิบัติงานของนักบัญชี			
5.1 ควรมีการจัดทำ ฟังการทำงาน (Working flow) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) และคู่มือการปฏิบัติงาน (Manual)	3.43	0.81	ปานกลาง
5.2 บุคลากรควรมีความรู้เรื่องกฎหมายระหว่างประเทศของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน อนาคต	3.43	0.85	ปานกลาง
5.3 บุคลากรควรมีความรู้เรื่องกฎระเบียบ เพื่อการเข้า	3.41	0.79	ปานกลาง
5.4 บุคลากรควรมีความรู้เรื่องภาษีอากร เพื่อการเข้า	3.13	0.80	ปานกลาง
6. ด้านการติดตาม ตรวจสอบ ของนักบัญชี			
6.1 มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน	3.19	0.78	ปานกลาง
6.2 มีการตรวจสอบกระบวนการทำงาน	3.53	0.75	มาก
6.3 มีการติดตามผลการทำงาน	3.41	0.87	ปานกลาง
6.4 มีการประเมินผลการทำงาน	3.69	0.86	มาก
6.5 มีการทบทวนการทำงาน	3.04	0.79	ปานกลาง
7. ด้านการจัดการเอกสารของนักบัญชี			
7.1 มีระบบจัดเก็บฐานข้อมูล	3.18	0.92	ปานกลาง
7.2 มีระบบการสำรองข้อมูล	3.03	0.92	ปานกลาง
7.3 มีการกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูล	3.43	0.75	ปานกลาง
7.4 มีการกำหนดวิธีการในการทำลายเอกสาร	3.00	0.79	ปานกลาง
7.5 มีการจัดเตรียมสถานที่สำหรับการเก็บเอกสารอย่างเหมาะสม	3.45	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมของตัวแปรที่ใช้วัดสมรรถนะด้านบัญชี พบว่า นักบัญชีมีความต้องการสมรรถนะด้านต่อไปนี้ ตัวแปรที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ควรมีการถ่ายโอนความรู้สู่ลูกค้าเกี่ยวกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.49, SD = 0.75$) รองลงมาคือ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และการวางแผนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.45, SD = 0.76$) และ มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์

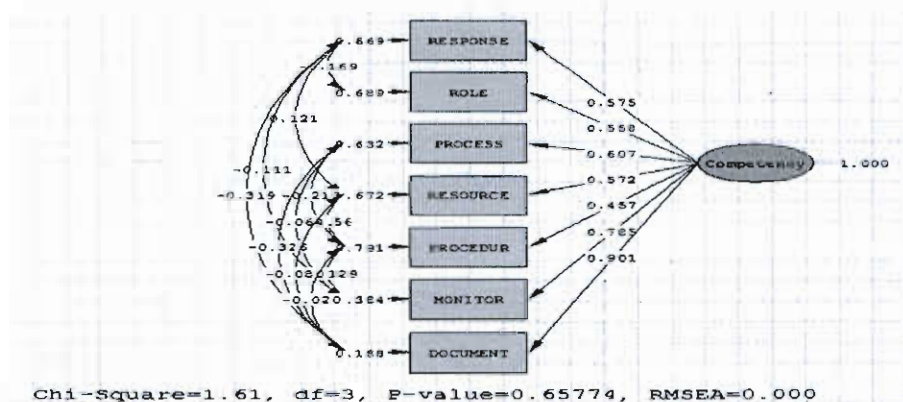
ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.45, SD = 0.80$) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุดคือ การกำหนดวิธีการในการทำลายเอกสาร ($\bar{X} = 3.00, SD = 0.79$)

การวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรปัจจัยสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี (Competency) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ด้วยโปรแกรมลิสเรล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ RESPONSE, ROLE, PROCESS, RESOURCE, PROCEDUR, MONITOR และ DOCUMENT ผลดังแสดงในภาพที่



ภาพที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรปัจจัยสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี (Competency) ก่อนทำการปรับ โมเดล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า โมเดลการวัดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการวิเคราะห์ครั้งแรก โดยพบว่า มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 195.45 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 14 ส่งผลให้ค่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.00 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.179



ภาพที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรปัจจัยสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี เมื่อทำการปรับ โมเดลแล้ว

จากภาพที่ 2 โมเดลการวัดตัวแปรปัจจัยสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี พบว่า ค่าตัวแปรปัจจัยทั้งหมด ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.45 เมื่อทำการ Run โมเดลใหม่ (ภาพที่ 2) พบว่า มีค่าไค-สแควร์ (X^2) เท่ากับ 1.61 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 3 ส่งผลให้ค่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.657 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 ทำให้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์


ตารางที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรปัจจัยสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี

รายการ	Standardised Factor	R ²	T-value
	Loading		
RESPONSE	0.575**	0.331	8.066
ROLE	0.558**	0.311	11.566
PROCESS	0.607**	0.368	9.531
RESOURCE	0.572**	0.328	10.660
PROCEDUR	0.457**	0.209	6.732
MONITOR	0.785**	0.616	16.075
DOCUMENT	0.901**	0.812	18.321

จากภาพที่ 3 และตารางที่ 4 โมเดลการวัดตัวแปรปัจจัยสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.45 โดย DOCUMENT มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.901 รองลงมาคือ MONITOR มีค่าเท่ากับ 0.785 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ t พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบแต่ละค่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนค่า R² ซึ่งเป็นค่าที่บอกสัดส่วนความแปรผันระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับองค์ประกอบร่วม (Communalities) พบว่า DOCUMENT มีค่า R² มากที่สุดเท่ากับ 0.812 รองลงมาคือ MONITOR มีค่าเท่ากับ 0.616

จากการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี พบว่า (1) มีความเข้าใจในบริบทของการบัญชีไทย (2) ข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณของนักบัญชี (3) กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (4) การจัดการทรัพยากรของนักบัญชี (5) มีการจัดทำ Procedure manual ซึ่งเป็นคู่มือที่รวบรวมกระบวนการทำงานทั้งหมดไว้ (6) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (7) การจัดการเอกสารของนักบัญชี

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของนักบัญชีกับรูปแบบการเสริมพลัง

สมรรถนะของนักบัญชี	รูปแบบการเสริมพลัง (เนื้อหาการฝึกอบรม)
1. มีความเข้าใจในบริบทของการบัญชีไทย	หน่วยที่ 2 บัญญัติ 10 ประการของนักบัญชี ยุค AEC เนื้อหาประกอบด้วย
2. ข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณของนักบัญชี	1. International financial reporting standard (IFRS) 2. ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับการเป็นนักบัญชี 3. มาตรฐานบัญชีไทย 4. จรรยาบรรณวิชาชีพนักบัญชี
3. กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า นักบัญชี	หน่วยที่ 3 การเขียนรายงานการสอบบัญชีต้องบการเงิน เนื้อหาประกอบด้วย 1. หลักเกณฑ์ วิธีการ รูปแบบการเขียนรายงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามมาตรฐานบัญชีในปัจจุบัน 2. ข้อควรระวังในการปิดบัญชี การจัดทำงบการเงิน
4. การจัดการทรัพยากรของนักบัญชี	หน่วยที่ 4 เทคนิคพื้นฐานในการพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชี
5. มีการจัดทำ Procedure manual ซึ่งเป็นคู่มือที่รวบรวมกระบวนการทำงานทั้งหมดไว้	เนื้อหาประกอบด้วย 1. การพัฒนาระบบบัญชีที่ทำด้วยมือ (Manual Accounting systems)
6. มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน	2. การพัฒนาระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ (Computerized accounting systems)
7. การจัดการเอกสารของนักบัญชี	
	
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>หน่วยที่ 1 การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง เนื้อหาประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความพร้อมและความต้องการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง 2. การรับรู้ศักยภาพของตนเองในด้านบัญชี 3. การสร้างความตระหนักให้นักบัญชีรู้จักและเข้าใจตนเอง </div>	

จากตารางที่ 7 พบว่า เมื่อนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะของนักบัญชีทั้ง 7 ด้าน มากำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรม ในรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ทั้ง 4 หน่วยการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกัน โดยหน่วยที่ 2 เรื่อง บัญญัติ 10 ประการของนักบัญชี ยุค AEC สอดคล้องกับสมรรถนะข้อที่ 1 มีความเข้าใจในบริบทของการบัญชีไทย และข้อที่ 2 ข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณของนักบัญชี หน่วยที่ 3 เรื่อง การเขียนรายงานการสอบบัญชีต้องบการเงิน สอดคล้องกับสมรรถนะข้อที่ 3 กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้านักบัญชี และหน่วยที่ 4 เรื่อง เทคนิคพื้นฐานในการพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชี สอดคล้องกับสมรรถนะข้อที่ 4 การจัดการทรัพยากรของนักบัญชี ข้อที่ 5 มีการจัดทำ Procedure manual ซึ่งเป็นคู่มือที่รวบรวมกระบวนการทำงานทั้งหมดไว้ ข้อที่ 6 มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน และข้อที่ 7 การจัดการเอกสารของนักบัญชี โดยสมรรถนะทั้ง 7 ข้อ จะเรียนรู้ผ่านกระบวนการเสริมพลังอำนาจ คือ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี

1. การตรวจสอบความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี

ผู้วิจัยได้นำโครงสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชี และด้านวัดผลประเมินผลและวิจัย จำนวน 5 ท่าน ได้พิจารณาประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ตลอดจนได้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี ผลการตรวจสอบดังแสดงไว้ในตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 ความสอดคล้องของเอกสารประกอบกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
1. ความสอดคล้องระหว่างความเป็นมาของรูปแบบกับแนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน	5	0	0	1.00
2. ความสอดคล้องระหว่างแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานกับองค์ประกอบของรูปแบบ	5	0	0	1.00

ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
3. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบ รูปแบบกับหลักการของรูปแบบ	5	0	0	1.00
4. ความสอดคล้องระหว่างหลักการของ รูปแบบการวัดอุปสงค์ของรูปแบบ	4	1	0	0.80
5. ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ ของรูปแบบกับกระบวนการจัดกิจกรรม ฝึกอบรม ระยะเวลา เนื้อหา สื่อ และ การประเมินผล	3	2	0	0.60
กิจกรรม 1.1 การกำหนดเป้าหมาย การรู้จักและเข้าใจตนเอง	3	2	0	0.60
กิจกรรม 1.2 ตรวจสอบต้นทุน	3	2	0	0.60
กิจกรรม 1.3 พวกเราทำได้ดีเพียงใด	3	2	0	0.60
กิจกรรม 1.4 แผนการในอนาคต	3	2	0	0.60
กิจกรรม 2.1 International financial reporting standard (IFRS)	3	2	0	0.60
กิจกรรม 2.2 ความรู้ความเข้าใจ พื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับการเป็นนักบัญชี	3	2	0	0.60
กิจกรรม 2.3 มาตรฐานบัญชีไทย	2	3	0	0.40
กิจกรรม 2.4 จรรยาบรรณวิชาชีพ นักบัญชี	3	2	0	0.60
กิจกรรม 3.1 หลักเกณฑ์ วิธีการ รูปแบบการเขียนรายงานในสถานการณ์ ต่าง ๆ ตามมาตรฐานบัญชีในปัจจุบัน	3	2	0	0.60

ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
กิจกรรม 3.2 ข้อควรระวังในการปิดบัญชี การจัดทำงบการเงิน	4	1	0	0.8
กิจกรรม 4.1 การพัฒนาระบบบัญชี ที่ทำด้วยมือ (Manual accounting systems)	4	1	0	0.8
กิจกรรม 4.2 การพัฒนาระบบ สารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ (Computerized accounting systems)				

จากตารางที่ 8 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อเอกสารประกอบกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี ในแต่ละข้อ มีค่าระหว่าง 0.60-1.00

ตารางที่ 9 คำมีชยฐานและพิสัยควาไ้ทลั ความเหมาะสม ความเป็นไปไ้ได้ความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนา
สมรรถนะของนักบัญชี

ที่	ข้อความ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปไ้ได้		ความถูกต้อง		ความเป็นประโยชน์	
		Mdn.	IR	Mdn.	IR	Mdn.	IR	Mdn.	IR
1.	หลักการและแนวคิดของรูปแบบ	4.40	0.64	3.50	0.80	4.40	0.64	3.85	1.25
2.	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	3.84	1.14	3.60	0.80	3.84	1.14	4.40	0.64
3.	ผลลัพธ์ที่คาดหวังของรูปแบบ	4.40	0.64	3.84	1.14	3.85	1.25	3.85	1.25
4.	การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ	3.50	0.80	4.40	0.64	3.85	1.25	3.84	1.14
5.	ลักษณะสำคัญของรูปแบบสะท้อนให้เห็นหลักการของรูปแบบชัดเจน	3.60	0.80	3.50	0.80	4.40	0.64	3.50	0.80
6.	หลักการของรูปแบบแสดงจุดเน้นของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.85	1.25	3.60	0.80	3.85	1.25	4.40	0.64
7.	เนื้อหาของรูปแบบครอบคลุมการเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี	3.84	1.14	3.84	1.14	3.85	1.25	3.85	1.25
8.	เอกสารประกอบกิจกรรมการฝึกอบรม	3.50	0.80	4.40	0.64	3.50	0.80	3.00	0.52
9.	กิจกรรมการฝึกอบรมครอบคลุมการเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี	4.40	0.64	3.85	1.25	3.84	1.14	4.40	0.64
10.	กิจกรรมการฝึกอบรมสะท้อนให้เห็นหลักการ และลักษณะสำคัญของรูปแบบ	3.85	1.25	3.85	1.25	4.40	0.64	3.84	1.14
11.	แบบประเมินตนเองของนักบัญชีที่เกี่ยวกับสมรรถนะด้านบัญชี	3.84	1.14	4.40	0.64	3.00	0.52	3.85	1.25
12.	แบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของนักบัญชีที่ใช้อบรม	3.50	0.80	3.85	1.25	3.00	0.52	4.40	0.64

จากตารางที่ 9 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ของรูปแบบ พบว่า ในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทุกประเด็น แต่ในด้านความชัดเจนของรูปแบบ โดยส่วนใหญ่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน โดยเฉพาะประเด็นลักษณะสำคัญของรูปแบบสะท้อนให้เห็นหลักการของรูปแบบชัดเจน หลักการของรูปแบบแสดงจุดเน้นของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมการฝึกอบรมครอบคลุมการเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี การศึกษานำร่องเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบ

การศึกษานำร่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี และประเมินความเข้าใจ รวมทั้งความคิดเห็นต่อกิจกรรมการอบรม โดยผู้วิจัยได้นำไปทดลองกับนักบัญชีที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดชลบุรี อำเภอบางละมุง จำนวน 15 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทดลองจริงมากที่สุด เนื่องจากอยู่ในขอบเขตจังหวัดเดียวกัน ทำการทดลองนำร่องเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ คือ ระหว่างเดือนเมษายน โดยเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ 2 หน่วย มาทดลองฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรม 1.1 การกำหนดเป้าหมาย การรู้จักและเข้าใจตนเอง กิจกรรม 1.3 พวกเราทำได้ดีเพียงใด กิจกรรม 2.2 ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับการเป็นนักบัญชี กิจกรรม 2.3 มาตรฐานบัญชีไทย หลังทดลองเสร็จได้ให้นักบัญชีผู้เข้าอบรมประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรม โดยสนทนากลุ่มเพื่อให้นักบัญชีผู้เข้าอบรม ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรม สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของนักบัญชีผู้เข้าอบรม ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมจากการศึกษานำร่อง

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
1. ประโยชน์ของรูปแบบการฝึกอบรม	<p>1.1 มีประโยชน์ต่อการทำงานด้านบัญชี เนื่องจาก หากนักบัญชีไม่มี ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับการเป็นนักบัญชี และ มาตรฐานบัญชี แล้ว จะไม่สามารถทำงานด้านบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>1.2 มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากได้นำหลักการ แนวทาง และวิธีการที่รับรู้ไปใช้ในทำงานด้านบัญชีของตนเอง</p> <p>1.3 มีประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีแนวทางการปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ได้มาตรฐาน</p>

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
2. กระบวนการฝึกอบรม	<p>2.1 การนำเข้าสู่กระบวนการอบรม เตรียมความพร้อมของผู้เข้าอบรม วิทยากร อธิบายหลักการ วัตถุประสงค์ และซักถามความรู้เดิมของผู้เข้าอบรม เป็นเหมือนการนำเข้าสู่บทเรียน เป็นการอุ่นเครื่องที่ดีมาก</p> <p>2.2 เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมในกิจกรรมที่ได้นำร่องมีประโยชน์ แต่เรื่องมาตรฐานบัญชีไทย หากมีตัวอย่างมาให้ผู้เข้าอบรมได้วิเคราะห์ว่าได้มาตรฐานหรือไม่ จะทำให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจ มากขึ้น</p> <p>2.3 กิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันวิเคราะห์ทางเลือก คิดเป้าหมายกันเอง และทำงานเริ่มจากตัวเอง เป็นคู่ และเป็นกลุ่ม มีการสะท้อนกลับให้ข้อมูลสารสนเทศย้อนกลับกัน ปรับแต่งให้เข้าที่มีประโยชน์ และได้ความรู้ความเข้าใจชัดเจน</p> <p>2.4 เอกสารประกอบการฝึกอบรม (คู่มือ ใบบาง ใบความรู้) เหมาะสมสามารถเข้าใจกิจกรรมได้ชัดเจน</p> <p>2.5 สื่อประกอบการฝึกอบรม ควรมีสื่อประกอบการฝึกอบรมที่หลากหลาย มีสีสันสวยงาม ที่เคลื่อนไหวได้ นำมัลติมีเดียมาใช้กระตุ้นความสนใจได้ดีมาก</p> <p>2.6 วิธีการประเมินผล มีความหลากหลายและเหมาะสม</p>

จากตารางที่ 10 ผลจากการศึกษานำร่อง พบว่า นักบัญชีผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการอบรม เนื่องจากเห็นว่า มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง และพัฒนาการทำงานด้านบัญชีของตนเอง แต่ให้ปรับปรุงเรื่องสื่อประกอบการฝึกอบรมที่มีน้อยและไม่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยนำผลจากการศึกษานำร่องนี้ไปปรับปรุงในส่วนของกิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ก่อนนำไปทดลองใช้จริง

ตอนที่ 3 ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี

1. การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างสมรรถนะด้านบัญชี ตามการรับรู้ของนักบัญชีผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ ผู้วิจัย ได้นำคะแนนการประเมินตนเองของนักบัญชีผู้เข้าอบรม มาหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน โดยใช้สถิติ *t-test* ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติด้านบัญชีของนักบัญชีผู้เข้าอบรม

สมรรถนะด้านบัญชี	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ด้านความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี						
ก่อนฝึกอบรม	30	10.40	2.81	29	6.44**	.00
หลังฝึกอบรม	30	15.93	3.43	29		
ด้านทักษะด้านบัญชี						
ก่อนฝึกอบรม	30	33.17	8.12	29	8.67**	.00
หลังฝึกอบรม	30	48.93	4.78	29		
ด้านเจตคติด้านบัญชี						
ก่อนฝึกอบรม	30	34.50	5.39	29	6.47**	.00
หลังฝึกอบรม	30	42.40	6.07	29		

***p* < .01

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติด้านบัญชีของนักบัญชีผู้เข้าอบรม มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านบัญชีหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงาน ตามการรับรู้ของนักบัญชีผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนการประเมินตนเองของนักบัญชีผู้เข้าอบรม มาหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกันโดยใช้สถิติ *t-test* ดังแสดง ในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองหลังและ ก่อนการฝึกอบรม

การเสริมพลังการทำงานในตนเอง	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ก่อนฝึกอบรม	30	67.53	9.36	29	10.63**	.00
หลังฝึกอบรม	30	87.90	8.11	29		

***p* < .01

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักบัญชีผู้เข้าอบรม ต่อรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี

ภายหลังการทดลอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจ ต่อรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี ของนักบัญชีผู้เข้าอบรม โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และนำผลการประเมินมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลความหมายของระดับคะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ได้ผล ดังแสดงในตารางที่ 13 และตารางที่ 14

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจของนักบัญชีผู้เข้าอบรม
ที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชี

ที่	ข้อความ	\bar{X}	SD	ระดับ
ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ				
1.	การอบรมนี้สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	4.10	0.76	มาก
2.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ท่านเข้าใจงานด้านบัญชี	3.90	0.48	มาก
3.	การอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านเห็นความสำคัญจำเป็นของงานด้านบัญชี	4.00	0.59	มาก
4.	การอบรมครั้งนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานด้านบัญชี	3.80	0.71	มาก
5.	การอบรมครั้งนี้ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานด้านบัญชี	4.20	0.61	มาก
6.	การอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านทำงานด้านบัญชีได้สอดคล้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์กฎหมายด้านบัญชี	4.23	0.43	มาก
รวม		4.04	0.41	มาก
ความเป็นไปได้ของรูปแบบ				
7.	การอบรมครั้งนี้สามารถนำไปใช้ได้จริงในการทำงานของท่าน	3.97	0.61	มาก
8.	การอบรมครั้งนี้มีแผนปฏิบัติการ/วิธีการอย่างชัดเจน	4.13	0.35	มาก
9.	การอบรมครั้งนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ	4.37	0.67	มาก
10.	การอบรมครั้งนี้มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ	4.10	0.55	มาก
11.	ผลที่ได้จากการอบรมครั้งนี้มีความคุ้มค่า	4.13	0.68	มาก
รวม		4.14	0.40	มาก
ความถูกต้องของรูปแบบ				
12.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ได้ผลงานการทำบัญชีที่ถูกต้อง	4.03	0.41	มาก
13.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้พนักงานบัญชีทำงานได้ถูกต้องตามสภาพงาน	4.17	0.59	มาก
14.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้พนักงานบัญชีสามารถทำงานด้านบัญชีได้อย่างน่าเชื่อถือ	4.20	0.41	มาก
15.	รูปแบบการอบรมครั้งนี้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร	4.03	0.67	มาก
รวม		4.02	0.53	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	\bar{X}	SD	ระดับ
ความเหมาะสมของรูปแบบ				
16.	รูปแบบการอบรมครั้งนี้ทำให้ไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงาน	3.97	0.79	มาก
17.	รูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน	4.07	0.69	มาก
18.	กระบวนการอบรมนี้ทำให้เกิดความเข้าใจในวิธีการมากกว่าความรู้	3.93	0.52	มาก
รวม		4.00	0.47	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักบัญชีผู้เข้าอบรมที่มีต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี ในด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ นักบัญชีผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านดำเนินงานด้านบัญชีได้สอดคล้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์กฎหมายด้านบัญชี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.43$) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37, SD = 0.67$) ด้านความถูกต้องของรูปแบบ นักบัญชีผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ช่วยให้นักบัญชีสามารถทำงานด้านบัญชีได้อย่างน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.41$) และด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ในประเด็นรูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.69$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจของนักบัญชีผู้เข้าอบรมที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจ บทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้สนับสนุน

ที่	ข้อความ	\bar{X}	SD	ระดับ
การอำนวยความสะดวก				
1.	ท่านได้รับการชี้แนะแนวทางด้านบัญชีให้สอดคล้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์กฎหมายด้านบัญชี	3.93	0.52	มาก
2.	ท่านได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาอุปสรรคและได้รับข้อเสนอแนะในงานด้านบัญชี	4.03	0.76	มาก
รวม		3.98	0.58	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	\bar{X}	SD	ระดับ
การสนับสนุน				
3.	ท่านได้รับการเสริมแรงในการดำเนินการจากผู้บริหาร	4.20	0.61	มาก
4.	ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการด้านบัญชี	4.00	0.45	มาก
รวม		4.10	0.44	มาก
การสร้างความกระฉับกระเฉง				
5.	ท่านได้รับความชัดเจนเกี่ยวกับงานด้านบัญชีที่สอดคล้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์กฎหมายด้านบัญชี	4.00	0.37	มาก
6.	ท่านได้เรียนรู้งานด้านบัญชีผ่านประสบการณ์ด้านบัญชีด้วยตนเอง	4.07	0.64	มาก
รวม		4.03	0.43	มาก
การมีเสรีภาพทางการคิด				
7.	ท่านมีความมั่นใจในการดำเนินงานด้านบัญชี	4.10	0.66	มาก
8.	ท่านสามารถออกแบบงานด้านบัญชีได้ถูกต้องเหมาะสม	4.03	0.76	มาก
รวม		4.07	0.65	มาก
การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง				
9.	ท่านกล้าเสี่ยงทำและทำในสิ่งที่ท่านคิดว่าต้องทำในองค์กรนี้	3.40	0.67	มาก
10.	ท่านกล้าที่จะเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของท่านกับผู้บริหาร	3.97	0.76	มาก
11.	ท่านเสี่ยงทำ แม้ว่าท่านจะไม่แน่ใจว่าผู้อื่นจะสนับสนุนการกระทำของท่าน	3.30	0.88	มาก
รวม		3.56	0.43	มาก
การเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น				
12.	การวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานช่วยให้ท่านพัฒนาตนเอง	3.83	0.79	มาก
13.	ท่านพร้อมที่จะแสดงความรู้สึกที่แท้จริง แม้ว่าจะมีผลที่ไม่น่าพึงพอใจติดตามมา	3.73	1.08	มาก
14.	ท่านไม่รังเกียจที่จะร่วมการอภิปรายในเรื่องสิ่งเครียดกับผู้ร่วมงาน	3.80	0.89	มาก
รวม		3.79	0.56	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	\bar{X}	SD	ระดับ
การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง				
15.	ท่านบอกให้ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ทราบว่าเธออยู่ในฐานะใดและท่านอยู่ในฐานะใด	3.83	0.87	มาก
16.	ที่รวมแห่งอำนาจที่สำคัญที่สุดมาจากตัวท่านเอง	3.53	0.90	มาก
17.	ท่านเชื่อในการรับรู้และความรู้สึกของตนเอง แม้ว่ามันจะแตกต่างจากที่ผู้อื่นคิดและรู้สึก	3.63	0.93	มาก
รวม		3.67	0.57	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักบัญชีผู้เข้าอบรมที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจ บทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้วิจัย พบว่า โดยภาพรวมนักบัญชีผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การสนับสนุน ($\bar{X} = 4.10, SD = 0.44$) การมีเสรีภาพทางการคิด ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.65$) และการสร้างความกระฉ่งชัด ($\bar{X} = 4.03, SD = 0.43$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.43$) และการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง ($\bar{X} = 3.67, SD = 0.57$)

2. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสอบถามพูดคุยกับนักบัญชีผู้เข้าอบรม ผู้บริหาร และวิทยากร มีผลการศึกษา ดังนี้

โดยภาพรวมแล้วนักบัญชี ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับการอบรมเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหาร และวิทยากร เป็นกลุ่มผู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวกสนับสนุนเสริมพลังอำนาจให้นักบัญชี มีสมรรถนะด้านบัญชี มีความพึงพอใจต่อรูปแบบ เนื่องจากเห็นว่า มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และจะนำตัวอย่าง วิธีการอบรม กิจกรรมต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในงานของตน ซึ่งช่วยสะท้อนแนวคิดใน 3 ประเด็น คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านประโยชน์ และด้านการประยุกต์ใช้

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ การอบรมเสริมพลังอำนาจทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบัญชี การพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชี และการนำเทคโนโลยีมาใช้งานในธุรกิจได้ตามวัตถุประสงค์

“จากการได้เข้าอบรม ทำให้ได้ความรู้ แนวทาง การนำไปใช้ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ รวมถึงฝึกปฏิบัติ เรื่อง การเขียนรายงานการสอบบัญชีตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่บังคับ

ใช้ล่าสุด ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจริง ที่ครอบคลุมครบถ้วนหลากหลาย ลึกซึ้ง”

จันทร์รา

“กิจกรรมการอบรมทำให้ข้าพเจ้าและเพื่อนนักบัญชีรู้วิธีการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลทางการเงินที่หลากหลายมากขึ้น มีประโยชน์มาก”

ดวงดาว

“กลุ่มผู้สนับสนุน มาติดตามการทำงานที่องค์กร ผมอยากให้มาแบบนี้บ่อย ๆ อยากเห็นการอบรมแบบนี้ นักบัญชีได้ปฏิบัติ ผมว่าได้ประโยชน์มากกว่าให้นั่งฟังแต่หลักการในห้องประชุม และอยากขยายผลไปให้นักบัญชีที่บริษัทอื่น ๆ”

ผู้บริหาร

2.2 ด้านประโยชน์ และด้านการประยุกต์ใช้ ขยายผลการอบรม การอบรมเสริมพลังอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชี และควรมีการต่อยอดขยายผลการอบรมให้แก่องค์กรอื่น ๆ

“เป็นการอบรมที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และอยากให้อบรมเกี่ยวกับกรณีความเห็นต้องบการเงินปีก่อนเป็นแบบที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากงบการเงินแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ หรือเนื่องจากไม่สามารถหาหลักฐานการสอบบัญชีที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ”

สุรียา

“มีความรู้สึกดีมากที่ได้เข้ารับการอบรมครั้งนี้ เพราะจะได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการอบรมที่มีประโยชน์ต่อนักบัญชีโดยตรง อยากให้ปรับปรุงช่วงเวลาในการติดตามที่ไม่ใช่ช่วงเย็น เพราะเครียดกับงานมาทั้งวันแล้ว”

ดวงเดือน

3. การปรับปรุงรูปแบบจากผลของการนำไปทดลองใช้

หลังการประเมินประสิทธิผล ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการเสริมพลังอำนาจให้มีความสมบูรณ์ ดังนี้

3.1 ปรับปรุงในส่วนของหลักการพื้นฐาน บทบาทของวิทยากรผู้สนับสนุน และบทบาทของนักบัญชีผู้ได้รับการเสริมพลัง ในคู่มือการจัดกิจกรรมการอบรมให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อให้วิทยากรผู้สนับสนุนและนักบัญชีผู้ได้รับการเสริมพลัง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในอนาคตต่อไป

3.2 ปรับปรุงแผนการอบรมในแต่ละกิจกรรมให้มีรายละเอียดและขั้นตอนที่ชัดเจน และปรับกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ให้เคร่งเครียดหรือเต็มไปด้วยกระบวนการคิดวิเคราะห์มากเกินไป

แต่จัดกิจกรรมให้สนุก เป็นกันเอง ให้ผู้เข้าอบรมรู้สึกและเชื่อในพลังการทำงานของตนเอง และเรียนรู้อย่างมีความสุข

3.3 ปรับระยะเวลาในแต่ละกิจกรรมไม่ให้มากเกินไป และปรับจำนวนกิจกรรมให้เหมาะสมส่งเสริมให้นักบัญชีได้เพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านบัญชี โดยใช้เทคนิคเชิงคุณภาพผสมผสานเทคนิคเชิงปริมาณ (Mixed methods approach) การเสริมพลังอำนาจนักบัญชีตามทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองของบล็อก (Block, 1987) และการมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ และผู้สนับสนุนการเสริมพลังอำนาจ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี โดยผ่านกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของเคมมิสและแมคทาการ์ท (Kemmis & McTaggart, 1990) ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกในระดับหน่วยงาน โดยเน้นการเสริมพลังอำนาจบนรากฐานความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี สาระสำคัญสรุปผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการประเมินคุณภาพการทำบัญชีของนักบัญชี
2. เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการประเมินคุณภาพการทำบัญชีของนักบัญชีโดยรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินคุณภาพการทำบัญชีของนักบัญชีโดยรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาและกำหนดกรอบการพัฒนาแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี เป็นการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ประกอบด้วย สมรรถนะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ การเสริมพลังอำนาจการทำงานตามแนวคิดของบล็อก (Block, 1987) รวมทั้งสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดระยอง จำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนนี้ นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเริ่มต้น (Tentative model) ในตอนที่ 2

ตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจของนักบัญชี เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง และแนวคิดการเพิ่มสมรรถนะนักบัญชี ที่เชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืน เพื่อให้ นักบัญชีมีสมรรถนะด้านบัญชี ผลของการศึกษานำมาสังเคราะห์กรอบแนวคิด และพัฒนา โครงร่างรูปแบบ ตรวจสอบความเหมาะสมโดยขอความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นจึงนำรูปแบบไปศึกษานำร่องกับนักบัญชีที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด จำนวน 15 คน เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ ได้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจที่มีคุณภาพสำหรับนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพบัญชี เป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับกลุ่มนักบัญชี จำนวน 30 คน จาก 2 บริษัท และกลุ่มผู้สนับสนุน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารบริษัท และผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชี จำนวน 5 คน ในระหว่างเดือนพฤษภาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2557 โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลองแบบแผนกึ่งทดลอง (Quasi-experimental designs) แล้วศึกษาผลการดำเนินงานของรูปแบบ ด้วยวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะด้านบัญชี คะแนนการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง รวมทั้งศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบของนักบัญชีผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ และกลุ่มสนับสนุน ผลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์นำไปปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปตามขั้นตอนของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาและกำหนดกรอบการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี พบว่า (1) ความรับผิดชอบของนักบัญชี มีความเข้าใจในบริบทของการบัญชีไทย (2) ข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณของนักบัญชี มีกำหนดให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับจุดยืนของสำนักงาน (3) กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค่านักบัญชีต้องมีความเชี่ยวชาญการใช้ภาษาอาเซียนในการสื่อสาร (4) การจัดการทรัพยากรของนักบัญชี การให้ความสำคัญของคนในสำนักงานบัญชีไทยต่อการดำเนินงานร่วมกับ AEC (5) สภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี มีการจัดทำ Procedure manual ซึ่งเป็นคู่มือที่รวบรวมกระบวนการทำงานทั้งหมดไว้ (6) สภาพการติดตาม ตรวจสอบ ของนักบัญชี มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (7) สภาพการจัดการเอกสารของนักบัญชี

เมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชี เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า มีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ ข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณของ สำนักงานบัญชีและนักบัญชี มีกำหนดให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับจุดยืนของสำนักงาน รองลงมาคือ ด้านทักษะการปฏิบัติ

จากความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบัญชี พบว่า นักบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจเชิงทฤษฎีในหลักการด้านบัญชีพอสมควร แต่ขาดการดำเนินการตามแนวทางที่ได้รับรู้ มา และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านการเพิ่มสมรรถนะตัวเองให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการดำเนินงานด้านบัญชีให้มีความสอดคล้องถูกต้องตามหลักการ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจของนักบัญชี ได้ผลดังต่อไปนี้

2.1 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะนักบัญชี ซึ่งสังเคราะห์มาจาก ข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ แนวคิดและหลักการพื้นฐานของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผลลัพธ์ที่คาดหวังของรูปแบบ เนื้อหากิจกรรมฝึกอบรม กระบวนการจัด กิจกรรมฝึกอบรม และการประเมินผลของรูปแบบ

2.2 กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

2.2.1 การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมหรือการเตรียมการ เป็นการเตรียมตัว นักบัญชีก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 2 ประการ คือ

2.2.2 การชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะนักบัญชี บทบาทของผู้วิจัย บทบาทของผู้รับการอบรม และตารางเวลาการอบรม

2.2.3 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม และระหว่าง ผู้เข้าอบรมด้วยกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร

2.3 การดำเนินการฝึกอบรม (Training) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

2.3.1 ขั้นเตรียมการ หรือ “การเสริมพลังความพร้อม” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้า อบรมเกิดความพร้อม กระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ เป็นการเตรียมความพร้อมและการทบทวนความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม โดยวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นเสริมการเรียนรู้ ใช้การพูดคุย ชักถาม ด้วยความเป็นกันเอง และ การแบ่งปันความคิดเห็น

2.3.2 ขั้นนำเสนอเนื้อหา หรือ “การเสริมพลังความรู้” เป็นขั้นที่วิทยากร ให้ความรู้ สอนเนื้อหาเพื่อเป็นตัวอย่าง ผู้เข้าอบรมจะคอยสังเกตและเรียนรู้จากการฟังการพูด การแสดง ความคิดเห็น ตลอดจนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้

2.3.3 ชั้นฝึกปฏิบัติ หรือ “การประเมินเสริมพลังอำนาจ” เป็นขั้นที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติ การประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการทำงาน การระบุกิจกรรมสำคัญ การประเมินตนเอง และการวางแผนอนาคต

2.3.4 ชั้นเสริมพลังทีม หรือ “การนำไปใช้” เป็นขั้นที่วิทยากรหรือกลุ่มผู้สนับสนุนได้ชี้แนะ นำเสนอแนวคิด พุดกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดของคนออกมาสู่เพื่อนผู้ร่วมอบรม เป็นการแบ่งปันแนวคิดที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

2.3.5 ชั้นเสริมพลังความคิดรวบยอด หรือ “การสรุปสะท้อนคิด” เป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้วยการคิดสะท้อนกลับ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Reflective practice) ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนจะคอยอำนวยความสะดวกด้วยการพุดคุ้ยนำทางให้ผู้เข้าอบรมได้พุดแสดงความรู้สึกหรือบรรยายประสบการณ์ที่ตนมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินและวิเคราะห์ การสรุปแนวคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นสุดท้ายของการอบรม

2.4 การติดตามการดำเนินการเสริมพลัง เป็นกิจกรรมที่วิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนไปติดตามผลการฝึกอบรม โดยไปรับฟังเสียงสะท้อนความรู้สึกจากนักบัญชี หลังจากที่ได้รับ การฝึกอบรมไปแล้ว คลอดจนให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติงานด้านบัญชี

3. ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพบัญชี จากการนำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนานักบัญชี ที่ได้ตรวจสอบคุณภาพและมีการศึกษานำร่องแล้วไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้ผลดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติในด้านบัญชีของนักบัญชีผู้เข้าอบรม ผู้เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านบัญชีหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงาน ในตนเองตามการรับรู้ของนักบัญชีผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม หลังฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักบัญชีผู้เข้าอบรมที่มีต่อรูปแบบการอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี ในด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ นักบัญชีผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านดำเนินงานด้านบัญชีได้สอดคล้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์กฎหมายด้านบัญชี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23, SD = .43$) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37, SD = .67$) ด้านความถูกต้องของรูปแบบ นักบัญชีผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้

ช่วยให้นักบัญชีสามารถทำงานด้านบัญชีได้อย่างน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 4.20, SD = .41$) และด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ในประเด็นรูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 4.07, SD = .69$)

3.4 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักบัญชีผู้เข้าอบรมที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจ บทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้วิจัย พบว่า โดยภาพรวมนักบัญชีผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การสนับสนุน ($\bar{X} = 4.10, SD = .44$) การมีเสรีภาพทางการคิด ($\bar{X} = 4.07, SD = .65$) และการสร้างความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 4.03, SD = .43$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.56, SD = .43$) และการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง ($\bar{X} = 3.67, SD = .57$)

3.5 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสอบถามพูดคุยกับนักบัญชี ผู้บริหาร และวิทยากร พบว่า นักบัญชีซึ่งเป็นกลุ่มผู้ได้รับการอบรมเสริมพลัง ผู้บริหาร และวิทยากร เป็นกลุ่มผู้สนับสนุนเสริมแรงเสริมพลังอำนาจ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้นักบัญชีมีสมรรถนะด้านบัญชี มีความพึงพอใจต่อรูปแบบ เนื่องจาก เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านบัญชี และจะนำตัวอย่าง วิธีการอบรม กิจกรรมต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในบริษัทของตนเอง ซึ่งช่วยสะท้อนแนวคิด และวิธีการประเมินผลของตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ

1. แนวคิดของการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี
2. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี
3. ผลการดำเนินงานของรูปแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีของ

นักบัญชี โดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรมที่บูรณาการหลักการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง มีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดของการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี

จากผลการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านบัญชี พบว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดสำคัญในการช่วยเพิ่มสมรรถนะให้นักบัญชีมีความรู้ความเข้าใจในงานด้านบัญชีอย่างมีคุณภาพ ซึ่งการเสริมพลังเป็นวิธีการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่ม โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่โครงการจะบรรลุเป้าหมาย โดยเพิ่มความสามารถให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ โครงการในการวางแผน ดำเนินงาน และทำการประเมินโครงการด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวันเดอร์แมน และคณะ

(Wandersman, et al., 2005) ที่กล่าวว่า การดำเนินการแบบนี้ไม่มีสิ่งใดแอบแฝง หรือไม่มีความกำกวมในเรื่อง “คุณค่า” แต่อย่างไร เพราะจริง ๆ แล้วคุณค่า คือ ความต้องการที่จะช่วยประชาชนหรือบุคคลให้สามารถช่วยตนเองได้ และนำไปสู่การปรับปรุงแผนงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มสมรรถนะและศักยภาพในการทำงานก็ได้ (อรทัย อาจอ่ำ, 2550, หน้า 1-20)

แม้ว่า การเสริมพลังอำนาจจะเป็นวิธีแห่งการเพิ่มสมรรถนะหรือศักยภาพการทำงานให้กับบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากยังไม่มีกรนำแนวคิดนี้มาใช้ในการเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีให้กับนักบัญชี ซึ่งภาระงานของนักบัญชียังนั้นอยู่ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไขภายใต้กฎหมายเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งการปฏิบัติตามข้อกำหนดจรรยาบรรณของสำนักงานบัญชีเป็นตัวผลักดันให้นักบัญชีทำงานให้ลูกค้าอย่างตรงไปตรงมา ไม่รับทำงานให้ลูกค้าโดยขาดความอิสระในการพิจารณาเนื้อหาที่ถูกต้อง ครบถ้วน นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และยังเป็น การกระตุ้นนักบัญชีให้มีจิตสำนึกต่อวิชาชีพ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบัญชีและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีไม่เห็นแก่ประโยชน์หรือผลตอบแทนไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้ลูกค้าได้ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดความเสียหายแก่ลูกค้าในภายหลัง (ชวีช ภูษิต โภชโคย, 2550)

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเพื่อให้มีการนำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจมาใช้ในการเพิ่มสมรรถนะนักบัญชีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้นักบัญชี และเพิ่มกลไกในการทำงานพัฒนานักบัญชีให้มีคุณภาพได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

2. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี มีประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจที่สร้างขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแผนโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดและพื้นฐาน เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เนื้อหาสาระกิจกรรม กระบวนการ และการประเมินผล โดยใช้ การฝึกอบรม (Training) แบบเสริมพลังการทำงานในการเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีให้กับนักบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับเทคนิควิธีการพัฒนาบุคคลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546) ที่พบว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่น ๆ เพราะสามารถทำเป็นโครงการที่ชัดเจน ที่กำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอน สามารถดำเนินการได้กับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมากในครั้งเดียวกัน

การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองทั้งที่เป็นกระบวนการและผลลัพธ์ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของการฝึกอบรม ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการจัดกิจกรรม

อย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ หรือเจตคติของผู้เข้าอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร

2.2 การบูรณาการเทคนิคการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านบัญชีให้กับนักบัญชีในครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้นักบัญชีได้เสริมพลังการทำงานให้กับตนเอง ตลอดจนมีศักยภาพในการดำเนินงานด้านบัญชีอย่างมีคุณภาพ ปฏิบัติงานได้อย่างภาคภูมิใจ โดยไม่รู้สึกรำคาญบังคับให้ทำ ส่งเสริมให้มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีไม้แข็ง (Theory X) และทฤษฎีไม้แข็ง (Theory Y) ของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor, 1960) ที่กล่าวว่า Theory X เป็นแบบเผด็จการ เป็นคนประเภทเกียจคร้าน ควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบ กฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก ส่วน Theory Y หรือการมีส่วนร่วม เป็นคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านบัญชีให้กับนักบัญชี โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงาน

ซึ่งกระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมหรือ “การเตรียมการ” เป็นการเตรียมตัวผู้เข้าอบรม ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม และประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 2 ประการ คือ

1.1 การชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะนักบัญชี บทบาทของผู้วิจัย บทบาทของผู้อบรม และตารางเวลาการอบรม

1.2 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร

2. การดำเนินการฝึกอบรม (Training) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

2.1 ขั้นเตรียมการ หรือ “การเสริมพลังความพร้อม” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความพร้อม กระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่างๆ เป็นการเตรียมความพร้อมและการทบทวนความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม โดยวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นเสริมการเรียนรู้ ใช้การพูดคุย ซักถาม ด้วยความเป็นกันเอง และการแบ่งปันความคิดเห็น

2.2 ขั้นนำเสนอเนื้อหา หรือ “การเสริมพลังความรู้” เป็นขั้นที่วิทยากร ให้ความรู้สอนเนื้อหาเพื่อเป็นตัวอย่าง ผู้เข้าอบรมจะคอยสังเกตและเรียนรู้จากการฟังการพูด การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้

2.3 ขั้นฝึกปฏิบัติ หรือ “การประเมินเสริมพลังอำนาจ” เป็นขั้นที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติ การประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการทำงาน การระบุกิจกรรมสำคัญ การประเมินตนเอง และการวางแผนอนาคต

2.4 ขั้นเสริมพลังทีม หรือ “การนำไปใช้” เป็นขั้นที่วิทยากรหรือกลุ่มผู้สนับสนุนได้ชี้แนะ นำเสนอแนวคิด พุดกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดของคนออกมาสู่เพื่อนผู้ร่วมอบรม เป็นการแบ่งปันแนวคิดที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

2.5 ขั้นเสริมพลังความคิดรวบยอด หรือ “การสรุปสะท้อนคิด” เป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้วยการคิดสะท้อนกลับ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Reflective practice) ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนจะคอยอำนวยความสะดวกด้วยการพุดคุ้ยนำทางให้ผู้เข้าอบรมได้พุดแสดงความรู้สึกรหรือบรรยายประสบการณ์ที่ตนมีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินและวิเคราะห์ การสรุปแนวคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นสุดท้ายของการอบรม

3. การติดตามการดำเนินการเสริมพลัง เป็นกิจกรรมที่วิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนไปติดตามผลการฝึกอบรม โดยไปรับฟังเสียงสะท้อนความรู้สึกรจากนักบัญชี หลังจากที่ได้รับ การฝึกอบรมไปแล้ว ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติงานด้านบัญชี

ดังนั้น รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านบัญชีให้กับนักบัญชีนั้น จึงเป็นการส่งเสริมให้นักบัญชีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านบัญชี ทักษะด้านบัญชี และเจตคติ ที่ดีต่องานด้านบัญชี และมุ่งหวังให้นักบัญชีเกิดคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง 4 ประการ ได้แก่ กล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง การเป็นผู้คิดทบทวน และเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง เปิดเผย จริใจ ไม่ครอบงำความคิดของผู้อื่น และไม่ถูกผู้อื่นครอบงำ ตลอดจนสามารถประเมินตนเองและสะท้อนคิดสิ่งที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ของตน

3. ผลการดำเนินงานของรูปแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีของนักบัญชี มีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติในด้านบัญชีของนักบัญชีผู้เข้าอบรม ผู้เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านบัญชีหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อการเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชีให้กับ

ผู้เข้าอบรม เนื่องจาก การจัดกิจกรรมฝึกรอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้เน้นให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหาในงานของตนอย่างแท้จริง ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะเป็นตัวกำหนดว่าเราจะต้องเรียนรู้โดยตรงผ่านกระบวนการทำงาน สถานที่ทำงานจะเป็นที่จำลองสถานการณ์ในการเรียนรู้ นอกจากนั้นเนื้อหาในการฝึกรอบรมยังเกิดจากความต้องการของผู้อบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไอริอาร์เต (Iriarte, 2009) ที่กล่าวถึง วิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ว่า การที่เราจะจัดการศึกษาให้ผู้ใหญ่ได้ดั่งนั้น เราต้องเข้าใจเสียก่อนว่าเราต้องการอะไร โดยจะเห็นว่าการเรียนรู้ นับว่าเป็นกิจกรรมสำคัญของการจัดความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการเรียนรู้ในองค์กรมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ในระบบการศึกษาที่เป็นทางการ (Formal education) เพราะเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงาน

ในตนเองตามการรับรู้ของนักบัญชีผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการฝึกรอบรม หลังฝึกรอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกรอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อความสามารถในการเสริมพลังให้กับผู้เข้าอบรม เนื่องจาก กิจกรรมการฝึกรอบรมที่พัฒนาขึ้นนั้น ได้จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นคุณค่าในตนเอง เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เมื่อเกิดความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว ก็จะทำให้ผู้เข้าอบรมมีพลังในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของเบนดูรา (Bandura, 1993) ที่ได้เสนอว่า ความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัวหากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของตนเอง ในสถานการณ์ นั้น ๆ นั่นเอง นั่นคือ ถ้าเรามีความเชื่อมั่นว่าเรามีความสามารถ เราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุดสาหะ ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ คอนเกอร์ และ โคนัน โท (Conger & Kanungo, 1998) ได้กล่าวถึงลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจจะก่อให้เกิดคุณลักษณะที่สำคัญในตัวบุคคล คือ 1) มีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง 2) มีความพึงพอใจในงาน 3) มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 4) สามารถแก้ปัญหาจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และ 5) สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ จะเห็นได้ว่าเมื่อผู้เข้าอบรมได้รับการเสริมพลังอำนาจตามหลักสูตรฝึกรอบรมแล้ว จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักบัญชีผู้เข้าอบรมที่มีต่อรูปแบบการอบรม

เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี ในด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ นักบัญชีผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านดำเนินงานด้านบัญชีได้สอดคล้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์กฎหมายด้านบัญชี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23, SD = .43$) ด้านความเป็นไปได้

ของรูปแบบ ในประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, $SD = .67$) ด้านความถูกต้องของรูปแบบ นักบัญชีผู้เข้าอบรมเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ช่วยให้นักบัญชีสามารถทำงานด้านบัญชีได้อย่างน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .41$) และด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ในประเด็นรูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$, $SD = .69$) แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการประเมิน ได้แก่ ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม โดยผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านความเป็นไปได้ ในประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบมากเป็นอันดับ 1

เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมนี้ได้ประยุกต์ใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและผลลัพธ์นำเข้าสู่งาน กิจกรรม ปลูกฝังไว้ใน “ความทรงจำ” ขององค์กร และเพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งหลายของผู้เรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตลอดจนเกิดความยั่งยืน โดยที่ผู้เข้าอบรมได้กำหนดตนเองและเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง มีการประเมินตนเอง และประเมินผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่รู้สึกรู้สีกว่าถูกบังคับหรือควบคุมโดยผู้อื่น นอกจากนี้ยังมีพี่เลี้ยงซึ่งเป็นกลุ่มผู้สนับสนุนในการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหาร วิทยากร และผู้วิจัยที่เป็นวิทยากร อำนวยความสะดวกด้านความรู้ให้แก่ผู้เข้าอบรมอย่างเป็นกัลยาณมิตร ดังเสียงสะท้อนเชิงบวกจากผู้เข้าอบรมที่ได้กล่าวความรู้สึกของตนเองว่า

“การอบรมครั้งนี้ได้รับความรู้เพิ่มเติม สามารถนำไปใช้ในการทำงานด้านบัญชีได้จริง ผมประทับใจความเป็นกันเองของวิทยากรและผู้เข้าอบรม ทำให้พวกเรามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน...” (สุริยัน)

จากข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นรูปแบบการเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นนี้มีคุณค่าต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ และมีขั้นตอนกิจกรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ จะเป็นรูปแบบที่ลักษณะเป็นกระบวนการ ไม่ใช่รูปแบบที่เป็นเนื้อหาล้วน ๆ ดังนั้น ผู้เข้าอบรมจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ให้คำปรึกษา หรือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และการมีองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจเตรียมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงาน และมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็ง

3.4 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักบัญชีผู้เข้าอบรมที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจ บทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้วิจัย พบว่า โดยภาพรวมนักบัญชีผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจ ต่อรูปแบบในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การสนับสนุน ($\bar{X} = 4.10$, $SD = .44$) การมีเสรีภาพทางการคิด ($\bar{X} = 4.07$, $SD = .65$) และการสร้างความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 4.03$, $SD = .43$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.56$, $SD = .43$) และการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง ($\bar{X} = 3.67$, $SD = .57$) แสดงให้เห็นว่า รูปแบบ การเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อบทบาทของผู้เข้าอบรมซึ่งได้รับการเสริมพลังอำนาจ และ บทบาทของผู้วิจัย ผู้บริหาร วิทยากร ซึ่งเป็นกลุ่มผู้สนับสนุน อำนาจความสะดวก และเสริมพลัง ผู้เข้าอบรม โดยผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนในประเด็นการได้รับการเสริมอำนาจ ในการดำเนินการจากผู้บริหาร มากเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้เนื่องจาก กิจกรรมการฝึกอบรมที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ออกแบบให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการเสริมพลังอำนาจซึ่งกันและกัน โดยกลุ่ม ผู้สนับสนุนต้องเสริมพลังอำนาจด้วยคำพูดที่ทำให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรม ได้สะท้อนความคิดของตนเองออกมา พร้อมให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการดำเนินกิจกรรม การฝึกอบรม และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดกับผู้เข้าอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ดำเนินงาน ด้านบัญชีของตนเองได้อย่างเต็มความรู้ เต็มความสามารถที่ตนได้เรียนรู้มา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของลาสซิงเจอร์ และเฮสฟเวินส์ (Laschinger & Havens, 1996) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องยึดหลักของ การเสริมพลังอำนาจ 8 ประการด้วยกัน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากร 2) การให้ความรู้ ความสามารถเพื่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจได้ถูกต้อง 3) สามารถจัดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวาง การปฏิบัติงานได้ 4) มีการสื่อสารที่ดี เปิดเผย 5) มีความกระตือรือร้น 6) มีการเตรียมความพร้อม อยู่เสมอ 7) มีการประเมินความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของงาน และ 8) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า สามารถประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน สิ่งคุกคาม และโอกาสของหน่วยงานได้ โดยเฉพาะความสำเร็จ ของงาน

ข้อจำกัดของงานวิจัย

สืบเนื่องจากข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้ ด้านช่วงเวลาการนิเทศติดตามการทำงาน ด้านบัญชี ซึ่งจัดในช่วงหลังเลิกงานนั้น นักบัญชีจะมีความกังวลและขาดสมาธิ เนื่องจากมีความล้า จากการทำงานมาทั้งวันและมีภาระทางบ้านในช่วงเย็น จึงส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักบัญชีทำให้ ไม่ได้ผลเท่าที่ควร

องค์กรที่จะนำรูปแบบไปใช้จึงควร กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนานักบัญชี ในรูปแบบนี้ในลักษณะ โปรแกรมระยะยาว ที่มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร และขอความร่วมมือจากวิทยากรเป็นผู้เข้าไปให้ความรู้แทนการให้นักบัญชีเดินทางมาเข้ารับ

การอบรม เน้นการสร้างทีมที่เข้มแข็ง และเกิดจากความต้องการของนักบัญชีเอง โดยไม่มีการบังคับ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่ต้องการนำรูปแบบนี้ไปใช้ ควรพิจารณาถึงบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร บุคคลในองค์กร และบริบทขององค์กร ทั้งนี้อองค์กรที่มีความเหมาะสมในการทำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนานักบัญชี ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการส่งเสริมให้นักบัญชีได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการเสริมพลังอำนาจให้นักบัญชีได้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีคำพูดเชิงบวกให้แก่ักบัญชี

2. ควรพิจารณาถึงฐานคิดของผู้บริหารที่เป็นผู้นำองค์กรด้วย ว่ามีภาวะผู้นำที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรที่ให้การเรียนรู้โดยไม่ได้บีบบังคับ หรือใช้อำนาจที่ตนมีบังคับให้นักบัญชีได้เข้าฝึกอบรม และต้องเป็นคนใจกว้างพร้อมที่จะยอมรับข้อเสนอแนะหรือข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ควรสนับสนุนให้นักบัญชีทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนา และขยายผลไปสู่องค์กรอื่น เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เนื่องจากการฝึกอบรมแบบการเสริมพลังอำนาจ มีจุดเน้นประการหนึ่งคือ ลักษณะการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมต้องสนุกสนาน ไม่เคร่งเครียด วิธีการจัดกิจกรรมมุ่งส่งเสริมให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด การประเมินตนเอง การประเมินผู้อื่น และการสะท้อนคิดให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. ควรทำการศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองตามบริบทของสังคมไทย

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถแห่งตนของนักบัญชี ว่ายั่งยืนหรือไม่ และมีปัจจัยอื่นใดบ้างที่ทำให้เกิดความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า การเสริมพลังอำนาจทำให้นักบัญชีมีสมรรถนะด้านบัญชีเพิ่มขึ้น ดังนั้นควรมีการนำแนวคิด การเสริมพลังอำนาจไปพัฒนาสมรรถนะด้านอื่น ๆ ของนักบัญชี
2. ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อติดตาม และประเมินความคงทนของนักบัญชีที่ผ่านการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจตามรูปแบบนี้

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *คู่มือการฝึกอบรมวิจัยปฏิบัติการของวิทยากร*
แกนนำ เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ:
กองวิจัยทางการศึกษา กรมฯ.
- กฤตสวรรค์ โอปนพันธุ์. (2537). *การพัฒนาดัชนีรวมชี้คุณลักษณะของนิสิตใหม่ ระดับปริญญาตรี*
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิ่งพร ทองใบ. (2538). *แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน ในเอกสารการสอนชุด*
วิชาการบริหารค่าตอบแทนหน่วยที่ 1-8 สาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กิ่งทองทองใบ. (2539). *ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ*
(พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กุลวดี มุทุมม. (2542). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล*
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.
- กัสม่า กาซ็อน. (2538). *การศึกษาความต้องการนักบัญชีของบริษัท ในจังหวัดเชียงราย.*
เชียงราย: มหาวิทยาลัยพายัพ.
- กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล. (2539). *แนวคิดจากการประชุมสตรีโลกที่ปักกิ่ง: กลยุทธ์ในการพัฒนา*
สุขภาพสตรี. วารสารพยาบาลศาสตร์, 14: 9-18.
- จะเต็ด เปาโสภาและ มนตรี พรหมเพชร. (2548). *เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ*
การพัฒนาหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและ
วิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- จรัสศักดิ์ สุทธาดล. (2553). *สมรรถนะของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่พึงประสงค์ตามทัศนะ*
ของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จงกลนี ชุติมาเทวินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข*
อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช. (2542). *แนวคิดทางวิทยาศาสตร์: กระบวนการพื้นฐานในการวิจัย.*
ในประมวลบทความการเรียนการสอนและการวิจัยระดับมัธยมศึกษา.

- จำเริญรัตน์เจือจันทร์. (2543). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินูญานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เฉลียว บุรีภักดิ์. (2542). ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน. ศูนย์ประชาสัมพันธ์ สำนักงานสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.
- ชนินทร์ วะสินนท์. (2542). การศึกษาดลาดแรงงานของอุตสาหกรรมในจังหวัดสกลนคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัตันดา อินทร์เจริญ. (2538). การศึกษาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาตรี มณีโกศล. (2539). การพัฒนาหลักสูตรการวิจัยปฏิบัติการสำหรับครูประถมศึกษา. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา. (2539). ผลการฝึกอบรมที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ณัช อุษาคนารักษ์. (2540). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ไทยตามทัศนระของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทวี พรหมมินดี. (2544). ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ: การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงศรี สนธิทรัพย์. (2544). การศึกษาคุณสมบัติที่พึงประสงค์และแนวโน้มความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจช่วงปีพ.ศ. 2544-2545: กลุ่ม SMEs. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิตยา เพ็ญศิริินภา. (2542). การสร้างพลังฯ. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ฉบับเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในวโรกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตยา ลำเร็จผล. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต. ปรินูญานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นันทนวล เขียวรัตน์ และเกศรา สุพยนต์. (2546). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์: การศึกษาความพึงพอใจของหัวหน้าหน่วยงานที่มีต่อบัณฑิตคณะบัญชีมหาวิทยาลัยรังสิต. ปทุมธานี: สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2541). สถิติการศึกษาและแนวโน้ม. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรลสตีดิวิเคราะห้สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภเนตร ธรรมบวร. (2542). การวิเคราะห์เรื่องราวการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์ ศิริสมบูรณ์เวช. (2546). บันทึกการเรียนรู้: เครื่องมือนำไปสู่การประเมินตามสภาพจริง. ใน แนวคิดและแนวปฏิบัติสำหรับครู เพื่อรองรับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.
- บัญญัติ กุศลสถาพร. (2532). ความต้องการคุณลักษณะของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งภาคตะวันออก. กรุงเทพฯ: สำนักงานศึกษาธิการเขตการศึกษา.
- บัณฑูร อ่อนคำ และสามารด ศรีจ้านงค์. (2544). การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. เชียงใหม่: บีเอส การพิมพ์.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2521). สถิติการศึกษา: วัตถุประสงค์ 302. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การวัดประเมินการเรียนรู้. โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาหนังสือและโฮมเพจ ชุดพัฒนาสังคมตามแนวพระราชดำริ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาตามแนวพระราชดำริ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2543). การพัฒนาดัชนีรวมของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ. 2(3), 204-210
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2543). เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและทัศนคติ. กรุงเทพฯ: ไร่ไทยเพรส.
- ประภาพรณ ไชยวงษ์. (2522). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์โดยการเรียนรู้จากโมดูลกับการเรียนจากครูซึ่งสอนแบบสืบสวน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะ นาจรัส. (2541). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการมหาบัณฑิตทางเศรษฐศาสตร์ ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปริญญา ดันสกุล. (2543). ทำไม TEAM ไม่เวิร์ค. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จิตจักรวาล.

- เปรมวดี คฤหเดช. (2540). การพัฒนาชุดการศึกษาอบรมเชิงประสบการณ์ เพื่อพัฒนาการทำงาน เป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล. คู่มือนิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชา การอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์กานต์ ไชยสังข์. (2546). สมรรถนะของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษาด้านบัญชีและการเงิน แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2552). หลักการวิจัยทางการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2555). การประเมินโครงการ: สิ่งจำเป็นในการทำงานยุคใหม่. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 23(3 มิถุนายน-กันยายน).
- เพชรพรรณ พงษ์แสงสน. (2538). การศึกษาการคาดคะเนความต้องการกำลังคนและคุณลักษณะ กำลังคนที่ต้องการของธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เพ็ญธิดา พงษ์ธานี. (2548). คุณลักษณะของบัณฑิตสาขาการบัญชีที่องค์กรและผู้รับผิดชอบงาน ด้านบัญชีพึงประสงค์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เพ็ญธิดา พงษ์ธานี. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการของสำนักงานบัญชี ในประเทศไทย. วารสารสุทธิปริทัศน์, 22(67), 17-36.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2537). ประมวลสาระชุดวิชาสารัตถะและวิทยวิธีทางวิชา คณิตศาสตร์ หน่วยที่ 8-11. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- รัชนิกร ทองสูงดี. (2545). ประเภทแหล่งวิทยาการในท้องถิ่น ใน นวลศรี ธีราช, แหล่งเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมศึกษาในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาหลักสูตร ในตาบลดงมหาวัน กิ่งอำเภอ เวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2547). การประเมินเสริมพลัง ใน สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 31, 7-9.

- รัตนา ลือวานิช. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา วงศ์ศรีมีเดือน. (2555). การพัฒนานักบัญชี. เข้าถึงได้จาก http://www.dusit.ac.th/~rattana_won/FASSA/FASA26.htm
- รัตนาพร ไกรถาวร. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2530). พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ. ศ. 2530. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ. ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์.
- รุ่งรังษิ วิบูลชัย. (2544). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมของคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถัดดา ด่านวิริยะกุล. (2537). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาตอนต้น. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2540). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและ โมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). การพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2539). การพัฒนาหลักสูตรและการสอนตามแนวคิดมนุษยนิยม ในสารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉลองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี. 647-651. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภโรจน์ เตชะบรรเจิด. (2539). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. (2541). ตัวบ่งชี้ร่วมคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2545). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- สถิต วงศ์สวรรค์. (2544). *การพัฒนาบุคลิกภาพ= Personality Development*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น,
สภาวิชาชีพนักบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2552). *ฐานข้อมูลจำนวนนักบัญชี ปี 2556*. เข้าถึงได้
จาก https://eservice.fap.or.th/fap_registration/index.php
- สุนธุ์ ไข่แก้ว. 2445. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 20(2), 71-76.
- สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พันประสิทธิ์. (2538). *การเข้าร่วมในตลาดแรงงานและการว่างงานของบัณฑิต
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน รวบบทคัดย่อผลงานวิจัยของคณาจารย์
ในสถาบันอุดมศึกษาไทยในระหว่างปี 2538-2540*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา
สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- สุทธิรัช คนกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.
ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุรางค์ ไก่หวดระภูถ. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สิทธิชัย ดันศรีสกุล. (2538). *การแก้ไขปัญหามหาวิทยาลัยว่างงานตามแนวคิดของข้าราชการและ
นักธุรกิจ ใน รวบบทคัดย่อผลงานวิจัยของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย
ในระหว่างปี 2538-2540*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานมาตรฐาน
อุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- สมชาย บุญศิริเกตุ. (2544). *การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อดิพร ทองหล่อ (2546). *รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาคุคคศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2547, มีนาคม-มิถุนายน). การพัฒนาคณาจารย์ โดยการส่งเสริมการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์: มุมมองของนักทฤษฎีเชิงวิพากษ์และยุคหลังสมัยใหม่. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 32(3), 53.
- อมรรัตน์ ลาคำเสน. (2535). *การพัฒนาดัชนีรวมเพื่อบ่งชี้สภาพทางการประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อริญ บัวสุวรรณ. (2534). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานระดับกลางตามทัศนคติของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโรงแรมในเขตแผนพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อสิรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง และวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง. (2538). *เทคนิคการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่งอริสรา
- อริสรา ธานีรณานนท์. (2552). คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์วิชาชีพบัญชีระดับคุคคศึกษา. *วารสารพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต*, 1(3).
- อาชญญา รัตนอุบล. (2547). เพื่อนร่วมทางการเรียนรู้กับการศึกษาดลอดชีวิต. *วารสารครุศาสตร์*, 28(3), 38-39.
- อาทิตยา ดวงมณี. (2540). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการสาขาทางการวิจัยการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญญวรรณ เมธีสถาพร. (2544). *การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพการศึกษาพยาบาลอนามัยชุมชนของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขภาคเหนือ*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการคุคคศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์. (2537). *การพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันคุคคศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Ashworth, A., & Harvey, R. C. (1994). *Assessing quality in further and higher education*. London: JessicaKingsley.
- Bandura, A., & Simon. (1977). *Social learning thoery*. Englewwod Cliff, New Jersey: Prentice Hall.

- Bandura, A., & Shunk, D. H. (1981). Cultivating competence self-efficacy and intrinsic Interest through Proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, (10), 586-598.
- Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy effects of goal system. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1017-1028.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A Social cognitive theory*. Eaglewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bassey, M. (1986). *Does action research require sophisticated research methods*. In Huster, D.; Cassidy, A & Cuff, E.C. (ed.). *Action research in classroom and school*. London: Allen & Unwin Publishers.
- Becker, J. A. (1994). *Nurse empowerment: A remedy for poblems in American Hospitals*. Doctoral Dissertation, University of Notre Dame.
- Bell, B. & Gilbert, J. (1996). *Teacher Development: A Model from Science Education*. London: Falmer Press.
- Blake, R., Mouton, J. & Allen, R. (1987). *Spectacular teamwork: how to develop the leadership skills for team success*. London: Sidgwick and Jackson.
- Blase, J., & Blase, R. (1994). *Empowering teachers: What successful principals do*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Block, N. (1987). Functional Role and Truth Conditions, *Proceedings of the Aristotelian Society LXI*, 157-181.
- Bolin, F. S. (1989). Empowering leadership. *Teacher's College Record*, 91(1), 81-96.
- Brookfield, S. D. (1995). *Becoming a critically reflective teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Burnard, P. (1996). *Acquiring interpersonal skills: A handbook of experiential learning for health professionals* (2nd ed.). London: Chapman & Hall.
- Burstein, L., Oakes, J., & Guiton, G. (1992). Education indicators. *Encyclopedia of Educational Research*, 2, 409-418.
- Byham, W. C. (1988). *Zapp! The lightning power of empowerment*. New York: Ballentine Books.

- Cavalevi, S., & Reed, F. (2003). Organizational inquiry: The search for effective knowledge. Retrieve from <http://www.kmciorg/kiJournal/Articles/Volume/Number-3/cavalerireedkiv1n3.pdf>. Retrieved October 10, 2003
- Chally, P. S. (1992, March). Empowerment through teaching. *Journal of Nursing Education*, 31(2), 117-120.
- Chandler, A. D. (1992). Organizational capabilities and the economic history the industrial enterprise. *Journal of Economic Perspectives, American Economic Association*, 6(3), 79-100.
- Chandler, G. (1992, August). Creating an enviroment to empower nurse. *Nursing Management*. 22(8), 20-23.
- Cherniss, C. (2000). Prepared for consortium for research on emotional intelligence in organization. Retrieve from <http://www.eiconsortium.org>.
- Clutterbuck , D., & Kernaghan, S. (1995). *The power of empowerment: Release the hidden talents of your employees*. London: Kogan page.
- Collen, A. (1996). Reflection and metaphor in conversation. *Educational Technology*, 36(1), 54-55.
- Cormier, W. H. & Cormier, L. S. (1979). *Interviewing strategies for helpers: A guide to assessment, Treatment and evaluation*. Boston: Thomson Brooks .
- Cranton, P. (1996). *Professional development as transformative learning: New perspectives for teachers of adults*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentail of psychological testing*. New York: McGraw-Hill.
- Cunningham, W. G., & Gresso, D. W. (1993). *Cultural leadership: The culture of excellence in education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Dulewicz, V. (1989). *Performance appraisal and counseling*, in Herriot, P., *Assessment and selection in organizations: methods and practices for recruitment and appraisal*. New York: John Wiley & Sons.
- Eby, J. W., & Kujawa, E. (1994). *Reflective planning, teaching, and evaluation: K-12*. New York: Macmillan Publishing Company.

- Fetterman, D. M. (1998). *Empowerment evaluation and the interest: A synergistic relationship current issues in education*. Retrieve from <http://cie.ed.asu.edu/volume1/number4#intro>
- Fitz-Gibbon, C. (1996). *Monitoring school effectiveness: simplicity and complexity, included in Gray, J., Reynolds, D., Fitz-Gibbon, C. and Jesson, D., (editors). Merging traditions: the future of research on school effectiveness and school improvement*. London: Cassell.
- Gibson, C. H. (1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advance Nursing*, 16, 354-361.
- Gibson, C. H. (1993). *A study of empowerment in mothers of chronically ill children*. Michigan: Boston College.
- Gordon, S. E. (1993). We do: Therefore, We learn. *Training & Development*, 47(10), 47-52.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Gutierrez, L. M., Parsons, R. J., & Cox, E. O. (1998). *Empowerment in social work practice: A sourcebook*. Pacific Grove: Brooks/ Cole
- Hawkins, J. (1997, May). *Perspectives for empowerment, Positive impact*. Retrieve from <http://www.led-edge.com/may9/.htm>
- Healey, M. & Jenkins, A. (2000). Learning cycles and learning styles: the application of Kolb's experiential learning model in higher education. *Journal of Geography*, 99(5), 185-195.
- Hinkle, W., & Jurs, A. (1998). *Applied statistics for the behavioral sciences* (22nd ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Housel, T., & Bell, A. H. (2001). *Measuring and Managing Knowledge*. New York: McGraw-Hill.
- Inglis, S. (1994). *Making the Most of Action Learning*. Aldershot: Gower.
- International Education Standard, 2. (2003). *Content of professional accounting education programs*. Hampshire: Gower Publishing.
- Johnstone, J. N. (1981). *Indicators of education systems*. London: The ancho press, Tiptree Essex.
- Joseph, M., & Juseph, B. (1997). Service quality in education: A student perspective. *Quality Assurance in Education*, 5(1), 15-21.

- Kanter, R. M. (1981). *Power failure in management circuits*. In *Harvard business review: Coping with difficult employee*, pp.72-82. Massachusetts: Harvard University.
- Keiffer, C. H. (1984). Citizen empowerment: A developmental practice. *Journal Prevention in Human Service*, 3(18), 9-36.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment*. Hampshire: Gower Publishing.
- Klakovich, M. D. (1996, May). Registered nurse empowerment: Model testing and implication for nurse administrators. *Journal of Nursing Administration*, 26, 29-35.
- Knowles, M. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy* (2nd ed.). New York: Cambridge Books.
- Knowles, J. G, Cole, A. L, & Presswood, C. S. (1994). *Through presevce teachers eyes*. New York: Macmillan.
- Kolb, D. A. (1985). *Learning style inventory: Self-scoring test and interpretation booklet*. Boston: McBer and Company.
- Kolb, D.; Rubin, I. M., & McIntype, M. (1984). *Organizational psychology: An experimental approach to organizational behavior* (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Kouzes, J. M. & Posner. B. Z. (1987). *Strengthen others: Sharing information and poner*. in *skyhooks for leadership*.1999. Edited by John A Shtogren. New York: AMACOM.
- Kowalke, L. (1998). *Variations: A tale of two students*. In H. Daniels and M. Bizar (Eds.), *Methods that matter: Six structures for best practice*. New York: Stemthose Publisher.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lampe, D., & Parr, J. (1996). *Empowering citizens in handbook of public administration* (2nd ed.). Edited by James L. Perry: 196-209. San Francisco: Jossey-Bass.
- Laschinger, H. K. S., & Havens, D. S. (1996). Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing pratice. *Journal of Nursing Administration*, 26(3), 27-35.
- Lashley, C. (1997). *Empowering service excellence: Beyond the quick fix*. London: Cassell.
- Lewis, L. H., & William, C. J. (1994). Experiential learning: Past and present. *New Directions for Adult and Continuing Education*. 62, 5-16.
- Lock, E. A. & Latham, G. P. (1984). *Goal setting: A motivational technique that works*. Engwood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

- Locke, E. A., Shaw, K. N., Sarri, L. M. & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1996-1980. *Psychological Bulletin*, 90, 125-152.
- Manthey, M. (1998). Empowerment change: Change empowerment. *Nursing Management*, 20, 17.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Maxcy, J. S. (1991). *Educational leadership: A critical pragmatic perspective*. OISE Press. McGill, I. & Beaty, L. (1995) *Action learning* (2nd ed.). London: Kogan.
- McGill, I., Beaty, L. (1995). *Action Learning*. London: Kogan Page.
- Merriam, S. B., & Caffarella, R. S. (1999). *Learning in adulthood*. San Francisco: Jossey-Bass
- Page, N., & Czuba, C. E. (1999, October). *Empowerment: What Is It?*. Retrieve from [http://www.joe.org/joe/1999 october/comm1.html](http://www.joe.org/joe/1999%20october/comm1.html)
- Page, N., & Czuba, C. E. (2002). *Empowerment: What Is It?*. Retrieve from [http://www.joe.org/joe/1990 october/comm1.html](http://www.joe.org/joe/1990%20october/comm1.html)
- Pollitt, D. (2005). How bank selects the people who will lead it into the future. Testing graduates at Lloyds TSB. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*, 13(1), 12-14.
- Rappaport. (1984). Studies in empowerment: Introduction to the issue. *Prevention in Human Service*, 3-17.
- Resnick Nolan and Resnick. (1995). *Benchmarking education standard. Education Evaluation And Analysis*, 17(4), 438-461.
- Richardson, M. D., Lane, K. E., & Flanigan, J. L. (Eds.). (1995). *School empowerment*. Lancaster, PA: Technomic.
- Rinehart, J. S. (1998, December). Teacher empowerment and principal leadership: Understanding the influence process. *Educational administration Quarterly*, 34, 630-649.
- Rodwell, C. M. (1996). An analysis concept of empowerment, *Journal of Advanced Nursing*, 23(2), 305-313.
- Rue, L. W. & Byars, L. L. (1995). *Management: skills & application* (7th ed.). Chicago: Irwin.
- Schunk & Gaa, . (1981). Goal-seffing influence on learning and self-evaluation. *Journal of Classroom Interaction*, 16, 38-44.

- Sergiovanni, T.J. (1991). *The principal ship: A reflective practice perspective* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Short, P., & Geer, J. (1997). *Leadership in empowered schools. Themes from innovation efforts*. New Jersey: Prentice Hall.
- Slocum, J. W., Jackson, S. E., & Hellriegel, D. (2008). *Competency-based management*. USA: Thompson Higher Education..
- Smith, J. (1996). *Empowering people: How to bring out the best in your workforce*. London: Kogan Page.
- Suk Bling. (1998). *A model of empowerment for Hong Kong Chinese cancer patients and the role of self-help group in the empowering process. Dissertation: Ph.D. (Nursing)*. Hong Kong: Graduate School the Hong Kong Polytechnic University. Photocopied.
- Tan, D. L. (1992). A multivariate approach. *To the Assessment of Quality Research in Higher Education*, 33(2), 205-226.
- Tebbitt. (1993, January). Demystifying organization empowerment. *Journal of Nursing Administration*, 23, 18-23.
- Yancey, K. B. (1998). *Reflection in the writing classroom*. Logan: Utah state University Press.
- Yueh-yun, Wu. (1994). Relationship among teachers' Perceptions of empowerment, job satisfaction, and organizational commitment in public School. *Doctoral Dissertation*, the Pennsylvania State University.
- Wagner, J. A. III, & Hollenbeck, J. R. (1992). *Management of organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Wallerstein, N. (1992). Powerless, Empowerment, and health education: Implication for health promotion program, *American Journal of Health Promotion*, 6(3), 197-205.
- Wilson, S. M. (1993). The self-empowerment index: A measure of internally and externally expressed teacher autonomy. *Educational and Psychological Measurement*, 53.
- World Bank. (2002 a). *Gender in transition World Bank report, Human development unit*. Washington D C.: Eastern Europe and Central Asia Region.
- World Bank. (2002 b). *Integrating gender into the World Bank's work: A strategy for action*. Washington, DC: World Bank.

Zimmerman, M. A. (1984). Taking aim on empowerment research: On the distinction between individual and psychological conceptions. *American Journal of Community Psychology, 13*(1), 169-177.

Zimmerman, M. A. (2000). *Empowerment theory: handbook of community psychology*. New York: Academic/ Plenum.

ภาคผนวก

คู่มือการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมตาม
รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะนักบัญชี

โดย

นางสาวสมรรัชนา ภาษา

นิสิตปริญญาเอกสาขาวิจัย วัฒนผล และสถิติการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เอกสารนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะ
การทำบัญชีของนักบัญชี

ตอนที่ 1

หลักสูตรการฝึกอบรม

ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องคัดกรต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐานนับว่า เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลกำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด สมรรถนะในความหมายทั่วไปหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ทักษะและเจตคติที่บูรณาการอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความชำนาญที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำให้ได้ผลงานที่ถูกต้องและสำเร็จตามกำหนดเวลา

ในปี พ.ศ. 2550 (สามชาย ศรีสันต์, ม.ป.ป.) ประเทศไทยเกิดวิกฤติเศรษฐกิจขึ้น ส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมทางการค้าต่าง ๆ อย่างมากมาย กิจการต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องแสวงหาวิธีการปรับเปลี่ยน โครงสร้าง หรือรูปแบบของกิจการ เพื่อที่จะได้ฟื้นตัวจากภาวะเศรษฐกิจที่วิกฤติ ดังกล่าว ตลอดจนมีความสามารถในการพัฒนาได้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

แต่มีสาเหตุอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญก็คือทางด้านตัวของพนักงานบัญชีมีความรู้ไม่เพียงพอ กล่าวคือในอดีต ผู้ที่จัดทำบัญชี ไม่จำเป็นที่จะต้องสำเร็จการศึกษาในสาขาบัญชีโดยตรง ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และการเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา บางครั้งการนำเสนอข้อมูลที่เกิดขึ้นทั้งหมด อาจไม่ใช่ข้อมูลที่เหมาะสมต่อการตัดสินใจ ในบางปัญหา อาทิเช่นการตัดสินใจรับคำสั่งซื้อพิเศษ (Special orders) ซึ่งหมายถึงคำสั่งซื้อจำนวนมาก ในขณะที่กิจการมีกำลังการผลิตว่างเปล่า ในการพิจารณารับคำสั่งซื้อจำนวนมาก มักเป็นราคา ที่ต่ำกว่าราคาปกติ นักบัญชีจึงต้องนำเสนอข้อมูลเฉพาะข้อมูลที่จะเพิ่มขึ้นจากการตัดสินใจรับคำสั่งซื้อดังกล่าว (รัตนา วงศ์ศรีมีเดือน, 2547, หน้า 7) จึงเป็นที่มาของการออกกฎหมาย พระราชบัญญัติวิชาชีพ พ.ศ. 2547 (รัตนา วงศ์ศรีมีเดือน, 2547, หน้า 7) ที่ได้กำหนดให้ผู้ที่มิหน้าที่ ในการจัดทำบัญชี และผู้จัดทำบัญชี ตลอดจนกำหนดข้อคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ทำบัญชี โดยมี การกำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาของผู้ทำบัญชีให้สอดคล้องกับขนาดของธุรกิจ รวมถึงบทลงโทษ นอกจากนี้ยังมีคุณสมบัติด้านอื่น ๆ เช่นคุณสมบัติด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นต้น

ดังนั้น จึงต้องมีการแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนานักบัญชีที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณในการลงทุนกับบัญชีไม่ทิ้งงานหรือใช้เวลาในการทำงานเพื่อมาเข้าอบรมพัฒนาตนเองและสามารถปรับตัววัฒนธรรมในการทำงานที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเอง โดยอาศัยเพื่อนนักบัญชีในองค์กรหรือใกล้เคียงมาให้คำแนะนำและร่วมกันพัฒนาทั้งระบบ จึงก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการบัญชีและคุณภาพของนักบัญชี

การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดเทคนิควิธีและข้อค้นพบที่ทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเองหรือทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจหรือเกิดการตัดสินใจการกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ (Self-determination) โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพในการดำเนินงานเป็นกระบวนการที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเองเป็นและพัฒนาดตนเองโดยใช้วิธีการประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานจึงประกอบด้วยบุคลากรภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเอง และบุคลากรภายนอกที่ทำหน้าที่แล้วชี้แนะหรือผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการประเมิน (Facilitator) สิ่งสำคัญในการเสริมพลังอำนาจก็คือการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ (สุวิมลว่องวานิช, 2543; เนาวรัตน์พลายน้อยและธีรเดช ฉายอรุณ, 2549 และอรทัยอาจอ่า, 2550) สรุปแล้วการเสริมพลังอำนาจเป็นการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมและอาศัยหลักการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มโดยทุกคนต้องเสริมพลังอำนาจให้กับตนเองเพื่อการพัฒนาปรับปรุงและการเรียนรู้ตลอดชีวิตก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากความสำคัญแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะแนวคิดของการเสริมพลังอำนาจที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ประเมินตนเองสะท้อนผลแก่ตนเองจนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้จึงน่าจะเป็นแนวทางที่จะเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี ให้กับนักบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพได้ผู้วิจัยจึงจัดทำคู่มือการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะนักบัญชี โดยใช้โมทัศน์ของการเสริมพลังการทำงานเป็นตัวกระตุ้นนักบัญชีให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจตามสมรรถนะด้านบัญชี จนสามารถเพิ่มสมรรถนะนักบัญชีได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชี

เป้าหมายของหลักสูตร

1. ส่งเสริมให้นักบัญชีได้พัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-awareness) คือ การรู้จักและเข้าใจตนเอง มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง การรู้คุณค่าของตนเอง
2. สนับสนุนให้นักบัญชีได้รู้คุณค่าของตนเองเห็นความสามารถของตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต

3. ส่งเสริมให้นักบัญชีได้เสริมพลังอำนาจในตนเอง คือ การสร้างความพร้อมและความต้องการเสริมพลังการทำงานในตนเอง ตลอดจนการรับรู้ศักยภาพของตนเองในการดำเนินงานด้านบัญชี

4. นักบัญชีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบัญชี

5. นักบัญชีสามารถปฏิบัติงานด้านบัญชีได้ตามมาตรฐานบัญชีไทย

ขั้นตอนในการจัดกิจกรรม

เทคนิควิธีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะนักบัญชี โดยใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action training: PAT) และการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม หรือ “การเตรียมการ” เป็นการเตรียมตัวนักบัญชีก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 2 ประการ คือ

1.1 การชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะนักบัญชี บทบาทของผู้วิจัย บทบาทของนักบัญชีผู้เข้าอบรม และตารางเวลาการอบรม

1.2 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร

2. การดำเนินการฝึกอบรม (Training) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

2.1 ขั้นเตรียมการ หรือ “การเสริมพลังความพร้อม” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความพร้อม กระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ เป็นการเตรียมความพร้อมและการทบทวนความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม โดยวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นเสริมการเรียนรู้ ใช้การพูดคุย ซักถาม ด้วยความเป็นกันเอง และการแบ่งปันความคิดเห็น

2.2 ขั้นนำเสนอเนื้อหา หรือ “การเสริมพลังความรู้” เป็นขั้นที่วิทยากร ให้ความรู้สอนเนื้อหาเพื่อเป็นตัวอย่าง ผู้เข้าอบรมจะคอยสังเกตและเรียนรู้จากการฟังการพูด การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้

2.3 ขั้นฝึกปฏิบัติ หรือ “การประเมินเสริมพลังอำนาจ” เป็นขั้นที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติ การประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการทำงาน การระบุกิจกรรมสำคัญ การประเมินตนเอง และการวางแผนอนาคต

2.4 ขั้นเสริมพลังทีม หรือ “การนำไปใช้” เป็นขั้นที่วิทยากรหรือกลุ่มผู้สนับสนุนได้ชี้แนะ นำเสนอแนวคิด พุดกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรม ได้แสดงความคิดของตนออกมามุ่งเพื่อนผู้ร่วมอบรม เป็นการแบ่งปันแนวคิดที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

2.5 ชั้นเสริมพลังความคิดรวบยอด หรือ “การสรุปสะท้อนคิด” เป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้วยการคิดสะท้อนกลับ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Reflective practice) ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนจะคอยอำนวยความสะดวกด้วยการพูดคุยนำทางให้ผู้เข้าอบรมได้พูดแสดงความรู้สึกรหรือบรรยายประสบการณ์ที่ตนมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินและวิเคราะห์ การสรุปแนวคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นสุดท้ายของการอบรม

3. การติดตามการดำเนินการเสริมพลัง เป็นกิจกรรมที่วิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนไปติดตามผลการฝึกอบรม โดยไปรับฟังเสียงสะท้อนความรู้สึกรจากนักบัญชี หลังจากที่ได้รับ การฝึกอบรมไปแล้ว ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติงาน ด้านบัญชี

เนื้อหาหลักสูตร

1. เนื้อหาการฝึกอบรม เรื่อง การเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะนักบัญชี ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ดังนี้

หน่วยที่ 1 การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

เนื้อหาประกอบด้วย

1. สร้างความพร้อมและความต้องการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง
2. การรับรู้ศักยภาพของตนเองในด้านบัญชี
3. การสร้างความตระหนักให้นักบัญชีรู้จักและเข้าใจตนเอง

หน่วยที่ 2 บัญญัติ 10 ประการของนักบัญชี ยุค AEC

เนื้อหาประกอบด้วย

1. International financial reporting standard (IFRS)
2. ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับการเป็นนักบัญชี
3. มาตรฐานบัญชีไทย
4. จรรยาบรรณวิชาชีพนักบัญชี

หน่วยที่ 3 การเขียนรายงานการสอบบัญชีต่อธนาคารเงิน

เนื้อหาประกอบด้วย

1. หลักเกณฑ์ วิธีการ รูปแบบการเขียนรายงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามมาตรฐานบัญชี

ในปัจจุบัน

2. ข้อควรระวังในการปิดบัญชี การจัดทำงบการเงิน

หน่วยที่ 4 เทคนิคพื้นฐานในการพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชี เนื้อหาประกอบด้วย

1. การพัฒนาระบบบัญชีที่ทำด้วยมือ (Manual accounting systems)
2. การพัฒนาระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ (Computerized accounting systems)

1. กิจกรรมการฝึกอบรม

- บรรยาย
- อภิปราย
- ฝึกปฏิบัติ
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการนำเสนอและให้ข้อมูลสะท้อนกลับ

2. ผู้เข้ารับการอบรม

นักบัญชี ในจังหวัดชลบุรี ที่เข้าร่วมด้วยความสมัครใจ จำนวน 30 คน จาก 2 บริษัท

2.1 สื่อ/แหล่งเรียนรู้ในการอบรม

- เอกสารฝึกอบรม (ใบความรู้/ กิจกรรม/ เอกสารประกอบการบรรยาย/

ใบกิจกรรม)

- เอกสารและ Power point ประกอบการบรรยาย
- แบบประเมินสมรรถนะด้านบัญชี
- แบบประเมินการเสริมพลังการทำงานในตนเอง

3. การวัดและประเมินผล

- ทดสอบ
- ประเมินผลงาน
- สอบถามความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรม
- ประเมินจากการสังเกตการมีส่วนร่วมกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
- ประเมินจากผลบันทึกการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม
- ประเมินสมรรถนะนักบัญชีก่อน-หลังการอบรม
- ประเมินจากแบบเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองก่อน-หลังการอบรม

4. ระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรม รวม 20 ชั่วโมง

ตอนที่ 2

แนวทางการฝึกอบรม

คำแนะนำสำหรับวิทยากร

เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินการไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ วิทยากรควรดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมการก่อนฝึกอบรม

1.1 ประชุมคณะทำงานเพื่อศึกษา และทำความเข้าใจหลักสูตรฝึกอบรม เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมให้ชัดเจน

1.2 วางแผนดำเนินงานระหว่างการอบรมให้เหมาะสม ได้แก่

- ศึกษาพื้นที่ สภาพสถานที่ที่จะใช้ในการอบรม และองค์กร (บริษัท) ที่ใช้ในการ

การนิเทศติดตาม

- กำหนดบทบาทหน้าที่และเตรียมตัวของวิทยากรและผู้เข้าอบรม
- เตรียมสื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
- เตรียมเครื่องมือในการประเมินภาคปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม

2. ระหว่างฝึกอบรม

2.1 ให้ความรู้เรื่องการเพิ่มสมรรถนะนักบัญชี

วิธีการฝึกอบรม

วิธีการหรือกิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมการปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศติดตาม

การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่ใช้กระบวนการกลุ่มในการช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ จึงไม่เน้นการถ่ายทอดทฤษฎี หรือเนื้อหาความรู้ แต่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ของตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยวิทยากรทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือแนะนำ ร่วมสรุปความรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และจัดทำเนื้อหาส่วนที่สำคัญและจำเป็นไว้ในเอกสารเพื่อการอ่านเพิ่มเติมในกลุ่มผู้เข้าอบรมได้ศึกษาด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในห้องฝึกอบรม จำนวน 2 วัน รวม 12 ชั่วโมง

การปฏิบัติในสภาพจริง เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมต้องกลับไปปฏิบัติในสภาพจริงที่องค์กรของตน หลังจากการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม จำนวน 12 ชั่วโมง 4 หน่วยการเรียนรู้

เสร็จสิ้นแล้ว ช่วยให้ผู้เข้าอบรม ได้ใช้ความสังเกต คิดไตร่ตรอง และนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากร ผู้บริหาร และเพื่อนผู้เข้าอบรมอย่างค่อเนื่อง

ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติในสภาพจริง จำนวน 2 สัปดาห์ ในขั้นตอนนี้เป็น

การทำงานโดยอิสระของผู้เข้าอบรม

การนิเทศติดตาม เป็นกิจกรรมที่วิทยากร ให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรม ขณะกลับไปปฏิบัติงานที่องค์กร โดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

ระยะเวลาที่ใช้ในการนิเทศติดตาม บริษัทละ 3 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง ครั้งที่ 1 นิเทศ หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ครั้งที่ 2 นิเทศระหว่างการปฏิบัติในสภาพจริง และครั้งที่ 3 นิเทศหลังจากการปฏิบัติในสภาพจริงเสร็จสิ้นแล้ว

หัวข้อการฝึกอบรม

หัวข้อการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 หน่วย คือ

หน่วยที่ 1 ชื่อหน่วย การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

จุดมุ่งหมาย ให้ผู้เข้าอบรมรับรู้ความพร้อมและความต้องการในการเสริมพลังการทำงานของตนเองและการรับรู้ศักยภาพของตนเองในการดำเนินงานด้านบัญชี ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 1.1 สร้างความพร้อมและความต้องการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

กิจกรรมที่ 1.2 การรับรู้ศักยภาพของตนเองในด้านบัญชี

กิจกรรมที่ 1.3 การสร้างความตระหนักให้นักบัญชีรู้จักและเข้าใจตนเอง

หน่วยที่ 2 ชื่อหน่วย บัญญัติ 10 ประการของนักบัญชี ยุค AEC

จุดมุ่งหมาย ให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับการเป็นนักบัญชีมาตรฐานบัญชีไทย จรรยาบรรณวิชาชีพนักบัญชีและ Financial reporting standard (IFRS) ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 2.1 Financial reporting standard (IFRS)

กิจกรรมที่ 2.2 ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับการเป็นนักบัญชี

กิจกรรมที่ 2.3 มาตรฐานบัญชีไทย

กิจกรรมที่ 2.4 จรรยาบรรณวิชาชีพนักบัญชี

หน่วยที่ 3 ชื่อหน่วย การเขียนรายงานการสอบบัญชีต่องบการเงิน

จุดมุ่งหมาย ให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ รูปแบบการเขียนรายงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามมาตรฐานบัญชีในปัจจุบัน และข้อควรระวัง ในการปิดบัญชี การจัดทำงบการเงินสามารถเขียนรายงานตามมาตรฐานบัญชีได้ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 3.1 หลักเกณฑ์ วิธีการ รูปแบบการเขียนรายงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามมาตรฐานบัญชีในปัจจุบัน

กิจกรรมที่ 3.2 ข้อควรระวังในการปิดบัญชี การจัดทำงบการเงิน

หน่วยที่ 4 ชื่อหน่วย เทคนิคพื้นฐานในการพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชี

จุดมุ่งหมาย ให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาระบบบัญชีที่ทำด้วยมือ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 4.1 การพัฒนาระบบบัญชีที่ทำด้วยมือ (Manual accounting systems)

กิจกรรมที่ 4.2 การพัฒนาระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ (Computerized accounting systems)

วิธีการประเมินผลการฝึกอบรม

1. การประเมินกิจกรรมการฝึกอบรม

1.1 สังเกตการแสดงออกในการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม

1.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการร่วมกิจกรรมกลุ่ม

1.3 ประเมินสมรรถนะด้านบัญชี เป็นการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการอบรม

ที่แสดงถึงความรู้ความสามารถเกี่ยวกับด้านบัญชี ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ประเมินโดยแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับบัญชี ด้านทักษะงานด้านบัญชี ประเมิน โดยแบบประเมินร่องรอยการปฏิบัติงานด้านบัญชี และเจตคติต่องานด้านบัญชี ประเมิน โดยแบบวัดเจตคติต่องานด้านบัญชี ก่อนและหลังการอบรม

1.4 ประเมินการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองเป็นการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการอบรม ถึงความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

2. การประเมินการปฏิบัติ

2.1 ประเมินจากแบบบันทึกการปฏิบัติงานเพื่อประเมินตนเองของผู้เข้ารับการอบรม

2.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในกิจกรรมการปฏิบัติ

2.3 ประเมินผลงาน การเขียนรายงานการเงิน โดยเลือกสถานการณ์ให้ถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานบัญชี

3. การประเมินกิจกรรมการนิเทศติดตาม

ประเมินจากความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่ได้รับการนิเทศติดตาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักบัญชีผู้เข้าอบรมรู้จักและเข้าใจตนเองตระหนักในคุณค่าแห่งตนและคุณค่าของผู้อื่น สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเองและมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. นักบัญชีผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจในการเสริมพลังการทำงานในตนเอง และใช้กระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจไปพัฒนางานด้านบัญชีของตนให้เห็นผลเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง จนเป็นวิถีการทำงานปกติ
3. นักบัญชีผู้เข้าอบรมมีอิสระเป็นตัวของตัวเอง สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเองและมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นนักบัญชีมืออาชีพ
4. นักบัญชีผู้เข้าอบรมมีสมรรถนะด้านบัญชีสูงขึ้น

การดำเนินการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านบัญชี

ตารางที่ 1 โครงสร้างการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

วิธีปฏิบัติ	ระยะเวลา				
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	ครั้งที่ 4	ครั้งที่ 5
1. การฝึกอบรม	2 วัน	-	-	-	-
2. การปฏิบัติ	-	1 สัปดาห์	1 สัปดาห์	1 สัปดาห์	1 สัปดาห์
3. การนิเทศติดตาม	-	1 วัน*	1 วัน	-	1 วัน

*เป็นการเสริมพลังอำนาจให้คำแนะนำทำการนิเทศทางไกล เช่น ทางโทรศัพท์, e-mail, facebook

ตารางที่ 2 แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม

หน่วย ที่	ชื่อหน่วย	กิจกรรม	ระยะเวลา
	กิจกรรมก่อนการฝึกอบรม	- ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะนักบัญชี - ผู้เข้าอบรมทำแบบวัดเสริมพลังการทำงานในตนเอง	1 ชั่วโมง 30 นาที
1	การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * สันทนาการ 1.1 การรู้จักและเข้าใจตนเอง 1.2 กำหนดเป้าหมาย 1.3 ตรวจสอบต้นทุน 1.4 พวกเราทำได้ดีเพียงใด * สะท้อนความคิด โดยการบันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน	3 ชั่วโมง
2	บัญชี 10 ประการของนักบัญชี ยุค AEC	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * สันทนาการ 2.1 วิเคราะห์มาตรฐานบัญชีไทย 2.2 จรรยาบรรณวิชาชีพนักบัญชี * สะท้อนความคิด โดยการบันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน	3 ชั่วโมง
3	การเขียนรายงานการสอบบัญชีต้องบการเงิน	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * สันทนาการ	3 ชั่วโมง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หน่วย ที่	ชื่อหน่วย	กิจกรรม	ระยะเวลา
		3.1 เขียนรายงานบัญชี ในสถานการต่าง ๆ ตามมาตรฐานบัญชีในปัจจุบัน 3.2 วิเคราะห์ข้อควรระวัง * สะท้อนความคิด โดยการบันทึกผลการเรียนรู้ ประจำวัน	
4	เทคนิคพื้นฐานในการ พัฒนาระบบสารสนเทศ ทางการบัญชี	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * สันทนาการ 4.1 วางระบบบัญชี ที่ทำด้วยมือ 4.2 วางระบบสารสนเทศ ที่ใช้คอมพิวเตอร์ * สะท้อนความคิด โดยการบันทึกผลการเรียนรู้ ประจำวัน	3 ชั่วโมง

* หมายถึง กิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำทุกครั้งที่ในการฝึกอบรม

ตารางที่ 3 การปฏิบัติในสภาพจริงสำหรับนักบัญชี

ลำดับที่	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
1	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถทำความรู้จัก และเข้าใจตนเองยิ่งขึ้น 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถประเมิน การทำงานของตนเองและพัฒนาตนเองได้	- ผู้เข้าอบรมสำรวจตนเองเกี่ยวกับ สิ่งที่ปฏิบัติอยู่เดิมในด้านบัญชี และ การพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับ ผู้อื่น เพื่อตอบคำถามว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ ครอบคลุมการเป็นนักบัญชีที่ดีหรือยัง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับที่	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
		<p>ถ้ายังไม่ครอบคลุม ครบถ้วน ต้องการทำอะไรอีกบ้าง บันทึกไว้ในสมุดบันทึกการเรียนรู้</p>
2	<p>1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับการเป็นนักบัญชีมาตรฐานบัญชีไทย</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบายลักษณะนักบัญชีที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพนักบัญชีได้</p>	<p>- ผู้เข้าอบรมทำแผนผังความคิดเกี่ยวกับการเป็นนักบัญชีมาตรฐานบัญชีไทย และวิเคราะห์สถานการณ์จำลองการปฏิบัติงานของนักบัญชี</p> <p>- ทีมทำงาน จัดเวลาพบปะกัน (เช่นทาง Facebook, ประชุมสายทางโทรศัพท์, e-mail หรือ นัดเจอกัน ฯลฯ) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันวางแผนการทำงาน</p>
3	<p>1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถจัดทำงบการเงิน</p> <p>2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนรายงานตามมาตรฐานบัญชีได้</p>	<p>- ผู้เข้าอบรมดำเนินการจัดทำงบการเงิน และเขียนรายงานตามมาตรฐานบัญชีไทย โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนนักบัญชีที่เข้าอบรมด้วยกัน</p>
4	<p>1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้นำเสนอผลการปฏิบัติงานด้านบัญชี</p> <p>2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานด้านบัญชีร่วมกัน</p>	<p>- ผู้เข้าอบรมนำเสนอผลการดำเนินงานและแสดงนิทรรศการผลงานของตนเอง</p>

ตารางที่ 4 การนิเทศติดตาม

ครั้งที่	วัตถุประสงค์	การปฏิบัติของผู้นิเทศ
1	1) เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้เข้าอบรม ดำเนินจัดทำงบการเงิน และเขียนรายงาน ตามมาตรฐานบัญชีได้	- สอบถามพูดคุยแบบกัลยาณมิตร แบบเพื่อร่วมวิชาชีพกับผู้เข้าอบรม - รับฟังปัญหาให้คำปรึกษา แนะนำแก่ ผู้เข้าอบรม
1	2. เพื่อสะท้อนกลับการรับความรู้จากการ ฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม	- สอบถามพูดคุยแบบกัลยาณมิตร แบบเพื่อร่วมวิชาชีพกับผู้เข้าอบรม - รับฟังปัญหาให้คำปรึกษา แนะนำแก่ ผู้เข้าอบรม
2	1) ชี้แจงเกี่ยวกับผลการฝึกอบรมและขอ ความร่วมมือในการนิเทศ 2) สัมภาษณ์ผู้บริหารและนักบัญชี เกี่ยวกับความพึงพอใจในการร่วม โครงการฝึกอบรม 3) เพื่อไปศึกษาสภาพจริงในการทำงาน ของนักบัญชีที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว 4) เพื่อรับฟังปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินการด้านบัญชีและร่วมกัน หาแนวทางในการแก้ปัญหา	- พบปะสนทนากับผู้บริหารและ นักบัญชีที่ผ่านการฝึกอบรม - สังเกตการปฏิบัติงาน - บันทึกการนิเทศ - สนทนาแสดงความคิดเห็นร่วมกับ นักบัญชีหลังการนิเทศเกี่ยวกับ ประเด็นที่พบว่าเป็นจุดเด่นและ จุดที่ควรปรับปรุงในงานบัญชี - รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา เกี่ยวกับงบการเงิน และการเขียน รายงาน
3	1) เพื่อติดตามการปฏิบัติงานของนักบัญชี 2) เพื่อให้กำลังใจนักบัญชี ให้เกิด ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง	- พบปะและสนทนากับนักบัญชี - สังเกตการปฏิบัติงาน - ติดตามความก้าวหน้าในการทำ งบการเงิน และการเขียนรายงาน ของนักบัญชีที่ทำร่วมกัน และ ให้คำปรึกษา พร้อมนัดหมาย วันส่งงาน

ตอนที่ 3

แผนการฝึกอบรม

แผนการฝึกอบรม

ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมการปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศติดตาม

การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่ใช้กระบวนการกลุ่มในการช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ จึงไม่เน้นการถ่ายทอดทฤษฎี หรือ เนื้อหาความรู้ แต่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ของตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยวิทยากรทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ร่วมสรุปความรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และจัดทำเนื้อหาส่วนที่สำคัญและจำเป็นไว้ในเอกสารเพื่อการอ่านเพิ่มเติมในคู่มือผู้เข้าอบรมได้ศึกษาด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในห้องฝึกอบรม จำนวน 2 วัน รวม 12 ชั่วโมง

การปฏิบัติในสภาพจริง เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมต้องกลับไปปฏิบัติในสภาพจริง ที่องค์กรของตน หลังจากการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม จำนวน 12 ชั่วโมง 4 หน่วยการเรียนรู้ เสร็จสิ้นแล้ว ช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ความสังเกต คิดไตร่ตรอง และนำไปปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากร ผู้บริหาร และเพื่อนผู้เข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง

ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติในสภาพจริง จำนวน 2 สัปดาห์ ในชั้นตอนนี้เป็นการทำงานโดยอิสระของผู้เข้าอบรม

การนิเทศติดตาม เป็นกิจกรรมที่วิทยากรไปให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรม ขณะกลับไปปฏิบัติงานที่องค์กร โดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

ระยะเวลาที่ใช้ในการนิเทศติดตาม บริษัทละ 3 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง ครั้งที่ 1 นิเทศ หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ครั้งที่ 2 นิเทศระหว่างการปฏิบัติในสภาพจริง และครั้งที่ 3 นิเทศหลังจากการปฏิบัติในสภาพจริงเสร็จสิ้นแล้ว

รายละเอียดของแผนการฝึกอบรมมีดังนี้

กิจกรรมก่อนการอบรม ทดสอบก่อนอบรมและบรรยายความรู้

- จุดประสงค์**
1. เพื่อประเมินสมรรถนะด้านบัญชีของผู้เข้าอบรม
 2. เพื่อประเมินการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองของผู้เข้าอบรม
 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเห็นความสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

เวลาในการทำกิจกรรม 1 ชั่วโมง 15 นาที

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นเสริมพลังความพร้อม

1. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะด้านบัญชี
2. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินการเสริมพลังการทำงานในตนเอง

ขั้นเสริมพลังความรู้

1. วิทยากรชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะนักบัญชีให้แก่ผู้เข้าอบรม
แจกสมุดบันทึกผลการเรียนรู้ ตลอดจนแจ้งกติกาในการเข้าร่วมอบรม
2. วิทยากรบรรยายพร้อมแสดง Power point เรื่อง สภาพปัจจุบันของงานด้านบัญชี

ขั้นเสริมพลังการทำงาน

1. วิทยากรถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมซักถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบัญชี
2. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ด้านบัญชี

ขั้นเสริมพลังความคิด

1. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม
2. ผู้เข้าอบรมบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมในสมุดบันทึกการเรียนรู้

ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

1. วิทยากร ผู้บริหาร และผู้เข้าอบรมช่วยกันสะท้อนผลการทำกิจกรรม

สื่ออุปกรณ์

1. แบบประเมินสมรรถนะด้านบัญชี
2. แบบประเมินการเสริมพลังในตนเอง
3. Power point เรื่อง สภาพปัจจุบันของงานด้านบัญชี
4. สมุดบันทึกผลการเรียนรู้