

ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยาการฝึกอบรม
ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

TRAINEES' ATTITUDES TOWARDS TRAINING PROGRAM OF
THE COOPERATIVES PROMOTION DEPARTMENT



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

พ.ศ. 2544

ลิขสิทธิ์ของโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)

ปริญญา

เศรษฐศาสตร์สหกรณ์

เศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร

สาขาวิชา

ภาควิชา

เรื่อง ทักษะคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

TRAINEES' ATTITUDES TOWARDS TRAINING PROGRAM OF THE COOPERATIVES PROMOTION DEPARTMENT

นามผู้วิจัย นายอุทัย พิกมืทอง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ประยงค์ สายประเสริฐ)

วันที่ 27 เดือน 11 พ.ศ. 2544

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.รัตนา โพธิ์สุวรรณ)

วันที่ 27 เดือน 11 พ.ศ. 2544

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์นำเพชร วินิจฉัยกุล)

วันที่ 27 เดือน 11 พ.ศ. 2544

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชุตศักดิ์ จันทนพศิริ)

วันที่ 27 เดือน 11 พ.ศ. 44

โครงการบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(อาจารย์ตราวุฒ เพ็ญพูล)

ประธานกรรมการ โครงการบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 5 เดือน 11 พ.ศ. 44

บทคัดย่อ

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ เสนอต่อโครงการบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยาการฝึกอบรม

ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

โดย

นายอุทัย พิกมิตทอง

สิงหาคม 2544

ประธานกรรมการที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ประยงค์ สายประเสริฐ

ภาควิชา/คณะ : ภาควิชาเศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึง 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย และแรงจูงใจในการทำงาน 2) ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการจัดฝึกอบรม ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากเป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 43 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยมีอายุราชการเฉลี่ย 21 ปี นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลดำรงตำแหน่งสหกรณ์อำเภอและนักวิชาการสหกรณ์ ส่วนทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการติดตามประเมินผล การสำรวจความต้องการฝึกอบรม และเห็นด้วยกับ การรับรู้ในกิจกรรม การดำเนินงานและการประสานงาน การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม และการดำเนินการฝึกอบรม

ส่วนการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับการหาความสัมพันธ์นั้นพบว่า อายุ และอายุราชการ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับทัศนคติ และผู้ให้ข้อมูลพบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนจากสหกรณ์จังหวัด อีกทั้งยังมีงานประจำในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว

ในส่วนข้อเสนอแนะของผู้วิจัย ควรมีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมพร้อมทั้งมีการประเมินผลการฝึกอบรมด้วย เพื่อรับทราบถึงประสิทธิภาพของหลักสูตร อีกทั้งผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ควรให้การสนับสนุนข้าราชการทุกคน ทุกตำแหน่งงานให้ได้รับการสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรวิทยาการฝึกอบรม เพื่อสร้างความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่สมาชิกสหกรณ์ และประชาชนทั่วไป



ABSTRACT

Abstract of thesis submitted to the Graduate School Project of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Cooperative Economics

TRAINEES' ATTITUDES TOWARDS TRAINING PROGRAM OF THE COOPERATIVES PROMOTION DEPARTMENT

BY

UTHAI FAKMEETHONG

AUGUST 2001

Chairman : Associate Professor Prayong Saiprasert
Department/Faculty : Department of Agricultural Economics and Cooperatives,
Faculty of Agricultural Business

This study was aimed to find out 1) the trainees' personal backgrounds, opinions on the number of training hours and motivation in working ; and 2) their attitudes towards the training process.

The findings revealed that most of the respondents were men, with an average age of 43 years, held a bachelor's degree, and have been government employees for an average of 21 years. They were chiefs of District Cooperative Offices and cooperative technicians. They were found to highly agree on the training program monitoring and evaluation as well as on the training need survey. They also agreed on activity awareness, working and coordination, material preparation, selection of trainees, and training program implementation.

The factors significantly affecting the respondents' attitudes were age and working experience. The respondents had a problem of inability to transfer the knowledge obtained from training to other people due to the lack of support from the

Provincial Cooperative Office as well as their own duties which did not allow them enough time to do so.

It was recommended that training needs should be surveyed and the training program should be evaluated. All government employees should be given an opportunity to participate in the training so that they will be able to transfer their knowledge to cooperatives' members and other people.



กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ประยงค์ สายประเสริฐ ประธานกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. รัตนา โพธิสุวรรณ และ อาจารย์น้ำเพ็ชร วินิจจยกุล กรรมการที่ปรึกษา ที่ให้ความกรุณาให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการทำวิจัย และให้ความช่วยเหลือโดยตลอด ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นอกจากนี้ ยังได้รับความช่วยเหลือจากข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ทั้งนักวิชาการสหกรณ์และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ที่ให้ความช่วยเหลือในการกรอกแบบสอบถามให้ข้อมูลและให้กำลังใจ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณข้าราชการระดับสูงของกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาของข้าพเจ้า และขอขอบคุณ อาจารย์ ดร. วีระพล ทองมา ครอบครวั ทองมา ที่ให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน นำมาสู่ความสำเร็จในครั้งนี้

อุทัย พักมีทอง

สิงหาคม 2544

สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
นิยามศัพท์	7
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
ภาคสรุป	31
กรอบแนวความคิด	32
สมมติฐานในการวิจัย	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
สถานที่ดำเนินการวิจัย	33
ประชากร	33
เครื่องมือในการวิจัย	34
การทดสอบเครื่องมือ	34

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
การรวบรวมข้อมูล	35
วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	39
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย และแรงจูงใจในการทำงาน	39
ตอนที่ 2 ทักษะคติของประชากรที่มีต่อกระบวนการโครงการฝึกอบรม โครงการวิทยากรฝึกอบรมในด้านวิธีการดำเนินงานตามโครงการ และในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	44
ตอนที่ 3 ปัญหาของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม	59
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	60
สรุป	60
อภิปรายผล	64
ข้อเสนอแนะ	67
ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป	68
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	73
ภาคผนวก ก ผลการศึกษาโครงสร้างและการดำเนินงาน ตามโครงการฝึกอบรม	74
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	80
ภาคผนวก ค ประวัติผู้วิจัย	87

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมจำแนกตามลักษณะ ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	41
2	ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย	42
3	ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน	43
4	ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการรับรู้ในกิจกรรมของโครงการ	44
5	ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการดำเนินงานและการประสานงาน	45
6	ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการการสำรวจความต้องการฝึกอบรม	46
7	ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์	47
8	ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม	48
9	ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการดำเนินงานภาคทฤษฎี	49
10	ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการดำเนินงานภาคปฏิบัติ	50
11	ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการติดตามประเมินผล	51
12	ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม	53
13	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม	54
14	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม	55
15	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม	56
16	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยายกับ ระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม	57
17	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับระดับทัศนคติ ของผู้เข้ารับการอบรม	58

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แนวคิดเกี่ยวกับความหมายการฝึกอบรมวิทยากร	11
2	ขั้นตอนการพัฒนากระบวนการฝึกอบรม	15
3	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	32



บทที่ 1

บทนำ

(INTRODUCTION)

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีภูมิประเทศที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประชาชนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 65 ซึ่งเป็นเกษตรกร ผู้ทำหน้าที่การผลิตและได้ปฏิบัติสืบเนื่องกันมาเป็นช่วงเวลาที่ยาวนานเพื่อปากท้องของตนเอง และการสร้างรายได้ให้กับประเทศ แต่จนถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้นำเอาวิธีการสหกรณ์มาใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้ดีขึ้น แต่คุณภาพชีวิตของเกษตรกรยังไม่ได้รับการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมอันเหมาะสม ประเทศไทยได้ศึกษาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรด้วยวิธีการสหกรณ์ โดยกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 85 ว่า “รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุนและคุ้มครองระบบ สหกรณ์” การนำวิธีการสหกรณ์มาใช้ในการพัฒนาสังคมการเกษตรจึงจำเป็นต้องมี ความรู้ที่ถูกต้องอันที่จะบริหารตนเองในฐานะสมาชิกสหกรณ์ และบริหารองค์กรสหกรณ์ในฐานะกรรมการสหกรณ์ของเกษตรกรสมาชิกภายใต้ปรัชญาสหกรณ์ ซึ่งประกอบไปด้วย อุดมการณ์ หลักการสหกรณ์ และวิธีการสหกรณ์

อุดมการณ์ คือ แนวความคิดที่เชื่อว่าวิธีการสหกรณ์จะช่วยแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมของมวลสมาชิก ให้มีความกินดีอยู่ดีและมีสันติสุข โดยการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

หลักการสหกรณ์ เป็นแนวทางสำหรับสหกรณ์ต่าง ๆ ในการนำคุณค่าสหกรณ์ไปสู่การปฏิบัติมีหลักการทั้งสิ้น 7 หลัก เฉพาะการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเฉพาะหลักการที่ 5 มาเป็นหลักการเพื่อการวิจัย ซึ่งหลักการที่ 5 ว่าด้วย การให้การศึกษา การฝึกอบรม และข่าวสาร “สหกรณ์พึงให้การศึกษาและการฝึกอบรมแก่สมาชิก ผู้แทนสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้ง ผู้จัดการและพนักงาน เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้สามารถมีส่วนช่วยพัฒนาสหกรณ์ของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพึงให้ข่าวสารแก่สาธารณชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนและบรรดาผู้นำทางความคิด ในเรื่องคุณลักษณะและประโยชน์ของสหกรณ์” (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2542)

การให้การศึกษา การฝึกอบรม และข่าวสารในสถานการณ์ปัจจุบันสอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อมสื่อหรือแหล่งความรู้อื่น ๆ

การฝึกอบรมของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นงานที่ควบคู่กับงานส่งเสริมสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของสหกรณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อสร้างแนวความคิดด้านการบริหารองค์กรสหกรณ์ ให้เป็นที่พึงของเหล่าสมาชิกสหกรณ์ได้ด้วยความมั่นคง ตามเจตนารมณ์ของผู้ที่ร่วมตัวกันจดทะเบียนเป็นสหกรณ์ การจัดการด้านฝึกอบรมของกรมส่งเสริมสหกรณ์ แต่เดิมเป็นการให้การศึกษาอบรมในรูปแบบของหน่วยอบรมเคลื่อนที่ เผยแพร่ความรู้ด้านสหกรณ์ให้แก่เกษตรกรและประชาชนทั่วไป ต่อมาในช่วงปี 2526 ได้มีการจัดระบบการฝึกอบรมเป็นแบบเฉพาะพื้นที่ เพื่อสร้างความเข้มข้นในการให้การศึกษา โดยกำหนดให้มีศูนย์ฝึกอบรมสหกรณ์ขึ้นเพื่อทำหน้าที่จัดฝึกอบรมแบบสู่ชั้นเรียน และพักค้างร่วมกัน เพื่อฝึกทักษะในทางปฏิบัติด้วย (เดิมเป็นหน่วยเผยแพร่เท่านั้น) การปฏิบัติงานใช้ทั้งการสอน ฝึกปฏิบัติในชั้นเรียน และการฝึกอบรมเคลื่อนที่ประกอบ โดยรับผิดชอบพื้นที่ประมาณ 7-8 จังหวัด มีทั้งหมด 10 ศูนย์ทั่วประเทศดังนี้

ศูนย์ฝึกอบรมสหกรณ์ที่ 1	ปทุมธานี	พื้นที่ภาคกลางตอนกลาง
ศูนย์ฝึกอบรมสหกรณ์ที่ 2	ชลบุรี	พื้นที่ภาคกลางตะวันออก
ศูนย์ฝึกอบรมสหกรณ์ที่ 3	นครราชสีมา	พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
ศูนย์ฝึกอบรมสหกรณ์ที่ 4	ขอนแก่น	พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
ศูนย์ฝึกอบรมสหกรณ์ที่ 5	เชียงใหม่	พื้นที่ภาคเหนือตอนบน

ศูนย์ฝึกอบรบสหกรณ์ที่ 6	พิษณุโลก	พื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง
ศูนย์ฝึกอบรบสหกรณ์ที่ 7	ชัยนาท	พื้นที่ภาคตะวันตกตอนบน
ศูนย์ฝึกอบรบสหกรณ์ที่ 8	เพชรบุรี	พื้นที่ภาคตะวันตกตอนล่าง
ศูนย์ฝึกอบรบสหกรณ์ที่ 9	สงขลา	พื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง
ศูนย์ฝึกอบรบสหกรณ์ที่ 10	สุราษฎร์ธานี	พื้นที่ภาคใต้ตอนบน

ความสำคัญของปัญหา (Statement of the Problem)

การเผยแพร่ความรู้ด้านสหกรณ์ เป็นภาระกิจหลักของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรสหกรณ์จะต้องพึ่งตนเองในทุกด้าน เพื่อความเป็นอิสระตามหลักการของสหกรณ์ ในทำนองเดียวกันยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมฉบับที่ 8 เน้นการพัฒนาศักยภาพของคน แต่กรมส่งเสริมสหกรณ์ต้องปรับตัวเอง อันสืบเนื่องจากนโยบายการลดบุคลากรภาครัฐ ทั้งที่แนวโน้มของปริมาณสมาชิกสหกรณ์และสหกรณ์มีจำนวนสูงขึ้น ในปี พ.ศ.2542 มีสมาชิกสหกรณ์การเกษตรทั้งหมด ประมาณ 4,817,240 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์,2542) มีวิทยากรของกองฝึกอบรบกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 48 คนเมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างวิทยากรต่อกลุ่มเป้าหมายจะเป็น 1 ต่อ 100,360 คน ทั้งนี้ยังมีได้รวมสมาชิกสหกรณ์ประเภทอื่น ๆ

เพื่อให้สัดส่วนดังกล่าวลดลง และเป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรสมาชิกสหกรณ์โดยตรง จึงจำเป็นต้องสร้างตัวคูณวิทยากร ตามหลักสูตร วิทยากรฝึกอบรบ โดยอาศัยข้าราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ในส่วนภูมิภาค มาทำหน้าที่เป็นวิทยากรฝึกอบรบ เพื่อส่งผลให้สมาชิกของสหกรณ์มีความรู้ มีประสบการณ์ และทักษะในด้านการบริหารยิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมายที่ศูนย์ฝึกอบรบต้องรับผิดชอบ คือ ข้าราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ ประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่มสหกรณ์ พนักงานของสหกรณ์ในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ผู้จัดการสหกรณ์ พนักงานบัญชี พนักงานสินเชื่อ พนักงานตลาด และพนักงานตำแหน่งอื่น ๆ นอกจากนั้นยังให้ความรู้แก่ประชาชนผู้สนใจในอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์อีกด้วย เนื่องจากปริมาณของกลุ่มเป้าหมายมีเป็นจำนวนมาก

เช่น ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ประมาณ 3,781 คน สมาชิกสหกรณ์ทั่วประเทศประมาณ 7,835,811 คน ครัวเรือน เป็นผู้จัดการ 1,618 คน เป็นพนักงาน 13,900 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2542) เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนโดยประมาณของวิทยากรและกลุ่มเป้าหมาย จะเป็น 1:100,000 คน ปริมาณดังกล่าวนี้จะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากประชาชนผู้สนใจในหลักการสหกรณ์ รวมตัวกันของจดทะเบียนสหกรณ์เพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณของกลุ่มเปลี่ยนแปลงในแนวทางที่เพิ่มขึ้น

นอกจากปริมาณของกลุ่มเป้าหมายที่เปลี่ยนไป สหกรณ์ยังต้องพบกับการแข่งขันทางธุรกิจกับภาคเอกชนอื่น ศูนย์ฝึกอบรมจึงต้องพัฒนาการให้ความรู้แก่กลุ่มบุคคลดังกล่าว เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ โดยจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายทุกระดับโดยทั่วกัน และเป็นการให้การศึกษาแบบต่อเนื่องด้วย คุณภาพของการศึกษาส่งผลถึงคุณภาพของคนในสหกรณ์ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ อันเป็นความสำเร็จขององค์กรสหกรณ์ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในปี 2540 รัฐบาลมีแนวคิดและนโยบายเกี่ยวกับการปฏิรูปภาคราชการ และประกอบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเริ่มก่อตัว ทำให้ส่งผลโดยตรงต่องบประมาณภาครัฐ ซึ่งจำกัดด้วยปริมาณบุคลากรไม่ได้รับการจัดสรรเพิ่มขึ้นเนื่องจากงบประมาณจำกัด แต่ปริมาณงานเพิ่มขึ้นดังกล่าวแล้ว กรมส่งเสริมสหกรณ์โดยกองฝึกอบรม จึงต้องปรับแผนงานเพื่อรักษาปริมาณงานและคุณภาพ โดยการสร้างตัวคุณวิทยากรมาช่วยงานอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้น การจัดอบรมข้าราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดอบรมให้ ในปีงบประมาณ 2542 จำนวน 100 คน โดยแบ่งออกเป็น 5 รุ่น เริ่มอบรมตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2541 ถึงเดือนกันยายน 2542

คุณสมบัติของวิทยากรฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีความรู้ มีทัศนคติที่ดี คอบทบาทในการเป็นวิทยากรและมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ มีเทคนิคในการบรรยาย กระตุ้นให้ผู้ฟังอยากเรียนรู้ อยากติดตามเรื่องที่บรรยาย และสามารถกระตุ้นให้ผู้ฟังเกิดแนวความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาและปรับปรุงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นจึงทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อกระบวนการฝึกอบรมในระดับใด บุคคลที่มีความสำคัญคือผู้เข้ารับการอบรมซึ่งจะเป็นผู้ถ่ายทอดทางวิชาการทดแทนวิทยากรของศูนย์ฝึกอบรม จะมีอยู่ 2 ลักษณะตำแหน่ง คือ 1) นักวิชาการสหกรณ์ 2) สหกรณ์อำเภอ (เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์)

สำหรับผู้เข้ารับการอบรมซึ่งเป็นนักวิชาการสหกรณ์และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่สังกัดอยู่ในจังหวัดหรือส่วนกลางจะได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่วิทยากรฝึกอบรมตามนโยบายแผนงานหรือสนองความต้องการของหน่วยงาน จึงต้องมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม ซึ่งจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กองฝึกอบรมได้ตั้งไว้

กองฝึกอบรมกรมส่งเสริมสหกรณ์เคยจัดอบรมหลักสูตรวิทยากรมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2526 เป็นต้นมา โดยใช้วิทยากรของกองฝึกอบรม จัดให้ปีละ 1 รุ่น ๆ ละ 40 คน ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรได้ย้ายเปลี่ยนหน้าที่ ภาระกิจไปเป็นส่วนใหญ่ จึงจัดให้มีหลักสูตรวิทยากรเสมอมา แต่สำหรับปีงบประมาณ 2542 ได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นผู้จัดการด้านวิทยากรให้

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ฝึกอบรมสหกรณ์ที่ 6 จึงเห็นว่า เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนมีทัศนคติในทางที่ถูกต้องมากเพียงใด ขอมรับหรือไม่ขอมรับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมนี้อย่างไร พร้อมทั้งระบุปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงและแก้ไขในสิ่งที่บกพร่องให้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่กองฝึกอบรมได้กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives of the Study)

การศึกษาทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย กับ แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการจัดฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ในกิจกรรมของโครงการ การดำเนินงานและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการประชาสัมพันธ์ การสำรวจความต้องการฝึกอบรม การจัดเตรียมเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ตารางการฝึกอบรมวิทยากรให้สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมภาคทฤษฎี การดำเนินการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย (Scope and Limitation of the Study)

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2542 กองฝึกอบรม กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 5 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 100 คนซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

1. ทำให้ทราบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย และแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้บริหาร โครงการหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โครงการหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม ได้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออาจนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยของผู้ที่สนใจ ในหลักสูตร “วิทยากรฝึกอบรม”

นิยามศัพท์

(Definition of Terms)

ในการวิจัยครั้งนี้ มีศัพท์บางคำที่ผู้วิจัยใช้ในความหมายที่กำหนดขอบเขตไว้เฉพาะ ดังนี้

ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรฝึกอบรม หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกร่วมกันของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมของกองฝึกอบรม

หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม หมายถึง หลักสูตร เนื้อหาวิชาที่บรรจุไว้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรนี้ ได้ศึกษาหาความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี การปฏิบัติ และเทคนิคต่าง ๆ ในหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม

การดำเนินโครงการ หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรม หลักสูตร วิทยากรฝึกอบรมของกองฝึกอบรม

การฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม หมายถึง โครงการศึกษาอบรม ตามผลงานปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2542 กองฝึกอบรม กรมส่งเสริมสหกรณ์

ผู้เข้ารับการอบรม หมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2542

การรับรู้ในกิจกรรมโครงการ หมายถึง การได้รับความรู้หรือมีความตื่นตัวที่จะรับทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม

ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย หมายถึง จำนวนชั่วโมงการสอนของวิทยากรฝึกอบรมที่ทำหน้าที่ ตามคำสั่ง

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งเร้าที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนในกรณีพิเศษ การเลื่อนระดับ / ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

นักวิชาการสหกรณ์ หมายถึง ข้าราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ การประเมินผล ให้คำปรึกษา ทางวิชาการแก่ขบวนการสหกรณ์

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ หมายถึง ข้าราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับ การให้การส่งเสริมแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานสหกรณ์ การดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่ส่งผลให้ขบวนการสหกรณ์มีการพัฒนาและก้าวหน้า เพื่อการบริการสมาชิกสหกรณ์

สหกรณ์อำเภอ หมายถึง ข้าราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์และในขณะเดียวกัน ก็มีหน้าที่บริหารงานราชการส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

(REVIEW OF RELATED LITERATURE)

การวิจัยเพื่อศึกษาด้านทัศนคติของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรและการบริหารโครงการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรม หลักสูตร วิทยากรฝึกอบรม ปีงบประมาณ 2542 กองฝึกอบรม กรมส่งเสริมสหกรณ์ มุ่งศึกษาถึงความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรม ในการเป็นวิทยากรว่ามีทัศนคติในแนวทางที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด พร้อมระบุถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในการนำไปใช้ปฏิบัติงาน เพื่อความกระฉับกระเฉงในการศึกษา และสามารถวิจัยหาคำตอบได้ตรงประเด็นครบถ้วน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

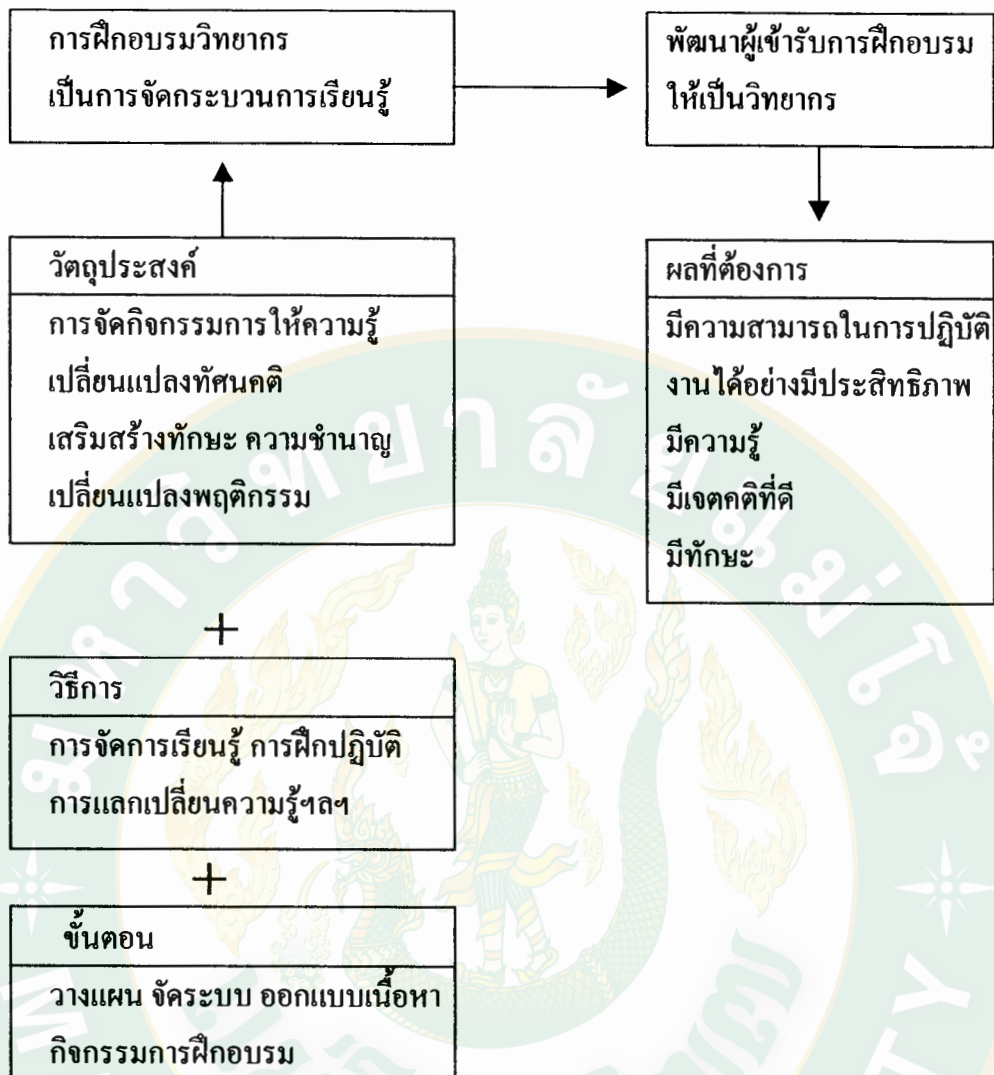
การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น โดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งถาวรในพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างเฉพาะเจาะจง ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2529 : 179) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่มีอยู่ในความรับผิดชอบของตนได้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่ วิจิตร อวาท (2537 : 24) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการพัฒนาบุคคล ส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคล ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบันสังคม

ประชาชน ส่วนสมาชิก กิจขรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539 : 13) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียน หรือสถานที่ทำงานก็ได้ นอกจากนี้ พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 275) เห็นว่าการฝึกอบรม คือกระบวนการในการวางแผน การจัดระบบ ตลอดจนการออกแบบเนื้อหาสาระต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้พัฒนาไปสู่การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน การคิด และการพัฒนาทัศนคติบางอย่าง และ พงศ์ ทรดาล (2539 : 2) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงตนเอง ในการเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และเจตคติ (attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยสรุป การฝึกอบรมจึงเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยกรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจและทักษะความชำนาญเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน การฝึกอบรม ก็ยังเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในช่วงเวลาที่สั้นกว่าการให้การศึกษาตามปกติในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ในการจัดเพิ่มเสริมหรือเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งที่เตรียมตัวจะเข้าปฏิบัติงานและกำลังปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วให้มีสมรรถภาพเพิ่มขึ้น มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วยิ่งขึ้น ไม่ลงทุนทางด้านการเงินและเวลามากเท่ากับการจัดการศึกษาในหลักสูตรปกติธรรมดาของสถาบันการศึกษา

หากพิจารณาจากความหมายของการฝึกอบรมเพื่อประยุกต์กับการฝึกอบรมวิทยากร จะสรุปได้ว่า การฝึกอบรมวิทยากรเป็นกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีการวางแผน จัดระบบ ออกแบบเนื้อหาสาระ กิจกรรม และวิธีการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสอน การฝึกปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนความรู้ ฯลฯ โดยมุ่งเน้นการให้ความรู้ การปรับเปลี่ยนเจตคติ การเสริมสร้างทักษะความชำนาญให้ผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับความหมายการฝึกอบรมวิทยากร

กระบวนการฝึกอบรม

จากการศึกษาพบว่ากระบวนการฝึกอบรมที่มีนักวิชาการได้เสนอไว้นั้น มีหลักการและลำดับขั้นตอนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เช่น อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทองประทุม (2520 : 19-32) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม โดยการสร้างตัวแบบ (model) ระบบการฝึกอบรมในเชิงคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ สืบเนื่องและสัมพันธ์กันโดยตลอด เริ่มตั้งแต่วัตถุประสงค์และหน้าที่ของระบบผ่านไปยังส่วนประกอบต่าง ๆ ไปจนถึงการประเมินผลขั้นสุดท้าย และเวียนกลับไปยังขั้นตอนแรก กระบวนการฝึกอบรมจะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สำคัญคือ

1. ชั้นความต้องการระบบ
2. ชั้นการพัฒนาระบบ
3. ชั้นการทำให้ระบบสมบูรณ์

จะเห็นได้ว่าขั้นตอนต่าง ๆ ของตัวแบบ (model) ระบบการฝึกอบรมต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และหน้าที่ของระบบฝึกอบรมเสียก่อน เพราะวัตถุประสงค์เกิดขึ้นมาจากความต้องการ (need) อันแท้จริง ซึ่งระบบและองค์กรหรือหน่วยงานที่มีอยู่ยังไม่สามารถสนองตอบได้ เมื่อได้พิสูจน์ว่ามีความต้องการอันแท้จริงแล้ว ก็จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และหน้าที่ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับการบริหารงานฝึกอบรม หลังจากนั้นจึงเริ่มขั้นตอนแรกของตัวแบบระบบฝึกอบรมคือ “ความต้องการของระบบ” โดยขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการหาความต้องการหรือ การพิจารณาปัญหาที่ก่อให้เกิดการฝึกอบรม โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้ คือ

1. การกำหนดหาความต้องการของการฝึกอบรม เป็นการวิเคราะห์ความต้องการที่มุ่งเน้น ปัจจุบัน และอนาคตขององค์กร โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลาย ๆ อย่างเช่น จุดมุ่งหมายขององค์กร แผนงาน ลักษณะงานขององค์กร ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อุปสรรคอันยวดยความสะดวก ในการฝึกอบรม และค่าใช้จ่าย
2. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงาน วิธีการวิเคราะห์งาน (job or task analysis) จะสามารถช่วยให้สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติได้ ซึ่งจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลของการฝึกอบรมได้
3. การเลือกและการเขียนวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ขั้นนี้เป็นการเลือกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจากข้อมูลเกี่ยวกับงานหรือภาระกิจหน้าที่และเขียนขึ้นให้ชัดเจนในเชิงปฏิบัติถึงสิ่งที่แต่ละบุคคลจะต้องสามารถปฏิบัติได้ เมื่อผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว
4. การสร้างเครื่องมือการประเมินผลการฝึกอบรม ผู้ออกแบบระบบฝึกอบรมจำเป็นจะต้องมีวิธีการพิจารณาว่าระบบนั้นเหมาะสมและมีประสิทธิภาพหรือไม่ วิธีการประเมินระบบและส่วนประกอบของระบบ คือ การใช้อุปกรณ์การประเมินผล เช่น แบบฟอร์ม แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินผลต่าง ๆ
5. การสร้างเกณฑ์การวัดผลการฝึกอบรม เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับเกณฑ์การวัดผล ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมิน โดยต้องกำหนดให้อยู่ในรูปของระดับการปฏิบัติและระบุความสามารถขั้นต่ำที่จะถือว่าผ่านได้

หลังจากการหาความต้องการของระบบแล้วก็เข้าสู่ขั้น “การพัฒนาระบบ” ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังต่อไปนี้

1. การเลือกและการจัดเนื้อหาของหลักสูตร เป็นการคัดเลือกเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม จะต้องส่งผลถึงการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกไว้ และจากนั้น ก็ต้องมี การจัดลำดับเนื้อหาให้ต่อเนื่องและสอดคล้องกัน เพื่อให้แนวคิดและทักษะเหล่านั้น ได้พัฒนาขึ้นอย่างมีระบบอิงหลักวิชาการ การเรียนรู้ และสอดคล้องกับความต้องการ
2. การเลือกการใช้กลวิธีการฝึกอบรม เป็นการรวบรวมวิธีการสอน สิ่งประดิษฐ์ที่เป็น สื่อของการสอน และระบบการจัดกลุ่มของผู้รับฝึกอบรมกับผู้ฝึกอบรม กล่าวอีกในหนึ่งคือ การเลือกเทคนิคในการฝึกอบรมกำหนดขอบข่าย สาระหลักสูตร ผู้รับการฝึกอบรม วิทยากร เวลา อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องวัสดุ
3. การเลือกอุปกรณ์ เครื่องช่วยในการฝึกอบรม เป็นการเลือกอุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยในการฝึกอบรม ที่เหมาะกับลักษณะการสอน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาความต้องการอุปกรณ์ เพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องมีอุปกรณ์ที่ต้องการไว้ใช้ อบรมในจำนวนที่ถูกต้อง และในสถานที่ และเวลาที่เหมาะสม ตั้งแต่การจัดหา การใช้งานการซ่อมบำรุงหากเกิดการชำรุด
4. การจัดทำ ผลิตเอกสาร กิจกรรม สื่อต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบในการฝึกอบรม

หลังจากขั้นตอนที่ 2 คือ การพัฒนาระบบแล้วเป็นขั้นสุดท้าย คือ “การทำให้ระบบสมบูรณ์” ซึ่งขั้นนี้ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ คือ

1. การเลือกวิทยากร เป็นการกำหนดคุณสมบัติของวิทยากรที่ต้องการก่อน แล้วจึงทำการคัดเลือก ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรอบรู้ และสามารถถ่ายทอดให้คำแนะนำผู้เข้ารับการอบรมได้
2. การเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้ที่จะสมัครขอเข้ารับการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และได้ผู้เรียนที่มีความพร้อมที่จะเรียนในแต่ละหลักสูตร
3. ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด
4. การประเมินระบบการฝึกอบรม เป็นการประเมินเมื่อเริ่มมีการฝึกอบรม เพื่อให้แน่ใจว่าปัจจัยนำเข้า เช่น เนื้อหา สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และเอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมได้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม และได้ทำงานต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้

5. การใช้เกณฑ์การวัดผลและการวิเคราะห์ เป็นการตรวจสอบประสิทธิผลของการจัดการฝึกอบรม และเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง

6. การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมจากการฝึกอบรม เป็นการติดตามผลเพื่อให้ทราบว่าประสิทธิผลของระบบการฝึกอบรม โดยการวัดคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม

จากขั้นตอนดังกล่าวสรุปเป็นกรอบแนวคิดความเป็นระบบดังภาพที่ 2





ภาพที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนากระบวนการฝึกอบรม

จากที่กล่าวมากระบวนการฝึกอบรมอาจจะมีกี่ขั้นตอนก็ได้ แต่ควรมีรายละเอียดและจัดลำดับขั้นตอน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพื่อให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานฝึกอบรม สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ ใน วิทยากร ท่อแก้ว (2543 : 34-37) ได้แบ่งกระบวนการฝึกอบรมตามระยะในการดำเนินงานการบริหารงานฝึกอบรมเป็น 3 ขั้น มีรายละเอียดแต่ละระยะ โดยสรุปได้ดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการฝึกอบรม (planning)

1. การหาปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นในการฝึกอบรม คือ การวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เกี่ยวกับปัญหาของบุคลากรหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จะต้องดำเนินการโดย การฝึกอบรม เพื่อให้องค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการศึกษ ถึงจุดประสงค์หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ศึกษาสภาพงานที่ดำเนินการ อยู่เพื่อคว่างานที่ทำมีคุณภาพเป็นอย่างไร ตลอดจนประเมินว่าพนักงานแต่ละคนมีความสามารถ ะไร ระดับใด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อเท็จจริงว่า มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างที่ทำให้การ ดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย โดยอาจจะใช้วิธีการสำรวจ สัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบสอบ ถาม การสังเกต ฯลฯ เมื่อมีการวิเคราะห์ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากอะไรแล้ว ก็ต้องนำผล วิเคราะห์มากำหนดลักษณะและวิธีการฝึกอบรม กำหนดกลุ่ม ระดับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการกำหนด วัตถุประสงค์ จัดตารางการฝึกอบรม

2. การออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นขั้นที่สำคัญต่อจากการหาความจำเป็นใน การฝึกอบรม เพื่อตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการฝึกอบรม หมายถึง การออกแบบจัดทำ หลักสูตร ประกอบด้วยวิชาต่าง ๆ ขั้นตอน เทคนิค วิธีการ และแนวปฏิบัติในการฝึกอบรมเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ ซึ่งจะเน้น การวิเคราะห์ว่าผู้เข้าอบรมควรจะมีอะไร การ กำหนดเป้าหมายคือ หลักสูตรนั้นมีวัตถุประสงค์อะไร มีขั้นตอนอะไรที่ต้องให้ผู้อบรมได้เรียนรู้ หัวข้ออบรม ลักษณะการฝึกอบรม การประเมินการอบรม และการเรียงลำดับการสอนหรือฝึก อบรม อีกทั้งต้องมีการพิจารณาถึงสิ่งที่จะต้องจัดเตรียมในระหว่างอบรม เช่น เวลาที่ใช้ อุปกรณ์ วิทยากร สถานที่ สื่อ จากนั้นถึงจัดทำโครงการเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อขออนุมัติดำเนินการ

3. การคัดเลือกวิทยากรก่อนการฝึกอบรม ควรจะมีการประเมินคุณสมบัติผู้ที่จะเป็น วิทยากร สถาบันการฝึกอบรมภายนอกควรมีประสบการณ์และคุณสมบัติในการเป็นวิทยกรฝึกอบรม เพียงพอหรือไม่ โดยพิจารณา ความรู้ ความสามารถ การศึกษา ความชำนาญในเรื่องที่จะบรรยาย และประสบการณ์ที่ผ่านมา ฯลฯ

4. การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การพิจารณาคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าตรงตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งจะทำให้ได้จำนวนผู้เข้าอบรมครบและมีคุณสมบัติตรงตามกำหนดและส่งผลให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์

5. การเตรียมความพร้อมของสถานที่ เอกสาร และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมของสถานที่ เอกสาร และอุปกรณ์ก่อนที่จะมีการจัดหลักสูตรจะทำให้เกิดความมั่นใจว่า สถานที่ อุปกรณ์ การจัดเตรียมเอกสารตำราที่จะใช้ฝึกอบรมอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

ขั้นที่ 2 การดำเนินการฝึกอบรม (operation)

เมื่อถึงวันฝึกอบรม มีกิจกรรมหลักที่สำคัญในระหว่างการดำเนินการฝึกอบรมคือ

1. การดำเนินการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้รับการฝึกอบรม ตามหัวข้อวิชาต่าง ๆ วัตถุประสงค์ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่วางแผนไว้

2. การดำเนินการสร้างเจตคติให้กับผู้รับการฝึกอบรม เพื่อก่อให้เกิดเจตคติที่ดีในการทำหน้าที่หรือนำความรู้ต่าง ๆ ที่ฝึกอบรมไปใช้จริง รวมทั้งทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ทุกกิจกรรม

3. การดำเนินการฝึกทักษะให้กับผู้รับการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ต้องการนำไปสู่การปฏิบัติงานจริง การออกแบบการฝึกอบรมในทักษะที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ดังกล่าวก็จะทำให้ได้ผลในทางปฏิบัติจริง

การดำเนินการทั้ง 3 ส่วนนี้จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

ขั้นที่ 3 การประเมินผลการฝึกอบรม (evaluation)

เป็นการดำเนินงานเพื่อพิจารณาว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้น หรือผลกระทบจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีกิจกรรมได้แก่

1. การประเมินผลด้านความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม การประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและภายหลังรับการฝึกอบรม จะทำให้ทราบว่าความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมว่าอยู่ระดับใด ต่างจากก่อนฝึกอบรมเพียงใด มีพัฒนาการมากน้อยเพียงใด และเป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการฝึกอบรมด้วย

2. การประเมินผลด้านความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม เมื่อเสร็จสิ้นหลักสูตร ต้องมีการประเมินผลการจัดการฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องทำแบบประเมินผลใน

หัวข้อความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เช่น เนื้อหารายวิชา เอกสารและอุปกรณ์ การบริการสถานที่ เวลาที่ใช้ วิทยากร และข้อเสนอแนะต่าง ๆ หรือประเด็นใดที่ต้องการวัดความพึงพอใจ ผู้บริหารโครงการต้องทำการรวบรวมแบบประเมินผลทั้งหมดจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำมาสรุปวิเคราะห์ผลการประเมิน ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด

3. การประเมินผลด้านทักษะ ซึ่งจะประเมินขณะการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมไปแล้วเพื่อติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านทักษะว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด ผู้ที่สามารถให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนร่วมงาน ผู้เชี่ยวชาญ ฯลฯ วิธีเก็บข้อมูล เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ใช้ติดตามผล อาจกำหนดหลังจากการฝึกอบรม 1 เดือน 2 เดือน หรือ 1 ปี ผู้รับผิดชอบ คือ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หรือผู้ที่เป็นผู้บริหารโครงการหลักสูตรนั้น ๆ

ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพราะได้เสริมสร้างคนให้มีคุณค่าที่สุดของสังคม เป็นกำลังสร้างงาน เพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงาน โดยอาศัยความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งทัศนคติที่ดีจากสิ่งนั้นที่มีต่อการทำงาน หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และสังคมโดยส่วนรวมจึงเป็นผลให้เกิดความเจริญมั่นคงแก่สังคม สังคมใดประกอบด้วยสมาชิกที่ด้อยคุณภาพ ความหยวนะยอมบังเกิดในสังคมนั้น โดยเหตุนี้ กิจกรรมการฝึกอบรมจึงมีความหมายและสำคัญต่อการพัฒนาสมาชิกของสังคมอยู่เสมอ

กิจกรรมการฝึกอบรม ไม่ว่าจะของหน่วยงานใด หรือสถาบันใด อาจจะเปรียบเทียบได้กับความคิดของนักปราชญ์จีนที่กล่าวว่า “ชุมชนใดกล้าที่จะตั้งรกรากอยู่ ณ ที่แห่งหนึ่งสักหนึ่งปี ก็ให้ปลูกพืชล้มลุก ถ้าคิดจะตั้งรกรากประมาณสักสิบปี ก็ให้ปลูกไม้ยืนต้น แต่ถ้าคิดจะตั้งรกรากอยู่นั้นตลอดไป จะต้องปลูกฝังการศึกษาอบรม” (มานะ กอหังกุล, 2525 : 17) แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญของการดำเนินชีวิต ซึ่งจะเห็นได้จากความจำเป็นของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหา (preventive) ตามปกติแล้ว ผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ มักจะมีความรู้ด้านทฤษฎี ตามหลักสูตรการเรียนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือ

มหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษา แต่ยังไม่ได้สัมผัสจนเกิดความชำนาญในการปฏิบัติจริง และเนื่องจากการนำทฤษฎีเข้าสู่ภาคปฏิบัติ เป็นของยากที่ต้องอาศัยกลเม็ดเคล็ดพรายของผู้ปฏิบัติงานอยู่ไม่น้อย หลังจากการสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานราชการแล้ว สำนักงานสรรหาบุคลากรมักจะจัดการปฐมนิเทศขึ้น เพื่อแนะนำชี้แจงให้บุคลากรรู้จักระเบียบวินัยของหน่วยงานราชการ การปฏิบัติตนในโอกาสต่าง ๆ และการปรับตนให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อม ช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจ ในการไปปฏิบัติงานในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น และเนื่องจากเข้าใจและทราบล่วงหน้าก่อนแล้วในหลาย ๆ อย่าง จึงไม่มีปัญหาในการปรับเมื่อตนเองอยู่ร่วมกับบุคคลต่าง ๆ ที่ร่วมงานกัน ช่วยให้มีความตั้งใจและมีขวัญในการทำงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น

2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยแก้ไขปัญหา (curative) ในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงานนั้น บุคลากรมักจะประสบปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ ในบรรดาปัญหาที่เกิดขึ้นทั้ง ๆ ที่ป้องกันแล้วอย่างรอบคอบ มีปัญหาเรื่องการไม่รู้จักรใช้เครื่องมือ เครื่องใช้อันทันสมัย ที่นำมาใช้ช่วยผ่อนแรง ให้ความสะดวกในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจึงเข้าไปมีบทบาทช่วยแก้ไขปัญหาลำเนาให้หลุดล่องไปได้

3. การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ อาจมีความรู้ตามหลักสูตร การเรียนการสอนที่เรียนในโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเมื่อหลายปีก่อน แต่ในปัจจุบันวิทยาการเจริญก้าวหน้าไปมาก มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ที่บุคลากรเหล่านั้นไม่เคยมีประสบการณ์หรือเรียนรู้ ก็มีความจำเป็นจะต้องเรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง แต่ในขณะที่ทำงานไม่สามารถกลับไปเรียนโรงเรียนได้ การฝึกอบรมจึงมีบทบาทเข้ามาช่วยในด้านนี้ได้เป็นอย่างดี

4. การฝึกอบรม ช่วยประหยัดรายจ่ายได้มาก เนื่องจาก การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น ภายใต้งบประมาณจำกัด และฝึกอบรมกันเฉพาะบางหัวข้อที่ต้องการเสริมความรู้ ทักษะและประสบการณ์เท่านั้น จึงไม่ต้องลงทุนมากเท่ากับการเรียน การสอนในโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยแต่อย่างใด

5. การศึกษาอบรม เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ โดยไม่ต้องเสียเวลาการทำงานปกติมาก จนก่อให้เกิดการทิ้งงาน หรือเสียงานเนื่องจากการจัดการอบรมเป็นการจัดในช่วงเวลาอันสั้น อาจจัดนอกเวลาการทำงานตามปกติ หรือในวันหยุดสัปดาห์ จึงไม่มีการลงทุนด้วยเวลามากเหมือนกับการเรียน การสอนกันตาม โรงเรียนหรือวิทยาลัย

6. การฝึกอบรม เป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดสามัคคีธรรมขึ้น ระหว่างบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน เนื่องจากการฝึกอบรมเปิดให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่ง

กันและกันทำกิจกรรมร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีประโยชน์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. การฝึกอบรม เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรหรือคนงาน ได้มีโอกาสพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพของตนเอง ตลอดจนพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำ ซึ่งเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่ง ซึ่งต้องอาศัยคุณสมบัติด้านนี้

8. การฝึกอบรม เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากร หรือคนงานของหน่วยงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพร้อมที่จะทำงาน กล้าเผชิญกับอุปสรรคและสามารถตัดสินใจได้คล่องแคล่วว่องไวยิ่งขึ้น

9. การฝึกอบรม เป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต (lifelong education) ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน

10. การฝึกอบรม เป็นกรรมวิธีที่ช่วยเหลือนักเรียนที่ลาออกกลางคัน เพราะอุปสรรคต่าง ๆ ไม่สามารถเรียนต่อไปได้ และจำเป็นจะต้องเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ในงานอาชีพที่ตนยังไม่ค่อยมีความพร้อม และไม่มีความมั่นใจ ให้มีความพร้อมและมีความมั่นใจในการเข้าปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม

หลักสำคัญในการฝึกอบรม คือ การที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยการเปลี่ยนแปลงท่าที และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของคน ดังนั้น ในการวางโครงการที่จะฝึกอบรม จะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นและความต้องการของการฝึกอบรมด้วย อาจแยกกล่าวถึงความมุ่งหมายของการฝึกอบรมได้เป็น 2 ประการ คือ

ก. ความมุ่งหมายขององค์กร เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

1. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่
2. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
3. ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้ทุกฝ่ายมีความพอใจ
6. เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความก้าวหน้าในงานและการขยายองค์กร

7. สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึงความมุ่งหมายของพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติ อยู่ในองค์การ หรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อพัฒนาท่าทีบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองปฏิบัติงาน
4. เพื่อฝึกฝนการให้พินิจสั่งในการตัดสินใจ
5. เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อเข้าใจนโยบาย และความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
8. เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคมปัจจุบันและจะยังมีความจำเป็นและสำคัญมากขึ้นพร้อม ๆ กันกับหน่วยงานที่ขยายตัวใหญ่ขึ้น มีบุคคลในหน่วยงานเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมจะดำเนินไปเป็นผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสำคัญ เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวแล้ว อาจแบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรม เพื่อให้บุคคลสามารถที่จะทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล
2. การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคคลให้ถึงขีดความสามารถ เพื่อการสับเปลี่ยน โยกย้าย ตัวบุคคลในการปฏิบัติงานหน้าที่การงาน และเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งต่อไปในอนาคต

ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคคลดังกล่าวแล้วในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะเห็นได้ว่า ผลของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถในการที่จะทำงาน หรือพัฒนาตนเองได้นั้น ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ด้านของตัวบุคคลคือ

1. ด้านบุคคล (cognitive domain) ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์
2. ด้านความรู้สึก (affective domain) ได้แก่ ทศนคติ การปรับตัว ค่านิยม เป็นต้น
3. ด้านทักษะ (psycho-motor domain) ได้แก่ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ ความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น

องค์ประกอบของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมที่มีการจัดเต็มรูปแบบนั้น จะต้องมีการเตรียมพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ให้พร้อมและมีความยืดหยุ่นได้พอสมควร เพราะในทางปฏิบัติจริงแล้ว การจัดฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนและมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการฝึกอบรมค่อนข้างมาก ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ คือ

ก. **วิทยากร** เป็นบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้จัดการฝึกอบรมจำเป็นจะต้องเลือกและพิจารณาคุณลักษณะของวิทยากรด้านต่างๆ ที่จะช่วยให้การฝึกอบรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดี โดยคุณลักษณะของวิทยากรที่ดี อาจพิจารณาได้ดังนี้ (เป็รื่อง กุมท,2520 : 17-18)

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในหัวข้อที่จะให้การฝึกอบรมนั้นเป็นอย่างดี
2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ในหัวข้อที่จะให้การฝึกอบรมนั้นมากพอสมควร และสามารถนำประสบการณ์มาเสนอได้เป็นอย่างดี มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการถ่ายทอด การจัดกิจกรรม และการใช้เทคโนโลยีประเภทต่าง ๆ ประกอบ เพราะจะทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ
4. เป็นผู้ที่มีผลงานด้านการประดิษฐ์ หรืองานวิจัย ที่สามารถสนับสนุนความคิด และการให้ตัวอย่างแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพราะจะก่อให้เกิดความศรัทธาและมีความมั่นใจในบรรยากาศการฝึกอบรมต่อไป
5. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักประยุกต์หลักการเรียนรู้
6. มีบุคลิกเป็นวัตร คือ มีความคิดก้าวหน้า ทันสมัย ใจกว้าง ยอมรับความคิด และวิธีการใหม่ ๆ มีความสามารถในการประสานความคิด ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไปสู่แนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์โดยไม่เกิดความขัดแย้ง

7. เป็นผู้ที่มีเหตุผล สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี
 8. เป็นผู้ที่มีชื่อเสียง และเป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางในสังคม
 9. เป็นผู้ที่รอบคอบ ไม่ประมาท มีการเตรียมการและค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม
- ในหัวข้อที่จะให้การฝึกอบรมล่วงหน้า

อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะทั้ง 9 ประการนี้ ก่อนข้างจะเป็นอุดมคติ อาจหาวิทยากรที่มีลักษณะครบถ้วนได้ยาก แต่ถ้าจะใช้เป็นเครื่องกำหนดในการจัดหาวิทยากรยอมทำให้มีเหตุผลยิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์ไม่น้อย เพราะวิทยากรเป็นผู้มีบทบาทในการฝึกอบรมมากที่สุดผู้หนึ่ง

ข. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะต้องเป็นผู้ที่มีความต้องการรับการอบรม และขาดความรู้ในเรื่องนั้น ๆ อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ยังตั้งใจที่จะศึกษาอบรมด้วย มีผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยที่ถือว่า การอบรมเป็นการพักผ่อนจากงานประจำอันน่าจำเจ เบื่อหน่าย จึงไม่ใส่ใจฟังคำบรรยาย ไม่สนใจซักถามข้อความรู้ นั่งหลับไปก็มี หรือไม่ก็ชวนผู้อื่นคุย บ้างก็นั่งอ่านหนังสือพิมพ์ ทำไม่รู้ไม่ชี้ ใครจะทำอะไรก็ช่างไม่สนใจ การฝึกอบรมจึงล้มเหลว บางกรณีบางคนมีความรู้บ้างแล้ว ไม่จำเป็นต้องเข้ารับการอบรมอีก แต่เป็นประเภทนักล่าเงินรางวัล สำหรับการอบรมทุกครั้ง จึงต้องคำนึงถึงพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนด้วย เพราะหากเลือกผู้เข้ารับการอบรมที่รู้เรื่องนั้น ๆ แล้ว ก็ไม่ได้ประโยชน์แต่อย่างใด ผู้จัดการฝึกอบรมจึงควรพิจารณาคุณลักษณะ และเลือกเฟ้นผู้เข้ารับการ อบรมดังนี้

1. มีความรู้พื้นฐานเพียงพอ และใกล้เคียงกันในแต่ละคน สำหรับการฝึกอบรมเรื่องนั้น ๆ
2. มีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรม ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนรวม
3. เป็นผู้ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องที่จะฝึกอบรมนั้น
4. เป็นผู้ที่มีสนใจเป็นพิเศษ และสามารถขยายความรู้ให้เกิดกับการปฏิบัติในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง ก็ต้องมีบทบาทหน้าที่ในการฝึกอบรม ดังนี้

1. มีความตระหนักในความสำคัญของการฝึกอบรม
2. รับผิดชอบและเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ
3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างเต็มความสามารถ

ค. วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจอยากรู้ และไม่เบื่อหน่ายตั้งใจที่จะรับรู้ และสามารถจดจำได้ง่ายขึ้น ซึ่งจะใช่วิธีการอย่างไร ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหา และสถานการณ์นั้น ๆ โดยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ นี้ หมายรวมถึงวิธีการของผู้จัดฝึกอบรมและวิธีการของวิทยากรด้วย

วิธีการของผู้จัดฝึกอบรม ได้แก่ เทคนิคการจัดฝึกอบรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมกลุ่มแก้ปัญหา เป็นต้น รวมถึงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์โดยใช้เกมต่าง ๆ กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดในการฝึกอบรมได้ บางครั้งผู้จัดฝึกอบรมอาจจัดให้มีการบริหารร่างกายหรือการฝึกสมาธิ เพื่อให้มีใจสงบพร้อมรับฟังการบรรยายก็ได้

สำหรับวิธีการของวิทยากร ได้แก่ เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ หรือเทคนิคการฝึกอบรม เช่น การบรรยาย การอภิปราย การใช้บทบาทสมมติ รวมไปถึงการใช้เครื่องโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ การสอน ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะหากวิทยากรบรรยายเพียงอย่างเดียวเป็นเวลานาน ๆ อาจทำให้ผู้เข้าอบรมเบื่อหน่ายได้

ง. ผู้จัดการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมทั้งโครงการ ซึ่งอาจเป็นคน ๆ เดียวหรืออยู่ในรูปคณะกรรมการหลาย ๆ คนก็ได้ จะต้องร่วมกันวางแผนจัดการฝึกอบรมอย่างรอบคอบ เพราะทุกขั้นตอนของการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการที่ต้องอาศัยความละเอียดอ่อน และแต่ละขั้นตอนต้องประสานกันเป็นอย่างดี ดังนั้น จำเป็นที่ผู้จัดการฝึกอบรมหรือผู้บริหาร โครงการฝึกอบรม ต้องจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน และครอบคลุมทุกขั้นตอน อีกทั้งต้องมีการตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา ว่าเป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่ บางครั้งต้องตัดสินใจสลับเปลี่ยนแผนอย่างฉับไว ทันต่อเหตุการณ์ ยิ่งเป็นการจัดฝึกอบรมที่ต้องมีผู้ใหญ่ หรือแขกสำคัญด้วยแล้ว ต้องไม่มีการผิดพลาดเลย เพราะหากเกิดความผิดพลาดตอนหนึ่งตอนใดของการฝึกอบรม ย่อมเท่ากับเป็นการทำลายภาพพจน์ของหน่วยงานที่จัดได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติ (attitude) หมายถึงแนวความคิดเห็น (วิทช์ เทียงบูรณธรรม, 2536 : 293) ส่วน ประพันธ์ โกยสมบูรณ์ (2527 : 24) กล่าวว่าทัศนคติ หมายถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของบุคคลต่อสิ่ง แวดล้อมหรือสภาวะการทำงาน ซึ่งมีทิศทางเป็นด้านบวก คือ เห็นดีเห็นชอบต่อสภาวะแวดล้อม หรือมีทิศทางเป็นด้านลบ คือ ไม่เห็นดีเห็นชอบต่อสภาวะแวดล้อมและทฤษฎีของ Parsons โดย นิศยา วิรุฬห์รัตน์ (2526 : 10) กล่าวถึงการกระทำของมนุษย์ โดยเน้นทัศนคติของผู้กระทำต่อสถานการณ์ และเรียกทัศนคติว่า “แนวโน้ม” ซึ่งมีส่วนประกอบสำคัญสองประการคือ แนวโน้มต่อสิ่งเร้า และแนวโน้มต่อค่านิยม

แนวโน้มต่อสิ่งเร้า มีหน้าที่ในการให้พลังที่จะใช้ในการกระทำ และเป็นแนวโน้มที่ เกี่ยวข้องกับอารมณ์มีอยู่ 3 ลักษณะคือ

1. Cognitive หมายถึง แนวโน้มที่ตรงกับสิ่งที่ผู้ทำให้เข้าใจสถานการณ์ โดยสัมพันธ์ กับระบบการแสดงความต้องการ เป็นแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการ กระทำ
2. Cathartic หมายถึง แนวโน้มที่ประกอบด้วยกระบวนการที่เป็นเหตุให้ผู้ทำแสดง ความรู้สึกทางอารมณ์ หรือความรักเสนาหาที่เขากำลังทำ หรือได้ทำไปแล้วและมีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกทางจิตใจ
3. Evaluative หมายถึง แนวโน้มที่แสดงวิธีกระจายพลังของผู้ทำ ให้เข้ากับผล ประโยชน์หรือความสนใจต่าง ๆ โดยที่เขาจะต้องเลือกวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีผลออกมาเป็นที่น่า ประทับใจ ที่สุด

สำหรับแนวโน้มต่อค่านิยม มุ่งไปสู่มาตรฐานบางอย่างของสังคม เป็นการใช่วิธี ตัดสินใจพิจารณาที่เต็มไปด้วยวัตถุประสงค์มากกว่าจะใช้อารมณ์ไปเกี่ยวข้องกับแนวโน้มชนิดนี้มี 3 ประการ คือ

1. Cognitive เป็นแนวโน้มที่จะเข้าใจความหมาย และความสำคัญต่อสิ่งที่มีอยู่ใน สังคม
2. Appreciative เป็นแนวโน้มที่จะชื่นชม และประทับใจในบรรทัดฐานต่าง ๆ เป็น การแสดงออกถึงผลแห่งความพอใจหลังพบกับการปฏิบัติงานของบรรทัดฐานต่าง ๆ ในสังคมเรียบร้อยแล้ว

3. Moral เป็นแนวโน้มที่จะพิจารณาตัดสินคุณค่าทางศีลธรรมของบรรทัดฐานต่าง ๆ

ทฤษฎีของ Parsons สรุปได้ว่า บุคคลจะกระทำสิ่งใดในสถานการณ์ใดขึ้นอยู่กับทัศนคติ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากสิ่งเร้า และค่านิยมในสังคม ทัศนคติในทางจิตวิทยาสังคม ถือว่าเป็นระบบประเมินผลชนิดหนึ่งซึ่งบุคคลยึดมั่นอยู่ในห้วงความคิดของตนเอง ระบบความคิดนี้ประกอบด้วย การรับรู้ ความรู้สึกทางอารมณ์และแนวโน้มหรือความพร้อมที่จะปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่ง ประหยัด คาวราม (2538 : 19) อธิบายทัศนคติว่า หมายถึงความรู้สึกของบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง 2 ลักษณะ คือแสดงความพร้อมที่เข้าไปหาเมื่อเกิดความรู้สึกชอบเรียกว่า ทัศนคติที่ดีหรือทางบวก และแสดงความพร้อมที่จะหลีกเลี่ยงเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ชอบเรียกว่า ทัศนคติไม่ดีหรือทางลบ ในทำนองเดียวกับ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538 : 106) ให้ความหมายทัศนคติว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปได้ในทางสนับสนุน หรือต่อต้านสอดคล้องกับ นิทยา วิรุฬห์รัตน์ (2526 : 12) ซึ่งให้ความหมายของทัศนคติว่าเป็นแบบอย่างของความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจบุคคล ที่จะสนองตอบต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวไม่ว่าจะเป็นวัตถุ พฤติกรรม หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นธรรมชาติ และสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งการแสดงออกของความรู้สึกนึกคิดนี้อาจจะเป็นไปได้ทั้งในทางบวกและทางลบขึ้นอยู่กับประสบการณ์สภาวะของสิ่งแวดล้อม และแรงจูงใจจากสิ่งอื่น ๆ จะเห็นว่าเมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น บุคคลจะเกิดแนวโน้มแสดงพฤติกรรมตอบโต้ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง และจะแสดงอาการตอบโต้แบบเดิมอีก เมื่อถูกสิ่งเร้าเดิมมากระตุ้นใหม่ ซึ่งเป็นทฤษฎีแห่งความมั่นคงของทัศนคติ (Consistency Theory) และเป็นเหตุผลว่าเหตุใดทัศนคติของคนจึงเปลี่ยนแปลงยาก (สุโท เจริญสุข, 2520 : 27) และ สุชา จันท์ธรม (2524 : 80-82) กล่าวว่าทัศนคติโดยทั่วไป เป็นความรู้สึกหรือท่าทีของบุคคลต่อวัตถุสิ่งของหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึกหรือท่าทีนี้จะไปในทำนองที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ และอธิบายเพิ่มเติมว่าทัศนคติมียองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. Cognition Component เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้หรือความเชื่อถือ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหากบุคคลมีความรู้หรือเชื่อว่าสิ่งใดที่คัมภีร์จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หรือหากรู้มาก่อนว่าสิ่งใดไม่ดีก็จะมีทัศนคติในทิศทางตรงข้าม
2. Feeling Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึกซึ่งมีอารมณ์มาเกี่ยวข้อง
3. Action Tendency Component เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล

ส่วนประภาเพื่อ สุวรรณ (2526 : 3) กล่าวว่าองค์ประกอบของทัศนคติแบ่งเป็น

1. องค์ประกอบทางพุทธิปัญญา (cognitive componet) คือความรู้สึกนึกคิด
2. องค์ประกอบด้านท่าทีความรู้สึก (affection component) เป็นองค์ประกอบด้าน

อารมณ์

3. องค์ประกอบทางด้านปฏิบัติ (behavior component) เป็นองค์ประกอบที่มีสิ่งเร้าให้

เกิดปฏิกิริยา

มาตรวัดทัศนคติ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538 : 106) ให้ความหมายของมาตรวัดทัศนคติว่าหมายถึงสเกลของข้อความจำนวนหนึ่งที่ใช้วัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ และเป็นความรู้สึกที่ค่อนข้างจะลึกซึ้ง ใช้วัดข้อมูลทางด้านจิตอารมณ์ (affective domain) และให้รายละเอียดเพิ่มเติมว่าชนิดของมาตรวัดทัศนคติที่นิยมใช้มี 3 ชนิด คือ

1. วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone's type scale)
2. วิธีของลิเคิร์ต (Likert scale)
3. วิธีวัดทัศนคติโดยใช้ความหมายทางภาษา (Semantic differential scale) หรือวิธี

ของออสกู๊ด (Osgood's scale)

ซึ่งวิธีที่ 2 นิยมใช้กันมาก โดยการกำหนดช่วงความรู้สึกของคนออกเป็นช่วงหรือระดับอาจเป็น 5,7,9 ช่วงก็ได้ และควรให้มีจำนวนช่วงเท่ากัน โดยตลอดทุก concept เพื่อประโยชน์ในการแปลความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ศักดิ์ สุนทรเสณี (2527 : 46) และบุญธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ (2536 : 189) ซึ่งเห็นว่าวิธีของ Likert's scale สามารถใช้วัดทัศนคติได้อย่างกว้างขวางกว่าแบบอื่น ๆ และสามารถวัดได้เกือบทุกครั้ง นอกจากนี้ยังมีความเที่ยงสูงกว่าแบบอื่นด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความรู้และทัศนคติโดยตรงจากการฝึกอบรม ในประเทศไทยที่ผ่านมามีจำนวนไม่มากนัก ซึ่งในหลาย ๆ กรณีที่ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าจะเป็นการศึกษาและทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมเป็นส่วนมาก ซึ่ง สงวน ศรีสวัสดิ์ (2541) ได้ทำการศึกษา

เรื่อง การศึกษาความรู้ทัศนคติของผู้บริหาร ครูและนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยการวัดความรู้ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักวิธีการ สหกรณ์ และสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมสหกรณ์ ตามแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น รวมทั้งสิ้น 200 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 50 คน ครูผู้รับผิดชอบโครงการสหกรณ์ 50 คน และนักเรียนที่เป็นคณะกรรมการดำเนินการ 100 คน ทำการวิเคราะห์ และแปลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยสรุปโดยย่อดังนี้

ความรู้ในเรื่องหลักวิธีสหกรณ์และทัศนคติที่มีต่อการจัดกิจกรรมสหกรณ์ ผู้บริหารโรงเรียน จะมีความรู้ในเรื่องหลักวิธีการสหกรณ์ระดับปานกลาง โดยจะมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความหมายของสหกรณ์มากที่สุด ส่วนทัศนคติที่มีต่อการจัดกิจกรรมสหกรณ์ ผู้บริหารจะมีระดับทัศนคติที่เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการจัดกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบโครงการสหกรณ์ จะมีความรู้ในเรื่องหลักวิธีการสหกรณ์ระดับปานกลาง โดยจะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ความหมายสหกรณ์มากที่สุด ส่วนทัศนคติครูมีระดับทัศนคติที่เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการจัดกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียน นักเรียนจะมีความรู้ในเรื่องหลักวิธีการสหกรณ์ระดับต่ำ โดยจะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องอุดมการณ์สหกรณ์มากที่สุด ส่วนทัศนคตินักเรียน มีทัศนคติที่เห็นด้วยต่อการจัดกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียน

อุไรวรรณ อรุณาพิศัย (2528) ได้ทำการศึกษาถึงความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมในการบริโภคสินค้าของสมาชิกที่มีต่อร้านสหกรณ์นครเชียงใหม่ จำกัด เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติและสถานภาพส่วนบุคคลกับพฤติกรรมในการบริโภคสินค้าของสมาชิกร้านสหกรณ์นครเชียงใหม่ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นสมาชิกของร้านสหกรณ์จำนวน 400 คน การสุ่มแบบ Simple Random Sampling ผลการศึกษาสรุปได้ คือ เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในด้านร้านสหกรณ์ของสมาชิก สมาชิกส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจถูกต้องในด้านหลักการสหกรณ์ วัตถุประสงค์และสิทธิหน้าที่ของสมาชิก เกี่ยวกับทัศนคติในด้านสินค้า สมาชิกมีความพอใจในปริมาณสินค้า ในระดับปานกลาง ต้องการให้ร้านสหกรณ์จำหน่ายสินค้าน่าเชื่อถือ ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ สมาชิกมีทัศนคติที่ดีต่อการบริการและอำนวยความสะดวกภายในร้าน และการได้รับการบริการด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี พฤติกรรมในการซื้อสินค้าของสมาชิก สมาชิกส่วนใหญ่มาใช้บริการเพราะมีสิ่งจูงใจ และคาดว่าจะได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินปันผล และความเจริญก้าวหน้าของร้านสหกรณ์ขึ้นอยู่กับสมาชิกของร้านสหกรณ์เป็นสำคัญ ถ้าสมาชิกมีความรู้ความเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับร้านสหกรณ์ มีความศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อร้านสหกรณ์ ตลอดจนมี

ความร่วมมือกันในการดำเนินงานของร้านสหกรณ์จะทำให้การดำเนินงานของร้านสหกรณ์เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ในส่วนเรื่องของการฝึกอบรมนั้น บุญธรรม บุญยืน (2541) ได้ทำการศึกษาถึง ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้นของเกษตรกรจังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม บางประการของเกษตรกรในจังหวัดลำพูน เพื่อระบุระดับความต้องการการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม หลักสูตรระยะสั้นของเกษตรกรในจังหวัดลำพูน และเพื่อทราบความแตกต่างของความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม หลักสูตรระยะสั้น อันเนื่องมาจากสถานภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมบางประการของเกษตรกรในจังหวัดลำพูนผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล โดยวิธีสุ่มแบบจับฉลากจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรเกษตรกรหรือแม่บ้านเกษตรกรในจังหวัดลำพูน จาก 3 อำเภอ คือ อำเภอแม่ทา อำเภอบ้านโฮ้งและ อำเภอลี้ และใช้ตารางเลขสุ่มเพื่อเลือกตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ จำนวน 105 คน ผลการวิจัยปรากฏว่าเกษตรกรจังหวัดลำพูนมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม แตกต่างกัน และไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพเกษตรกรรม พืชไรที่ต้องการฝึกอบรมมากเป็นอันดับหนึ่งได้แก่ ข้าว เกษตรกรต้องการฝึกอบรมมาก ในเทคนิควิชาการพืชไร่เรื่องการปลูก การเร่ง ความงอก การใช้สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช การทำนาแผนใหม่ เทคนิคในการเพิ่มผลผลิตข้าว และการเก็บเมล็ดพันธุ์ไว้เอง การนวดผลผลิต

วิโรจน์ โคธิ์รกุล (2541) ได้ทำการศึกษาถึงความต้องการของเกษตรกรในการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้นที่ดำเนินการโดยวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่ วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรในจังหวัดแพร่ และเพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้น และข้อเสนอแนะของเกษตรกรจังหวัดแพร่ 3 สาขา คือ พืชกรรม สัตวบาลและคหกรรม ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุเฉลี่ย 42 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า สมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4 คน มีแรงงานที่ช่วยปฏิบัติงานในฟาร์ม 3 คน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 70 ต้องกู้ยืมเงินมาลงทุน โดยมีแหล่งเงินทุนจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ความต้องการฝึกอบรมสาขาพืชไร่ ได้พบว่าข้าวเป็นพืชที่ผู้ให้ข้อมูลระบุมีความต้องการระดับ “มาก”

วีระศักดิ์ บุตรโคษา (2534) ศึกษาถึงทฤษฎีของวิทยาการที่มีต่อวิธีการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้น ของวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จุดประสงค์เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของวิทยากรที่มีต่อโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้น ของวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือในวิธีการดำเนินงานของโครงการฝึกอบรม ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สภาพพื้นฐานโดยทั่วไปของวิทยากร พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 73.4 เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 33.32 ปี ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วโดยเฉลี่ย 9.91 ปี และวิทยากรร้อยละ 45 มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนกในวิทยาลัยเกษตรกรรม

2. ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของวิทยากรต่อวิธีดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้น ในสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันพบว่า เรื่องต่อไปนี้มีการปฏิบัติในระดับมากครั้ง

(1) เจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรมได้ดำเนินงานด้านการจัดการในการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

(2) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรมหรือตัวแทน เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดและเป็นผู้ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม

(3) เจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นร่วมกันคัดเลือกเกษตรกรเข้ารับการอบรม

วาสนา ชุนภัย (2518) ได้ทำการศึกษาในเรื่องของการประเมินผลความสำเร็จของเกษตรกรผู้ซึ่งเคยได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพเลี้ยงโคนมจากฟาร์มโคนมไทย-เดนมาร์ค ณ นิคมสร้างตนเอง มวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จากผลการวิจัยสมาชิกเกษตรกรนิคมสร้างตนเองมวกเหล็ก มีจำนวนสมาชิก 5 รุ่น ทั้งหมด 50 ครอบครัว หัวหน้าครอบครัวมีพื้นฐานความรู้ขั้นต่ำ ม.ศ.3 มีสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 4.28 คน และจำนวนแรงงานที่ใช้ในการเลี้ยงโคนมเฉลี่ยฟาร์มละ 2.42 คน ในจำนวน 50 ฟาร์มมีโคทั้งหมด 1,114 ตัว เป็นแม่โคที่สามารถให้น้ำนมได้ 530 ตัว ในการเลี้ยงโคนมระยะเริ่มแรกต้องลงทุนสูงมาก สำหรับในด้านการศึกษาของสมาชิกเกษตรกร ซึ่งเดิมตามโครงการฟาร์มโคนมไทย-เดนมาร์ค ส่วนใหญ่จะรับผู้สำเร็จ ม.ศ.3 อาชีวะเกษตรกรรม ปรากฏว่าสมาชิกเกษตรกร 15 ฟาร์มจาก ม.ศ.3 สามัญ อีก 35 ฟาร์ม สำเร็จ ม.ศ.3 อาชีวะเกษตรกรรม ได้ดำเนินการเลี้ยงโคนมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเลี้ยงโคนมได้เป็นผลสำเร็จเฉลี่ยกำไรสุทธิฟาร์มละ 25,282.74 บาทต่อปี

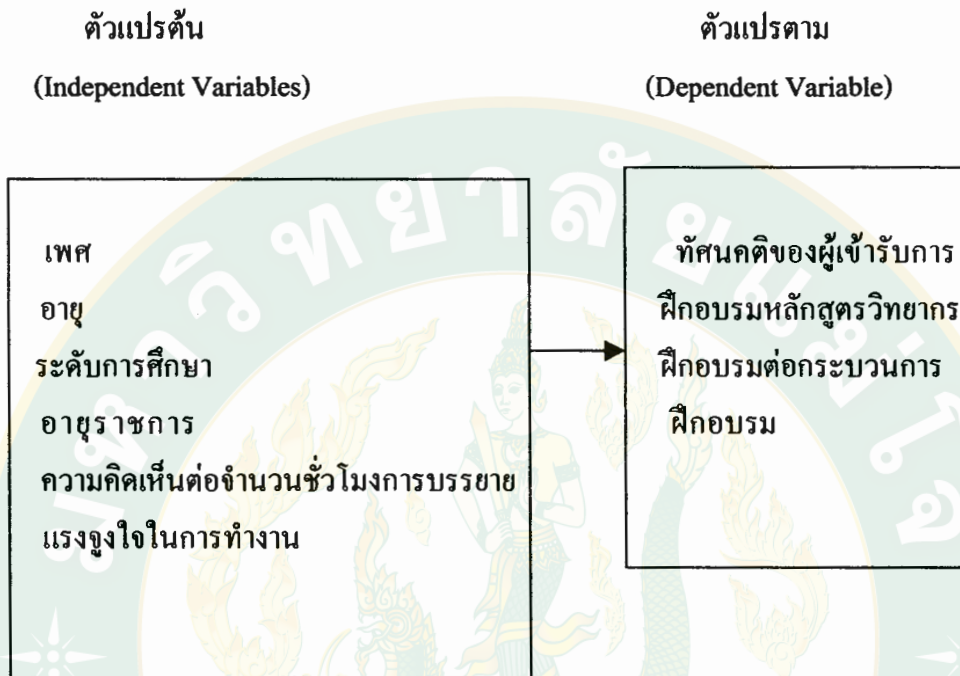
ภาคสรุป (Overview)

องค์ประกอบของทัศนคติแบ่งออกเป็น 3 องค์ คือ ทางพุทธิปัญญา ความรู้สึกนึกคิด ที่อาศัยความรู้ประสบการณ์ ที่ตนเองมีอยู่มาพิจารณาตัดสินใจ ทางด้านท่าทีความรู้สึก แสดงออก ทางอารมณ์พอใจ ดีใจ เสียใจ ชื่นชม ไม่ชอบ ไม่พอใจ ทางด้านปฏิบัติที่มีสิ่งเร้าให้เกิดปฏิกิริยา (ประภาเพ็ญ สุวรรณ 2526 : 3) เมื่อทราบถึงองค์ประกอบของทัศนคติแล้ว ทำให้ทราบต่อไปถึงการ เกิดและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่มีต่อสิ่งแวดล้อมที่มาสัมผัสในสถานการณ์ที่ต่าง ๆ กัน เช่นในสิ่งแวดล้อมของการเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ หมายถึงการเข้าไปอยู่ในสิ่งแวดล้อมอัน เป็นกระบวนการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องปฏิบัติตาม ก่อให้เกิดทัศนคติต่อการฝึกอบรมใน แต่ละครั้งแตกต่างกันไป

สำหรับความมุ่งหมายของการฝึกอบรมนั้น จะมีอยู่ 2 ลักษณะคือ ความมุ่งหมายของ องค์การที่เน้นหนักไปในเรื่องของส่วนรวมและความมุ่งหมายส่วนบุคคลที่เน้นหนักไปที่ตัวบุคคล ในสถานภาพที่แตกต่างกันในตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่มีอยู่

ดังนั้น สามารถอธิบายถึงทัศนคติของการฝึกอบรมได้พอสังเขป คือ เพื่อความมุ่ง หมายขององค์กรแล้ว ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมเกิดจากพุทธิปัญญาการหาเหตุ หาผล อันเนื่อง จากเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อความมุ่งหมายส่วนบุคคล ผู้เข้ารับการอบรมจะใช้องค์ประกอบ ทางด้านอารมณ์และสิ่งเร้า อันเนื่องจากประโยชน์ต่อตนเอง ถ้าหลักสูตรการฝึกอบรมของโครงการ ได้สร้างทัศนคติที่ดี ทั้งด้านองค์กรและส่วนบุคคลแล้วย่อมทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

กรอบแนวความคิด
(Conceptual Framework of The Study)



ภาพที่ 3 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย
(Research Hypothesis)

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย และแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมต่อกระบวนการฝึกอบรม

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย
(RESEARCH METHODOLOGY)

การวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม กองฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2542 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อ จำนวนชั่วโมงการบรรยาย และ แรงจูงใจในการทำงาน ของผู้เข้ารับการอบรมที่มีทัศนคติต่อ กระบวนการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของกองฝึกอบรม กรมส่งเสริมสหกรณ์ ร่วมกับ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถานที่ดำเนินการวิจัย
(Locale of the Study)

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในขอบเขตของกลุ่มงานวิชาการ กองฝึกอบรม กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ตั้ง ถนนพิชัย เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมเป็นข้าราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในความรับผิดชอบของกองฝึกอบรม

ประชากร
(Population)

หน่วยประชากรที่นำมาวิเคราะห์ครั้งนี้ เป็นนักวิชาการสหกรณ์เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรฝึกอบรม ในปีงบประมาณ 2542 จำนวน 5 รุ่น รวม 98 คน อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ จำนวน 26 คน และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 72 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้จำนวนประชากรทั้งหมด

เครื่องมือในการวิจัย (Instrument of the Study)

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้รวบรวมข้อมูลของผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการอบรม สำหรับ ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย แรงจูงใจในการทำงาน ใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแบบของ likert ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน โครงการตามกระบวนการฝึกอบรมของหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด ที่ให้ผู้ผ่านการอบรมระบุถึงปัญหาที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรโครงการฝึกอบรม

การทดสอบเครื่องมือ (Pretesting of the Instrument)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้มีการทดสอบแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ โดยทดสอบกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการฝึกอบรมจากหลักสูตรเดียวกันในปีงบประมาณ 2539 – 2541 จำนวน 20 คนซึ่งได้ไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ว่าเครื่องมือให้ผลการวัดที่สม่ำเสมอแน่นอนคงที่ (Stability or consistency) มากน้อยเพียงใด โดยวิธีของ Kuder - Richardson ในสูตร KR 21. ในพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538 : 125) ดังนี้

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \frac{1-x(n-\bar{x})}{nS_t^2}$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อ } r_{tt} &= \text{ค่าความเชื่อมั่น} \\ n &= \text{จำนวนข้อ} \end{aligned}$$

$$\bar{x} = \text{น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย}$$

$$S_t^2 = \text{ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด}$$

โดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสำหรับวิทยาศาสตร์สังคม(Statistical Package for the Social Sciences) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งหมดเท่ากับ 0.94 จึงได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ไปถึงกองฝึกอบรม กรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อขอความร่วมมือ
2. กองฝึกอบรมทำหนังสือราชการถึงหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำส่งแบบสอบถามถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้วยตนเอง และได้ขอรับคืนภายใน 1 สัปดาห์

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

เมื่อจัดเก็บข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาถอดรหัส จัดหมวดหมู่และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายของลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ให้ข้อมูล
2. ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weight Mean Score) ใช้วิเคราะห์กระบวนการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อทัศนคติ ใช้วิธีการคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้สูตรประยุกต์ของ ประคอง วรรณสูตร คำนวณค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย ของระดับทัศนคติ โดยใช้สูตรและวิธีการดังนี้

$$\text{WMS} = \frac{5f_1 + 4f_2 + 3f_3 + 2f_4 + 1f_5}{\text{TNR}}$$

เมื่อ	WMS	=	ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบ
	f_1	=	จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง
	f_2	=	จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าเห็นด้วย
	f_3	=	จำนวนผู้ให้ข้อมูล ที่เลือกตอบว่าไม่แน่ใจ
	f_4	=	จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าไม่เห็นด้วย
	f_5	=	จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	TNR	=	จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม โดยการสอบถามข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงในลักษณะความรู้สึกตามทัศนคติ โดยกำหนดระดับทัศนคติและค่าคะแนนในแต่ละระดับของ จรัส กาใหญ่ ใน เอื้อน หุ่นเที่ยง (2539 :34) ดังนี้คือ

- 5 เท่ากับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 เท่ากับ เห็นด้วย
- 3 เท่ากับ ไม่แน่ใจ
- 2 เท่ากับ ไม่เห็นด้วย
- 1 เท่ากับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากนั้นผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลมาคิดคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (Weight mean score : WMS) โดยมีเกณฑ์การตัดสินใจค่าคะแนนเฉลี่ย ทัศนคติ ของผู้ให้ข้อมูลตามจรัส กาใหญ่ ในเอื้อน หุ่นเที่ยง (2539 : 35) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 - 4.20	เห็นด้วย
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weight Mean Score) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย และแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

$$WMS = \frac{3f_1 + 2f_2 + 1f_3}{TNR}$$

เมื่อ

WMS = ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่ได้รับความคิดเห็น

f_1 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่ามาก

f_2 = จำนวนผู้ให้ข้อมูล ที่เลือกตอบว่าปานกลาง

f_3 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าน้อย

TNR = จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

แล้วนำค่าคะแนนใหม่ที่ได้มากำหนดระดับความคิดเห็น และค่าคะแนนในแต่ละระดับดังนี้คือ

- 3 เท่ากับ มาก
- 2 เท่ากับ ปานกลาง
- 1 เท่ากับ น้อย

จากนั้นผู้วิจัย ได้นำคะแนนที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลมาคิดคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (Weight mean score :WMS) โดยมีเกณฑ์การตัดสินใจค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
2.35 - 3.00	มาก
1.68 - 2.34	ปานกลาง
1.00 - 1.67	น้อย

4. การศึกษาความสัมพันธ์ ของตัวแปร โดยใช้สถิติไคสแควร์(Chi-square)

สูตร
$$X^2 = \sum_{ij} \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

เมื่อ X^2 = ค่า Chi-square

O_{ij} = ค่าความถี่ที่ศึกษามาได้

E_{ij} = ค่าความถี่ที่คาดหวัง

ค่า ได้จากสูตร
$$E_{ij} = \frac{r_i \cdot c_j}{N}$$

โดยที่ r_i = ผลรวมของข้อมูลหรือตัวแปรด้านแถวบน

c_j = ผลรวมของข้อมูลหรือตัวแปรด้านแถวตั้ง

N = ผลรวมของข้อมูลหรือตัวแปรทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

(RESULTS AND DISCUSSION)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาถึงทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร วิทยากรฝึกอบรมในด้านวิธีการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมและในด้านต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้เก็บ ข้อมูลจากประชากรคือผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม จำนวนทั้งหมด 98 คน ในการ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งปรากฏผล การวิจัยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการ บรรยาย และแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 2 ทัศนคติของประชากรที่มีต่อกระบวนการ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรฝึกอบรม ในด้านวิธีการดำเนินงานตามโครงการและในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 3 ปัญหาของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย และแรงจูงใจในการทำงาน

ผลจากการศึกษาจากตารางที่ 1 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2542 จำนวน 98 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการและ ตำแหน่งงาน ของผู้ให้ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย (ร้อยละ 71.40) และเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 28.60) หรือคิดเป็นอัตราส่วนระหว่างเพศชายกับเพศหญิงประมาณ 2.5 ต่อ 1 กรณีที่อัตราส่วนของเพศชาย มากกว่าเพศหญิงอาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานที่มีสังกัดอยู่ในส่วนภูมิภาค เป็นหน่วยงานปฏิบัติเป็น หลัก และมีหน้าที่สัมผัสโดยตรงกับสหกรณ์ทุกประเภทที่อยู่ในจังหวัดนั้น ๆ สมาชิกของสหกรณ์ ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรที่อยู่ในชนบท และเป็นงานที่เหมาะสมสำหรับเพศชายมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอิทธิพัทธ์ ประมาณ (2537 : 30) เรื่องเจตคติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการ เกษตรประจำตำบลต่ออาชีพและการฝึกอบรมประจำเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประจำตำบลส่วนใหญ่(ร้อยละ 83.51) เป็นเพศชาย มีเพียงส่วนน้อย(ร้อยละ 16.49) ของผู้ให้ข้อมูล ทั้งหมด เป็นเพศหญิง

เมื่อพิจารณาถึงอายุของผู้ให้ข้อมูลมีอายุมากที่สุดอยู่ที่ 59 ปี และอายุน้อยที่สุด 28 ปี สำหรับอายุเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล 43 ปี ผู้ให้ข้อมูลเกือบครึ่ง (ร้อยละ 47.97) มีอายุมากกว่า 45 ปี จะสังเกตได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุในวัยกลางคนซึ่งมีประสบการณ์การทำงานมาแล้วในระยะหนึ่ง เป็นผู้ที่มีความพร้อมด้านวัยวุฒิ กล่าวในการตัดสินใจกับปัญหาที่ประสบเพื่อนำความรู้จากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดสู่ผู้อื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของอิทธิพัทธ์ ประมาณ (2537 : 30) พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล มีอายุเฉลี่ย 38 ปี เป็นผู้มีวัยวุฒิที่ผ่านประสบการณ์ชีวิตและทำงานในหน้าที่มามากพอสมควร

ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี มี 75 คน (ร้อยละ 76.5) จะเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีระดับการศึกษาในระดับที่สูง ส่วนผู้ที่กำลังรับราชการอยู่นั้นแม้วุฒิไม่ถึงปริญญาตรี ก็ต้องหาโอกาสในการศึกษาต่อในภาคพิเศษของสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนเพื่อปรับวุฒิ สอดคล้องกับ วิทยาทร ท่อแก้ว (2543 : 101) ที่พบว่า วิทยากรส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้ปริญญาตรี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานให้ความสำคัญมากต่อระบบการศึกษาของวิทยากร เมื่อพิจารณาจากคุณสมบัติเพราะพื้นฐานความรู้ระดับปริญญาตรีเป็นคุณสมบัติขั้นต่ำของบุคคลากรภาครัฐ

อายุราชการของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในช่วง 16-30 ปี (ร้อยละ 73.66) มีระยะเวลาการทำงานมากที่สุด 37 ปี และน้อยที่สุด 4 ปี อายุการทำงานเฉลี่ยที่ 21 ปี เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลในหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมนี้ เป็นผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ 2 ลักษณะตำแหน่ง คือ ตำแหน่งสหกรณ์อำเภอ และนักวิชาการสหกรณ์ ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์การทำงานสอดคล้องกับ วิทยาทร ท่อแก้ว (2543 : 103) พบว่า ผู้ที่ทำหน้าที่วิทยากรส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วทุกคน ซึ่งส่วนใหญ่ 10-20 ปี และมีเพียงส่วนน้อยมากที่มีประสบการณ์เพียง 1 ปี

ตำแหน่งงานของผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลจะมาจากข้าราชการ 2 ลักษณะตำแหน่ง โดยมาจากตำแหน่งสหกรณ์อำเภอจำนวน 76 คน (ร้อยละ 77.55) และตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์จำนวน 22 คน (ร้อยละ 22.45) เนื่องจากในการจัดอบรมตามโครงการนี้ เป้าหมายของโครงการต้องการสร้างตัวคุณวิทยากรในภูมิภาค ดังนั้นกรมส่งเสริมสหกรณ์จึงให้สหกรณ์จังหวัดแต่ละจังหวัดเป็นผู้เสนอรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมและขึ้นใบสมัคร จังหวัดพิจารณาให้ผู้ดำรงตำแหน่งสหกรณ์อำเภอเข้ารับการฝึกอบรมเพราะเห็นว่า เป็นตำแหน่งที่ติดต่อกับประชาชนและสมาชิกสหกรณ์โดยตรง และต้องทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้อยู่แล้ว ส่วนตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ เป็นการพิจารณาของจังหวัดที่พิจารณาเฉพาะตัวบุคคล

โดยสรุปข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 43 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงานในช่วง 16-30 ปี (ร้อยละ 73.66) ดำรงตำแหน่งงานเป็นสหกรณ์อำเภอ จำนวน 76 คน (ร้อยละ 77.55) และ นักวิชาการสหกรณ์ จำนวน 22 คน (ร้อยละ 22.45) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมจำแนกตามลักษณะข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ค่าสถิติ
1. เพศ			
ชาย	70	71.40	
หญิง	28	28.60	
รวม	98	100	
2. อายุ			
น้อยกว่า 36 ปี	5	5.10	Min = 28
36-45 ปี	46	46.93	Max = 59
มากกว่า 45 ปี	47	47.97	$\mu = 43$
รวม	98	100	$\sigma = 6.23$
3. ระดับการศึกษา			
ปวส.หรือเทียบเท่า	12	13.3	
ปริญญาตรี	75	76.5	
สูงกว่าปริญญาตรี	10	10.2	
รวม	98	100	
4. ระยะเวลาการทำงาน			
ต่ำกว่า 16 ปี	12	12.24	Min = 4
16-30 ปี	72	73.66	Max = 37
มากกว่า 30 ปี	14	14.10	$\mu = 21$
รวม	98	100	$\sigma = 6.35$
5. ตำแหน่งงาน			
สหกรณ์อำเภอ	76	77.55	
นักวิชาการสหกรณ์	22	22.45	
รวม	98	100	

ผลการศึกษาจากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลต่อจำนวน ชั่วโมงการบรรยายในฐานะเป็นวิทยากรหลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดย เห็นว่าการนำความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมไปใช้เป็นการปฏิบัติตามความต้องการของผู้ที่เชิญให้ไปเป็นวิทยากรหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งการให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ วิทยากรมากกว่า ผู้เข้ารับการอบรมไม่สามารถกำหนดแผนให้ตนเองไปปฏิบัติหน้าที่วิทยากรได้

สรุป การนำความรู้ไปใช้ในฐานะเป็นวิทยากรฝึกอบรมหรือโอกาสในการถ่ายทอด ความรู้ในฐานะวิทยากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวม 2.26

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย

ข้อความ	ค่าคะแนนความคิดเห็น			WMS	ระดับความ คิดเห็น
	3	2	1		
1 จำนวนครั้งของการบรรยายขึ้นอยู่กับ การได้รับเชิญจากหน่วยงานอื่นหรือผู้บังคับบัญชาสั่งการ	68	16	14	2.55	มาก
2 ผู้เข้ารับการอบรมควรมีการบรรยายให้ ความรู้ 6 ครั้ง	48	22	28	2.20	ปานกลาง
3 ผู้เข้ารับการอบรมควรมีการบรรยายให้ ความรู้ 12 ครั้ง	43	31	24	2.19	ปานกลาง
4 ผู้เข้ารับการอบรมควรมีการบรรยายให้ ความรู้ 1 ครั้ง (3 ชั่วโมง)	41	27	30	2.11	ปานกลาง
ค่านำหนักคะแนนเฉลี่ยรวม				2.26	ปานกลาง

หมายเหตุ	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	2.35 - 3.00	มาก
	1.68 - 2.34	ปานกลาง
	1.00 - 1.67	น้อย

ผลการศึกษาจากตารางที่ 3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นในระดับมากกับการที่แรงจูงใจในการทำงานด้านฝึกอบรม โดยปัจจัยในเรื่องของ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยดี การปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งการให้การสนับสนุนจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาแทบจะไม่มีเลย เพราะผู้เข้ารับการอบรมต้องมียางานในหน้าที่ที่ต้องทำและรับผิดชอบอยู่แล้ว งานฝึกอบรมจึงถือเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบแต่อย่างใด

สรุป แรงจูงใจในการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการทำหน้าที่วิทยากรในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.43

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อความ	ค่าคะแนนความคิดเห็น			WMS	ระดับความคิดเห็น
	3	2	1		
1 การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยดี	77	18	3	2.75	มาก
2 การสนองความต้องการเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	59	29	10	2.51	มาก
3 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่ในงานด้านการฝึกอบรม	62	23	13	2.50	มาก
4 ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสนใจและให้กำลังใจ	55	34	9	2.46	มาก
5 เมื่อมีกรณีผิดพลาดมีการตักเตือน และลงโทษตามขั้นตอนเพื่อความเป็นระเบียบ	46	29	23	2.23	ปานกลาง
6 เมื่อมีกรณีผิดพลาดไม่ควรลงโทษเพราะจะทำให้บุคคลนั้นไม่กล้าทำงาน	41	29	28	2.13	ปานกลาง
ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยรวม				2.43	มาก

ตอนที่ 2 ทักษะคติของประชากรที่มีต่อกระบวนการโครงการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยาการฝึกอบรมในด้านวิธีการดำเนินงานตามโครงการและในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาจากตารางที่ 4 พบว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องที่จะชี้แจงให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมรับรู้ในเนื้อหาวิชาของหลักสูตรเพื่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับการอบรม หรือการแสดงความต้องการฝึกอบรม อันเกิดจากพื้นฐานความรู้เดิม หรือประสบการณ์การทำงานของตนเองอันเป็นความรู้ต่อเนื่องส่งผลให้เกิดความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้นมีการสร้างประสิทธิภาพของการทำงานหลังการเข้าอบรม พร้อมทั้งมีความเห็นด้วย ว่าผู้เข้ารับการอบรมควรมีส่วนรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ของโครงการ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบก่อนเข้าชั้นเรียน ผู้เข้ารับการอบรมต้องการทราบล่วงหน้าถึงกิจกรรมที่จะต้องทำในเวลาต่อไปเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่บทเรียน และมีความไม่เห็นด้วยถ้าผู้เข้ารับการอบรมมีบทบาทในการรับฟังเนื้อหาวิชาจากวิทยากรเพียงอย่างเดียว เนื่องจากการฟังอย่างเดียวนั้นเป็นการสื่อสารทางเดียว ขาดการซักถามเมื่อเกิดกรณีไม่เข้าใจหรือเข้าใจคลาดเคลื่อนในเนื้อหา เกิดปัญหาต่อผู้เข้ารับการอบรม ที่ถูกต้องควรเป็นการสื่อสาร 2 ทาง ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากรผู้ให้ความรู้

สรุป โดยรวม ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่เห็นด้วยต่อการรับรู้ในเนื้อหาวิชาของหลักสูตร โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวม 3.72

ตารางที่ 4 ทักษะคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการรับรู้ในกิจกรรมของโครงการ

ข้อความ	ค่าคะแนนทัศนคติ					WMS	ระดับทัศนคติ	
	5	4	3	2	1			
1 การมีส่วนร่วมรับรู้เนื้อหาวิชาในหลักสูตร	-	51	45	1	1	0	4.48	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2 การมีส่วนร่วมรับรู้ในความเคลื่อนไหวและแนวโน้มในการดำเนินงานของโครงการ	23	59	12	4	0	0	4.23	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3 การมีส่วนร่วมเตรียมความพร้อมก่อนเข้าอบรม	25	53	11	8	1	0	3.94	เห็นด้วย
4 การได้รับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ของโครงการโดยการเรียกประชาสัมพันธ์ก่อนเข้าชั้นเรียน	24	54	9	10	1	0	3.92	เห็นด้วย
5 การมีส่วนร่วมในการจัดเนื้อหา	17	48	14	18	1	0	3.63	เห็นด้วย
6 ผู้เข้ารับการอบรมควรรับฟังอย่างเดียว การดำเนินงานโครงการเป็นของเจ้าหน้าที่โครงการ	4	10	7	50	27	0	2.12	ไม่เห็นด้วย
ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยรวม							3.72	เห็นด้วย

ผลการศึกษาจากตารางที่ 5 พบว่าผู้ให้ข้อมูล เห็นด้วยว่าผู้เข้ารับการอบรมควรได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรม จากกรมส่งเสริมสหกรณ์เพราะเป็นการลงทุนของภาครัฐที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรภาครัฐเพิ่มพูนความรู้และมีวิชาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายของรัฐได้จึงควรต้องรับผิดชอบในฐานะต้นสังกัด สำหรับการประสานงานผู้เข้ารับการอบรมต้องการให้ผู้อำนวยการกองหรือผู้แทนเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เพราะจะเป็นหลักประกันสำหรับผู้เข้ารับการอบรมและยืนยันความสำคัญของโครงการ ในด้านนโยบายการฝึกอบรม ผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยกับการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกองฝึกอบรมจัดอบรมรองรับนโยบายของกรมแล้วนำไปปฏิบัติ ผู้ให้ข้อมูลไม่แน่ใจกับการที่เจ้าหน้าที่โครงการเป็นผู้กำหนดนโยบายการฝึกอบรมหรือนโยบายการฝึกอบรมควรมาจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

สรุป การจัดอบรมข้าราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมสหกรณ์ และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการฝึกอบรมโดยมีความเห็นด้วยที่ระดับคะแนนเฉลี่ยรวม 3.72

ตารางที่ 5 ทศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการดำเนินงาน และการประสานงาน

ข้อความ	ค่าคะแนนทัศนคติ					WMS	ระดับทัศนคติ
	5	4	3	2	1		
1 งบประมาณในการฝึกอบรมกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นผู้จัดงบประมาณให้ในแต่ละปี	34	55	4	5	0	4.20	เห็นด้วย
2 ผู้อำนวยการกองหรือผู้แทนเป็นผู้ประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	36	52	3	5	2	4.17	เห็นด้วย
3 การบริหารงานโครงการเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โครงการภายใต้ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการกองฝึกอบรม	28	59	6	5	0	4.12	เห็นด้วย
4 ผู้เข้ารับการอบรมควรมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย	16	59	9	14	0	3.78	เห็นด้วย
5 กองฝึกอบรมรับนโยบายจากกรม ไปปฏิบัติ	19	50	13	16	0	3.73	เห็นด้วย
6 เจ้าหน้าที่โครงการเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์	5	38	16	36	3	3.06	ไม่แน่ใจ
7 นโยบายการฝึกอบรมควรมาจากเจ้าหน้าที่	8	34	17	32	7	3.04	ไม่แน่ใจ
ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยรวม						3.72	เห็นด้วย

ผลการศึกษาจากตารางที่ 6 พบว่าผู้ให้ข้อมูล เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรมก่อนการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรเป็นผู้สำรวจความต้องการ เพราะ ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ต้องเข้าร่วมกิจกรรมและเป็นผู้เข้าใจได้เองว่าหลังการฝึกอบรมแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติงานในหน้าที่หรือตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม บางคนไม่ต้องการเข้ารับการอบรม แต่ต้องถูกเลือกโดยบังคับทำให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกขัดข้องและไม่ยอมรับในเนื้อหาวิชาและกิจกรรมเหล่านั้น ทำให้เสียประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานฝึกอบรมด้วย สอดคล้องกับ วีระศักดิ์ บุตรโคษา (2534 : 31) พบว่า วิทยากรเห็นสมควรอย่างยิ่งว่า ควรมีการสำรวจความต้องการที่แท้จริงของเกษตรกร เกี่ยวกับวิชาชีพที่จะเข้ารับการอบรมก่อนการฝึกอบรมทุกครั้งควรให้เจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรมสำรวจความต้องการ และปัญหาต่าง ๆ

สรุป ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการสำรวจความต้องการ ฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวม 4.34

ตารางที่ 6 ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการสำรวจความต้องการฝึกอบรม

ข้อความ	ค่าคะแนนความคิดเห็น					WMS	ระดับทัศนคติ
	5	4	3	2	1		
1 ควรสำรวจความต้องการโดยใช้ใบสมัครเข้ารับการอบรมก่อนการฝึกอบรม	51	45	1	1	0	4.51	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2 เจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรมควรสำรวจความต้องการฝึกอบรมของหน่วยงาน	37	47	6	8	0	4.36	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการคัดเลือกจากกองฝึกอบรม	47	43	4	4	0	4.15	เห็นด้วย
ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยรวม						4.34	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลการศึกษาจากตารางที่ 7 พบว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ โครงการฝึกอบรม ควรพิมพ์เอกสารประกอบการฝึกอบรม ต้องการใช้เป็นสื่อประชาสัมพันธ์โครงการและเป็นเอกสาร ประกอบเนื้อหาวิชา เป็นการสร้างให้เกิดความเข้าใจได้มากขึ้น ใช้เป็นคู่มือประกอบการฝึกปฏิบัติ และยังเป็นแหล่งค้นคว้าเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป และยังเห็นด้วยกับการจัดทำเนื้อหา วิชาประกอบคำบรรยายเพื่อใช้เป็นคู่มือการสอน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสในการอ่านหรือ เตรียมตัวล่วงหน้าและสามารถใช้ทบทวนหลังการบรรยาย พร้อมทั้งเห็นด้วยกับการที่วิทยากรและ ผู้จัดการฝึกอบรมเป็นบุคคลคนเดียวกัน เนื่องจากวิทยากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยเงื่อนไข เฉพาะ จำเป็นต้องทำหน้าที่วิทยากรและผู้บริหารโครงการในเวลาเดียวกัน เว้นแต่วิชาการที่นอก เหนือจากความสามารถของวิทยากรกองฝึกอบรมแล้ว จึงจะเชิญวิทยากรภายนอกมาเป็นวิทยากร ของโครงการ

สรุป เห็นด้วยว่าโครงการควรจัดทำคู่มือโครงการและเนื้อหาวิชาประกอบคำบรรยาย โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวม 3.92

ตารางที่ 7 ทศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์

ข้อความ	ค่าคะแนนที่ศนคติ					WMS	ระดับ ที่ศนคติ
	5	4	3	2	1		
1 ควรพิมพ์เอกสารประกอบการฝึกอบรม	50	45	2	1	0	4.45	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2 วิทยากรเป็นผู้จัดทำคำบรรยายในเนื้อหา วิชา เจ้าหน้าที่โครงการเป็นผู้จัด	34	52	6	6	0	4.16	เห็นด้วย
3 วิทยากรเป็นผู้จัดการฝึกอบรม	17	39	18	20	4	3.46	เห็นด้วย
ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยรวม						3.92	เห็นด้วย

ผลการศึกษาจากตารางที่ 8 พบว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยที่ผู้เข้ารับการอบรมควรสมัครใจด้วยตนเองโดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบ เมื่อจัดโครงการควรประชาสัมพันธ์โครงการให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องทราบถึงลักษณะของโครงการเนื้อหาวิชา และประโยชน์ของการเข้ารับการอบรม เพื่อผู้ที่สนใจจะได้มีโอกาสศึกษาโครงการอบรมชัดเจน เพื่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับการอบรม จะได้รับผลดีทั้งผู้เข้ารับการอบรมและผู้จัดการอบรม พร้อมทั้งเห็นด้วยกับการที่กองฝึกอบรมร่วมกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัด มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม และเห็นด้วยกับการที่เจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรมร่วมกับกองการเจ้าหน้าที่ในการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม อันเนื่องจากกองการเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีหน้าที่ในการสรรหาบุคคล และบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พร้อมทั้งเก็บรวบรวมทะเบียนประวัติของข้าราชการและลูกจ้าง อันเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพิจารณาความเหมาะสม และให้ความเห็นชอบสำหรับผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับการอบรม

สรุป ผู้เข้ารับการอบรมเห็นด้วยกับวิธีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวม 3.87

ตารางที่ 8 ทศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม

ข้อความ	ค่าคะแนนทศนคติ					WMS	ระดับ ทศนคติ
	5	4	3	2	1		
1 ผู้เข้ารับการอบรมสมัครใจเองโดยมีการประชาสัมพันธ์โครงการให้ทราบ	41	43	3	10	1	4.15	เห็นด้วย
2 กองฝึกอบรมควรร่วมกับจังหวัดคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม	30	53	7	6	2	4.05	เห็นด้วย
3 เจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรมควรร่วมกับกองการเจ้าหน้าที่	15	40	15	27	1	3.42	เห็นด้วย
ค่านำหนักคะแนนเฉลี่ยรวม						3.87	เห็นด้วย

ผลการศึกษาจากตารางที่ 9 พบว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยที่ เจ้าหน้าที่โครงการหรือผู้บริหารโครงการเป็นผู้จัดการสถานที่และจัดเวลาของโครงการรวมทั้งจัดวิชาในหลักสูตร ผู้บริหารโครงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งทำหน้าที่เป็นทั้งวิทยากรและผู้บริหารโครงการ เป็นผู้ให้บริการผู้เข้ารับการอบรม พร้อมทั้งรับผิดชอบกระบวนการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมต้องการให้เจ้าหน้าที่ของโครงการเป็นผู้ให้บริการอำนวยความสะดวกในระหว่างการจัดอบรม ช่วยขจัดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ เพื่อให้โครงการฝึกอบรมสำเร็จไปด้วยดี และการที่เจ้าหน้าที่โครงการเป็นผู้รับผิดชอบในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เห็นด้วยกับการที่มีการจัดนันทนาการภาคค่ำตลอดหลักสูตร

สรุป เห็นด้วยกับการที่เจ้าหน้าที่โครงการหรือผู้บริหารโครงการเป็นผู้จัดการด้านสถานที่ จัดเวลา รวมทั้งจัดวิชาในหลักสูตร โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวม 3.76

ตารางที่ 9 ทศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการดำเนินงานภาคทฤษฎี

ข้อความ	ค่าคะแนนทศนคติ					WMS	ระดับ ทศนคติ
	5	4	3	2	1		
1 เจ้าหน้าที่โครงการจัดสถานที่และเวลารวมทั้งวิชาที่อยู่ในหลักสูตร	29	61	5	3	0	4.18	เห็นด้วย
2 เจ้าหน้าที่โครงการเป็นผู้รับผิดชอบในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	27	48	12	10	1	3.92	เห็นด้วย
3 เจ้าหน้าที่โครงการเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดนันทนาการภาคค่ำตลอดหลักสูตร	22	54	5	17	0	3.83	เห็นด้วย
4 การดำเนินงานทุกขั้นตอนทำตามคำสั่งของผู้อำนวยความสะดวกฝึกอบรม	14	24	24	31	5	3.11	ไม่แน่ใจ
ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยรวม						3.76	เห็นด้วย

ผลการศึกษาจากตารางที่ 10 พบว่าผู้ให้ข้อมูล เห็นด้วยกับการที่ ตัวผู้บริหารโครงการจัดเตรียมอุปกรณ์การปฏิบัติ และพร้อมให้คำแนะนำ ผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นด้วยที่จะให้ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมเป็นผู้จัดเตรียมอุปกรณ์การฝึกภาคปฏิบัติให้ จะช่วยลดความกังวลของผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ ถ้าเจ้าหน้าที่โครงการพอจะให้คำแนะนำเบื้องต้นก่อนการฝึกปฏิบัติจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ฝึกปฏิบัติ เช่น กรณีการฝึกภาคปฏิบัติที่มีความเสี่ยงเกี่ยวกับความร้อน เชื้อเพลิง สารเคมี กระแสไฟฟ้า ถ้าได้รับคำแนะนำถึงภัยที่จะเกิดขึ้นและความปลอดภัยที่ควรจะมีในภาคปฏิบัติจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความมั่นใจสูงขึ้น และเห็นด้วยที่วิทยากรเป็นผู้กำหนดหัวข้อฝึกปฏิบัติ

สรุป เห็นด้วยกับการที่ผู้บริหารโครงการจัดเตรียมอุปกรณ์ ภาคปฏิบัติให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมพร้อมทั้งให้คำแนะนำเบื้องต้นของการฝึกภาคปฏิบัติโดยเฉพาะ ด้านความปลอดภัยโดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวม 4.09

ตารางที่ 10 ทศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการดำเนินงานภาคปฏิบัติ

ข้อความ	ค่าคะแนนทศนคติ					WMS	ระดับ ทศนคติ
	5	4	3	2	1		
1 ผู้บริหารโครงการเตรียมอุปกรณ์การปฏิบัติพร้อมให้คำแนะนำ	35	51	8	4	0	4.19	เห็นด้วย
2 ท่านเตรียมความพร้อมเพื่อเตรียมฝึกภาคปฏิบัติ	32	55	4	5	2	4.12	เห็นด้วย
3 วิทยากรเป็นผู้กำหนดหัวข้อฝึกปฏิบัติ	28	50	10	10	0	3.98	เห็นด้วย
ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยรวม						4.09	เห็นด้วย

ผลการศึกษาจากตารางที่ 11 พบว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยอย่างยิ่งที่มี การประเมินผลของโครงการทุกขั้นตอน กองฝึกอบรมควรตั้งคณะเจ้าหน้าที่ประเมินผลขึ้น โดยเฉพาะเพื่อให้การประเมินผลเป็นความจริง ทั้งนี้เพราะการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการฝึกอบรม เป็นตัวชี้วัดระดับความสำเร็จตลอดจนชี้ให้เห็นอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น การประเมินผลการฝึกอบรมโดยทั่วไปจะดำเนินการเป็น 2 ระยะคือ 1. ระยะก่อนการเข้าอบรม 2. ภายหลังจากการฝึกอบรม เพื่อวัดความเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการอบรม ผลของการเปรียบเทียบทำให้ผู้บริหารโครงการมีโอกาสนำไปพัฒนาหลักสูตร อันเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรมและหน่วยงาน

สรุป เห็นด้วยอย่างยิ่งว่า การประเมินผลโครงการมีความสำคัญมากควรมีการประเมินผลทุกขั้นตอนของการฝึกอบรมโดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวม 4.30

ตารางที่ 11 ทศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการติดตามประเมินผล

ข้อความ	ค่าคะแนนทศนคติ					WMS	ระดับทศนคติ
	5	4	3	2	1		
1 การประเมินผลทุกขั้นตอนทางกองฝึกอบรมตั้งคณะเจ้าหน้าที่ประเมินผลเฉพาะเพื่อให้การประเมินผลเป็นจริง	33	51	12	2	0	4.68	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2 เจ้าหน้าที่โครงการรับผิดชอบการประเมินผลความพร้อมของผู้เข้าอบรมก่อนเข้าอบรม	41	51	3	3	0	4.33	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3 เจ้าหน้าที่โครงการประเมินผลขั้นสุดท้ายหลังการอบรมว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด	29	63	2	4	0	4.19	เห็นด้วย
4 เจ้าหน้าที่โครงการประเมินผลในขณะที่กำลังฝึกอบรมว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด	22	63	6	7	0	4.02	เห็นด้วย
ค่านำหนักคะแนนเฉลี่ยรวม						4.30	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย แรงงูใจในการทำงานกับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมของกรมส่งเสริมสหกรณ์

การศึกษาถึงความสัมพันธ์ลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย แรงงูใจในการทำงาน กับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม ได้ตั้งสมมติฐานคือ ลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุราชการ และความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย แรงงูใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square test) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม คือ อายุ อายุราชการ สำหรับอีก 4 ตัวแปรคือเพศ ระดับการศึกษา ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย และแรงงูใจในการทำงานนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.05 กับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมแต่อย่างใด สำหรับรายละเอียดผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม

ผลการศึกษาจากตารางที่ 12 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติต่อทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม ($X^2 = 1.701^{NS}$; $P = 0.427$) หมายความว่า เพศต่างกันมีทัศนคติต่อหลักสูตรการอบรมไม่แตกต่างกัน ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีทัศนคติต่อหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมในระดับเห็นด้วยเหมือนกัน โดยเพศชาย จำนวน 54 (ร้อยละ 55.1) และเพศหญิง จำนวน 18 คน (ร้อยละ 18.4) ทั้งนี้อาจเป็น เพราะการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ เพิ่มขีดความสามารถให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สร้างโอกาสความก้าวหน้า นอกจากนี้ยังตรงกับภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งมีหน้าที่เผยแพร่ให้ความรู้ด้านสหกรณ์แก่ประชาชนทั่วไป

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม

เพศ	ค่าคะแนนทัศนคติ										ค่าสถิติ		
	5		4		3		2		1			รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ชาย	11	11.3	54	55.1	5	5.1	0	0	0	0	70	71.5	$X^2 = 1.701^{NS}$
หญิง	7	7.1	18	18.3	3	3.1	0	0	0	0	28	28.5	$P = 0.427$
รวม	18	18.4	72	73.4	8	8.2	0	0	0	0	98	100	

หมายเหตุ NS = Non significant (ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)
 * = 0.05
 ** = 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม

ผลการศึกษาจากตารางที่ 13 พบว่า อายุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล ($X^2 = 16.271^{**}$, $P = 0.003$) หมายความว่า อายุต่างกัน มีทัศนคติต่อหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุในช่วง 36-45 มีทัศนคติที่เห็นด้วยต่อกระบวนการฝึกอบรม และในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 34.7) ของผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ก็มีทัศนคติเห็นด้วยต่อกระบวนการฝึกอบรมเป็นจำนวนมากกว่าผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่ผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี มีทัศนคติที่เห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวนมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติเห็นด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการที่มีอายุยังน้อยอยากจะเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์มากกว่าผู้ที่อายุมากและมีประสบการณ์มาแล้ว สอดคล้องกับ กิติพันธ์ รุจิสกุล (อ้างในสุกรี หลวงตั้งใจ 2529 : 85) ซึ่งกล่าวไว้ว่า อายุเป็นเครื่องบ่งชี้และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคน ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ว บุคคลที่มีอายุใกล้เคียงกัน มักจะมีความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมใกล้เคียงกัน ฉะนั้นเมื่ออายุต่างกันจึงมีความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมต่างกัน

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม

ช่วงอายุ	ค่าคะแนนทัศนคติ										ค่าสถิติ		
	5		4		3		2		1			รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
น้อยกว่า 36 ปี	3	3.1	2	2.1	0	0	0	0	0	0	5	5.1	$X^2 = 16.271^{**}$ $P = 0.003$
36-45 ปี	10	10.2	36	36.7	0	0	0	0	0	0	46	46.9	
มากกว่า 45 ปี	5	5.1	34	34.7	8	8.2	0	0	0	0	47	48.0	
รวม	18	18.4	72	73.4	8	8.2	0	0	0	0	98	100	

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม

ผลการศึกษาจากตารางที่ 14 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล ($X^2 = 4.571^{NS}$, $P = 0.600$) หมายความว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนมากมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 57 คน (ร้อยละ 58.2) และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 9.1) ทั้งนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67.3) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีเมื่อพ้นความรู้ที่อยู่ในระดับเดียวกันมีลักษณะขอบเขตการศึกษาเรียนรู้ใกล้เคียงกัน ไม่สอดคล้องกับ บดี นุชยายนันท์ (2542: 64) ที่กล่าวว่า วุฒิมการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความพึงพอใจของสมาชิก สหกรณ์ที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์โดยสรุปได้ว่าสมาชิกที่มีวุฒิมการศึกษาย่อมส่งผลต่อการเกิดทัศนคติ ความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกที่มีวุฒิมการศึกษาน้อยกว่า

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม

ระดับการศึกษา	ค่าคะแนนทัศนคติ										ค่าสถิติ		
	5		4		3		2		1			รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ปวส.หรือเทียบเท่า	4	5.1	6	6.1	2	2.1	0	0	0	0	13	13.3	$X^2 = 4.571^{NS}$ $P = 0.600$
ปริญญาตรี	13	13.3	57	58.2	5	5.1	0	0	0	0	75	76.6	
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	9	9.1	1	1.0	0	0	0	0	10	10.1	
รวม	18	18.4	72	73.4	8	8.2	0	0	0	0	98	100	

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม

ผลการศึกษาจากตารางที่ 15 พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับระดับทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล ($X^2 = 25.201^{**}$, $P = 0.000$) หมายความว่า อายุราชการต่างกันมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมแตกต่างกัน โดยผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติเห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ คือผู้ที่มีอายุราชการช่วง 16-30 ปี จำนวน 58 คน (ร้อยละ 58.2) ช่วงอายุราชการมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติเห็นด้วย จำนวน 9 คน (ร้อยละ 9.2) แต่จะมีทัศนคติที่เห็นด้วยอย่างยิ่งน้อยที่สุดคือ 1 คน (ร้อยละ 1.0) และยังมีทัศนคติที่ไม่แน่ใจอีกจำนวน 4 คน (ร้อยละ 4.1) แต่เมื่ออายุราชการที่ต่ำกว่า 16 ปี จะมีทัศนคติที่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 7.1) และมีเพียงส่วนน้อยที่เห็นด้วย จำนวน 5 คน (ร้อยละ 5.1) เท่านั้น อาจเนื่องมาจากเมื่อมีอายุราชการน้อยก็อยากเรียนรู้เพิ่มเติมสิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น แต่เมื่อมีอายุราชการมากได้ผ่านขั้นตอนกระบวนการ วิธีการฝึกอบรมของทางราชการมาหลายหลักสูตร จึงมีประสบการณ์มากพอแล้ว เข้าใจงานแล้ว

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม

ช่วงอายุ	ค่าคะแนนทัศนคติ										ค่าสถิติ		
	5		4		3		2		1			รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ต่ำกว่า 16 ปี	5	7.1	5	5.1	0	0	0	0	0	0	12	12.2	$X^2 = 25.201^{**}$ $P = 0.000$
16-30 ปี	10	10.2	58	58.2	4	4.1	0	0	0	0	72	73.5	
มากกว่า 30 ปี	1	1.0	9	9.0	4	4.1	0	0	0	0	14	14.3	
รวม	18	18.4	72	73.4	8	8.2	0	0	0	0	98	100	

ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยายกับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม

ผลการศึกษาจากตารางที่ 16 พบว่า ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยายไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญกับทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล ($X^2 = 0.183^{NS}$, $P = 0.334$) หมายความว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยายที่แตกต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยายในระดับปานกลาง จำนวน 40 คน (ร้อยละ 40.8) และในระดับมากอีกจำนวน 29 คน (ร้อยละ 29.6) ที่ผู้ให้ข้อมูลควรมีชั่วโมงการบรรยายมากครั้ง แต่เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลมีงานหลักที่ต้องปฏิบัติตลอดเวลาอยู่แล้ว ส่วนการเป็นวิทยากรเป็นงานรองจึงหาโอกาสได้ยาก เว้นแต่จะมีผู้เชิญมา หรือปฏิบัติตามคำสั่งจากต้นสังกัด ทั้งที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ในการเผยแพร่งานสหกรณ์ คือโอกาสของการเป็นวิทยากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วีระศักดิ์ บุตรโคษา (2534 : 50) ที่พบว่า ครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่วิทยากรของโครงการฝึกอบรม ควรปฏิบัติการสอนนักศึกษาปกติไม่เกิน 8 คาบ/สัปดาห์ แต่ในสถานภาพปัจจุบัน วิทยากรที่มีคาบการสอนนักศึกษา 8 คาบ/สัปดาห์ อยู่ในระดับน้อย ดังนั้นผู้รับการอบรมจะมีทัศนคติต่อโครงการฝึกอบรมต้องมีโอกาสด้วย จึงจะสร้างทัศนคติที่ดีได้

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยายกับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม

ความคิดเห็นต่อ จำนวนชั่วโมง บรรยาย	ค่าคะแนนทัศนคติ										ค่าสถิติ		
	5		4		3		2		1			รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
น้อย	1	1.0	10	10.2	1	1.0	0	0	0	0	12	12.2	$X^2 = 0.183^{NS}$
ปานกลาง	5	5.1	35	35.7	5	5.2	0	0	0	0	45	45.9	$P = 0.334$
มาก	2	2.0	27	27.6	12	12.3	0	0	0	0	41	41.9	
รวม	8	8.1	72	73.5	18	18.5	0	0	0	0	98	100	

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร วิทยาการฝึกอบรม

ผลการศึกษาจากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล ($X^2 = 2.88$ ^{NS} $P = 0.334$) หมายความว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อกระบวนการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยาการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 61.2 มีระดับแรงจูงใจมาก 60 คน และมีระดับแรงจูงใจปานกลาง จำนวน 36 คน (ร้อยละ 36.8) มีทัศนคติต่อโครงการฝึกอบรมในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศในการทำงาน ต้องการให้งานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งการสนับสนุนและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาเช่นเดียวกันไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วีระศักดิ์ บุตรโคษา (253 : 53) พบว่า วิทยากรเห็นด้วยอย่างยิ่งและอยากให้มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้ดี เพื่อว่าเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรมและวิทยากรจะได้มีกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน แต่ในสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน เรื่องนี้ได้นำไปปฏิบัติในระดับบางครั้งเท่านั้น แต่งานเผยแพร่ฝึกอบรมเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามภาระกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม

แรงจูงใจใน การทำงาน	ค่าคะแนนทัศนคติ										ค่าสถิติ		
	5		4		3		2		1			รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
น้อย	0	0	2	2.0	0	0	0	0	0	0	2	2.0	$X^2 = 2.886$ ^{NS} $P = 0.334$
ปานกลาง	3	3.1	30	30.6	3	3.1	0	0	0	0	36	36.8	
มาก	5	5.1	40	40.8	15	15.3	0	0	0	0	60	61.2	
รวม	8	8.2	72	73.4	18	18.4	0	0	0	0	98	100	

ตอนที่ 3 ปัญหาของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ที่ผ่านโครงการฝึกอบรม สามารถสรุปปัญหาของผู้เข้ารับการอบรมซึ่งเรียงลำดับตามความถี่ของแต่ละข้อความที่ได้จากการเก็บข้อมูล แล้วพิจารณาจากความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้.-

ผู้เข้ารับการอบรมไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้เนื่องจากไม่มีโอกาส เพราะสหกรณ์จังหวัดไม่สนับสนุน (68 คน คิดเป็นร้อยละ 66.64)

ผู้เข้ารับการอบรมไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่วิทยากรได้เนื่องจากมีภาระกิจหน้าที่ไม่อำนวยให้ปฏิบัติ และมีงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากอยู่แล้ว (66 คน คิดเป็นร้อยละ 64.68)

การฝึกภาคปฏิบัติการเป็นวิทยากร สร้างความกังวลใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมมาก เพราะไม่เปิดโอกาสให้ใช้เนื้อหาที่เป็นความถนัดเฉพาะตนเอง (54 คน คิดเป็นร้อยละ 52.92)

จำนวนชั่วโมงของภาคปฏิบัติในหลักสูตรมีปริมาณน้อยไป (40 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.20)

การอบรมครั้งนี้เป็นการบรรยายภาคทฤษฎีมากเกินไป โดยวิทยากรจะเป็นผู้ให้ความรู้ บ่อนข้อมูลให้ผู้เข้ารับการอบรมรับฟัง มีการซักถามน้อยมาก เป็นการสื่อสารทางเดียวมากกว่า (41 คน คิดเป็นร้อยละ 40.18)

วิทยากรบางท่านของโครงการฝึกอบรมตามหลักสูตร วิทยากรฝึกอบรม ยังมีความไม่เหมาะสมกับเนื้อหาและไม่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นเพราะเป็นหลักสูตรแรกที่ใช้วิทยากรนอกวงการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60)

มีผู้ร่วมเข้ารับการอบรมที่ขออาสาเข้ารับการอบรมซึ่งไม่ให้ความสนใจในการเรียนรู้ แต่เข้ามาอบรมเพียงเพื่อต้องการให้ตนเองมีประวัติผ่านการอบรมไว้ใช้กรอกทะเบียนประวัติในการอ้างอิงเพื่อการบรรจุแต่งตั้งให้ได้รับในตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่านั้น (5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

(SUMMARY IMPLICATION AND RECOMMENDATIONS)

การศึกษาทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม ได้รวบรวมข้อมูลจาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2542 กองฝึกอบรม กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 98 คน ผลการศึกษาที่ได้มีดังต่อไปนี้

สรุป (Summary)

1. **สภาพพื้นฐานทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล** ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 43 ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุราชการอยู่ในช่วง 16-30 ปี และเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง อยู่ 2 ตำแหน่ง คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์และนักวิชาการสหกรณ์ สำหรับความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยายนั้นส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับ การได้รับเชิญจากหน่วยงานอื่นและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ส่งการ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยอย่างมากว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม

2. **การทดสอบสมมติฐาน** โดยใช้สถิติไคสแคว์ทดสอบความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปรากฏผลวิเคราะห์ ดังนี้ อายุ อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ สำหรับ เพศ ระดับการศึกษา ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงบรรยาย และแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแยกกล่าวตามตัวแปรสรุปได้ดังนี้

1. เพศ ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แสดงว่า เพศต่างกันแต่ทัศนคติไม่ต่างกัน เนื่องจากการพัฒนาความรู้ความสามารถ และสร้างประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้บทบาทของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีภารกิจที่จะต้องทำการส่งเสริมโดยการเผยแพร่ให้ความรู้แก่สมาชิกสหกรณ์ เกษตรกร และประชาชนผู้สนใจงานสหกรณ์ ดังนั้นข้าราชการทุกคนไม่ว่าหญิงหรือชายต้องเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้อันเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเป็นปกติ
2. อายุ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แสดงว่า อายุแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อโครงการฝึกอบรมต่างกัน จากการศึกษพบว่า กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 34-45 ปี เห็นด้วยกับโครงการฝึกอบรมทั้งนี้เพราะเป็นช่วงเวลา que เริ่มก้าวเข้าสู่การดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เริ่มมีความมั่นคงในหน้าที่การงานจึงให้ความสำคัญกับโครงการฝึกอบรม
3. ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ารับราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ระบุขอบเขตสาขาวิชาไว้โดยเฉพาะ กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตามกรอบคุณสมบัติการรับสมัครเข้ารับราชการ
4. อายุราชการ มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้มีอายุราชการระหว่าง 16-30 ปี เป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด ที่มีความเห็นกับการฝึกอบรมในระดับมาก เนื่องจากต้องการความรู้ และสร้างสมประสบการณ์ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม จากการศึกษาพบว่า งานฝึกอบรมไม่ใช่หน้าที่หลักของผู้เข้ารับการอบรม เพราะมีศูนย์ฝึกอบรมทำหน้าที่อยู่แล้ว จำนวนครั้งของการบรรยายจึงขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาสั่ง และสมาชิกสหกรณ์ขอร้อง มิได้มีการกำหนดแผนงานให้การฝึกอบรมด้วยตนเอง

6. แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานต้นสังกัดยังไม่ได้ให้การสนับสนุนในการส่งเสริมให้เป็นวิทยากร

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม โดยศึกษาจาก การดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรม ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นด้วยกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนี้ ซึ่งตรงกับแนวคิดกิจกรรมการฝึกอบรม ไม่ว่าจะของหน่วยงานใด หรือสถาบันใด อาจจะเปรียบเทียบได้กับความคิดของปราชญ์จีนที่กล่าวว่า “ชุมชนโคกกล้าที่จะตั้งรกรากอยู่ ณ ที่แห่งหนึ่งสักหนึ่งปี ก็ให้ปลูกพืชล้มลุก ถ้าจะตั้งรกรากประมาณสักสิบปีให้ปลูกไม้ยืนต้น ถ้าคิดจะตั้งรกรากอยู่ตลอดไปจะต้องปลูกฝังการศึกษาอบรม” (มานะ กอหรั่งกุล, 2525 : 17) นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า เห็นด้วยอย่างยิ่งที่โครงการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการติดตามประเมินผลทุกขั้นตอนในกระบวนการฝึกอบรม เพราะจะเป็นตัวชี้วัดระดับความสำเร็จตลอดจนชี้ให้เห็นอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแยกกล่าวสรุปได้ดังนี้

ระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการรับรู้ในกิจกรรม ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าเห็นด้วย ที่ผู้รับการอบรมควรได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรม ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะทำโดยการฝึกอบรมได้ 2 กรณี คือ กรณีพัฒนาตนเองโดยลงทุนเอง เพื่อสนองความต้องการของตนเอง และเพื่อพัฒนาองค์กร องค์กรต้องเป็นผู้ลงทุน เหตุผลเพราะผู้ลงทุนเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยตรง ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลจึงระบุว่า การฝึกอบรมตามโครงการนี้จึงต้องได้รับการสนับสนุนจากกรมส่งเสริมสหกรณ์เพราะเป็นผู้ได้รับประโยชน์

ระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการดำเนินงานประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการประชาสัมพันธ์ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า การบริหารโครงการฝึกอบรม ผู้บริหารโครงการมีหน้าที่รับผิดชอบภายใต้ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการกองฝึกอบรม อันเนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมเป็นข้าราชการที่มีหน่วยงานสังกัดที่ชัดเจน วิทยากรผู้ให้ความรู้เป็นผู้มีสังกัดที่ชัดเจน และเป็นหน่วยงานราชการเช่นเดียวกัน ดังนั้น การประสานงานจึงเป็นลักษณะการประสานงานแบบหน่วยงานต่อหน่วยงาน ตามระบบของราชการที่เน้นถึงระเบียบแบบแผนเป็นหลักสำคัญ ดังนั้นผู้ประสานงานระดับกองจึงมีความสำคัญ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมเห็นด้วย

ระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการสำรวจความต้องการฝึกอบรม ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า เห็นด้วย กับโครงการฝึกอบรมที่สำรวจความต้องการผู้เข้ารับการอบรม การหาความต้องการฝึกอบรมเพื่อศึกษาหาความต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน การฝึกอบรมเป็นวิธีการเพื่อที่จะสนองความต้องการเรียนรู้ จึงต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการ เพื่อการฝึกอบรม การศึกษาลักษณะงานเพื่อผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ตนปฏิบัติ ได้อย่างเหมาะสม ความต้องการฝึกอบรมเป็นหลักในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ

ระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า เห็นด้วยกับการบริการของผู้บริหาร โครงการเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารประกอบโครงการและเอกสารประกอบคำบรรยาย เอกสารจะเป็นเสมือนหนึ่งเข็มทิศบอกทาง และยังทำหน้าที่เป็นบันทึกเพื่อการทบทวนอีกทางหนึ่ง ดังนั้นผู้ให้ข้อมูลจึงเห็นด้วยกับการจัดทำคู่มือประกอบโครงการและคำบรรยาย ซึ่งมีความสำคัญต่อผู้เข้ารับการอบรมเป็นอย่างยิ่ง

ระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า เห็นด้วย กับการที่ผู้เข้ารับการอบรมสมัครด้วยตนเอง เมื่อได้รับการประชาสัมพันธ์จากโครงการตัดสินใจสมัครเข้ารับการอบรมเป็นการพิจารณาตนเอง เพื่อหาความเหมาะสมทั้งความรู้พื้นฐาน การงานในปัจจุบันและอนาคต จิตความสามารถเฉพาะต่อหลักสูตร ทำให้เกิดความคล่องตัว ทั้งผู้เรียนและผู้สอน เป็นการสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก แต่หน่วยงานมีข้อจำกัดด้านกำลังคน ใบสมัครของผู้แสดงความจำนงจึงต้องผ่านการคัดเลือกจากผู้บังคับบัญชา

ระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมภาคทฤษฎี ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า เห็นด้วย ผู้บริหารโครงการจัดหาสถานที่อบรมจัดเวลาเพื่อการนั่งทนการ และการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ อันเป็นการสร้างความสมบูรณ์ให้แก่โครงการ การบริการอาหาร ที่พักที่เหมาะสมมีส่วนช่วยให้ลดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการอบรม โดยให้ผู้บริหารโครงการเป็นผู้รับผิดชอบ

ระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกภาคปฏิบัติ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า เห็นด้วย กับการที่ผู้บริหารโครงการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์การเรียนการสอนให้ผู้เข้ารับการอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เนื่องจาก การฝึกอบรมแต่ละครั้งผู้บริหารโครงการเป็นผู้รู้และรับ

ฝิดชอบ การเรียนการสอนทั้ง โครงการสามารถทำความเข้าใจหลักสูตรเป็นอย่างดี จึงควรมีความรับฝิดชอบด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน จะทำให้ลดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการฝิดชอบ

ระดับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการประเมินผล ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า เห็นด้วยอย่างยิ่งที่โครงการฝิดชอบต้องมีการประเมินผลทุกชั้นตอนตลอดโครงการ การประเมินผลเป็นการวัดผลบอกกล่าวถึงความสำเร็จปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจริง เพื่อนำมาเป็นข้อพิจารณาแก้ไขในครั้งต่อไป การประเมินผลโครงการฝิดชอบ โดยทั่วไปจะแบ่งออกเป็น การประเมินผู้เข้ารับการอบรม ก่อนเข้ารับการอบรม ระหว่างการฝิดชอบ และหลังการฝิดชอบ การประเมินวิทยากร ผู้สอน โดยผู้เข้ารับการอบรมและผู้บริหารโครงการ เพื่อวัดผลในเนื้อหาวิชาและความสามารถในการถ่ายทอด การประเมินผลโครงการโดยผู้เข้ารับการอบรม เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคของโครงการฝิดชอบนั้น

อภิปรายผล (Implications)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝิดชอบของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยศึกษาจากกระบวนการฝิดชอบ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับกระบวนการฝิดชอบในชั้นตอนที่มีการสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และชั้นตอนที่ต้องมีการประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ Boydell ใน ขจรศักดิ์ เกรียงศักดิ์พิชิต (2533 : 9-11) ได้กล่าวถึงกระบวนการฝิดชอบว่า ต้องศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝิดชอบและระบุความสำคัญเร่งด่วนของความจำเป็นนั้น ในขั้นแรกจำเป็นต้องทราบถึงความจำเป็นในการฝิดชอบคืออะไร อยู่ที่ไหน นั่นคือต้องระบุให้ชัดเจนว่า ใคร ตำแหน่งอะไร หรือในสายงานใดที่ควรได้รับการพิจารณา และฝิดชอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะหากฝิดชอบไปแล้วคนเหล่านั้นควรจะทำอย่างไร และระบุว่า การประเมินผลการฝิดชอบ ควรทำเพื่อตรวจสอบว่าการฝิดชอบบรรลุผลหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ มีอุปสรรคหรือปัญหาอะไร ตรงไหน และคิดว่าจะเป็นการปรับปรุงการฝิดชอบในครั้งต่อไปให้ดีขึ้นด้วย และเปรี๊ยะ กุมุท (2530 : 17-18) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝิดชอบไว้ว่า ผู้เข้ารับการฝิดชอบจะต้องเป็นผู้ที่มีความต้องการอบรม และขาดความรู้ในเรื่องนั้น ๆ อย่างแท้จริง สำหรับผู้เข้ารับการอบรมทุกครั้ง จึงต้องคำนึงถึงพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนด้วย นอกจากนี้ วิทยากร ท่อแก้ว (2543 : 34-37)

ยังได้กล่าวอีกว่า ขั้นตอนของการฝึกอบรมนั้น ควรมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผนการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการหาปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นในการฝึกอบรม คือ การวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของบุคคลากรหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่จะต้องดำเนินการโดยการฝึกอบรม เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการดำเนินการฝึกอบรม และขั้นที่ 3 คือขั้นตอนของการประเมินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการดำเนินงานเพื่อพิจารณาว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้นหรือผลกระทบจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อันได้แก่ การประเมินผลด้านความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม การประเมินผลด้านความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม และการประเมินผลด้านทักษะซึ่งจะประเมินขณะการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมไปแล้วเพื่อติดตามผลการฝึกอบรม

สำหรับอีก 6 ขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมจากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า มีความเห็นด้วย โดยมีลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากและรองลงไปคือ ในขั้นตอนของ การเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ตารางการฝึกอบรมวิทยากร ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกภาคปฏิบัติ การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม การดำเนินงาน การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การรับรู้ในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า การดำเนินการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การรับรู้ในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เป็นขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เพราะ เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามแล้ว ในเรื่องของการรับรู้ในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีความไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการที่โครงการจัดขึ้นโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับฟังอย่างเดียว เพราะการดำเนินงานโครงการเป็นของเจ้าหน้าที่โครงการ ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า การฟังอย่างเดียวนั้นเป็นการสื่อสารทางเดียว ขาดการซักถาม เมื่อเกิดกรณีไม่เข้าใจหรือเข้าใจคลาดเคลื่อนในเนื้อหา อาจทำให้การปฏิบัติงานหลังจากการฝึกอบรมผ่านไปแล้ว เกิดข้อผิดพลาดได้ ดังนั้นการรับรู้ในกิจกรรมของการฝึกอบรม ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสซักถาม และผู้ดำเนินการฝึกอบรมสามารถอภิปรายพร้อมทั้งให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ในขั้นตอนที่เกี่ยวกับการดำเนินงานและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการประชาสัมพันธ์นั้น ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติที่ไม่แน่ใจกับการที่ นโยบายกองฝึกอบรมมาจากเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรมเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม เนื่องจากหลักสูตรโครงการนี้เป็นหลักสูตรแรกที่ทางกรมส่งเสริมได้ร่วมมือกับทางมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้เข้ารับการอบรม จึงเห็นด้วยที่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ไม่ต้องการให้เจ้าหน้าที่โครงการหรือบุคคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดนโยบายและหรือเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์

การทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติของผู้เข้ารับ การอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม ได้แก่ อายุ อายุราชการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ สำหรับ เพศ ระดับการศึกษา ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย และ แรงจูงใจในการ ทำงานนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล ต่อกระบวนการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรฝึกอบรม และไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่ง แยกกล่าวได้ดังนี้

อายุ พบว่าผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วระยะหนึ่ง มีความ พร้อมด้านวัยวุฒิ กล่าวในการตัดสินใจ เหมาะที่จะเป็นผู้นำความรู้ไปถ่ายทอด สอดคล้องกับกิติพันธ์ รุจิสกุล (อ้างใน สุกรี หลวงตั้งใจ, 2529: 85) อายุเป็นเครื่องบ่งชี้และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของ คน ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ว บุคคลที่มีอายุใกล้เคียงกัน มักจะมีความรู้สึกร่วมกันและพฤติกรรมใกล้เคียงกัน

อายุราชการ พบว่าในการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมในการจะเป็นวิทยากรถ่ายทอด ต้องมี ประสบการณ์ในการทำงานมากพอสมควร เพราะอายุราชการช่วงนี้เป็นช่วงที่รักความก้าวหน้า ต้องการความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ วีระศักดิ์ บุตร โขษา (2534 : 24-25) การเป็นวิทยากร ฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม ของวิทยาลัยเกษตรกรรมตะวันออกเฉียงเหนือเป็นผู้มีประสบการณ์ ทำงานมาแล้วโดยเฉลี่ย 9 ปี

เพศ ของผู้ให้ข้อมูล พบว่า เหตุผลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะบทบาทของ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง ต้องทำหน้าที่เดียวกันคือ เป็นผู้ เผยแพร่งานด้านสหกรณ์ให้แก่ประชาชนทั่วไป อันเป็นภารกิจหลักของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อันเนื่องมาจาก ผู้ให้ข้อมูลมี การศึกษาที่ใกล้เคียงกันคือ ระดับปริญญาตรี จึงทำให้มีระดับทัศนคติที่ใกล้เคียงกัน

ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย พบว่า เพราะจำนวนชั่วโมงบรรยายของ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับคำเชิญของผู้ต้องการความรู้ และเป็นไปตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ผู้เข้ารับการอบรมไม่มีโอกาสได้แสดงบทบาทวิทยากร ได้ด้วยตนเอง ตามที่ได้รับอบรม

แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ไม่ได้รับบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นวิทยากร ทั้งนี้เพราะการทำหน้าที่วิทยากรเป็นงานรอง มีชั่วโมงหลักของหน่วยงานที่มีภาระกิจด้านการส่งเสริมสหกรณ์

ข้อเสนอแนะ

(Recommendation)

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมของกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการฝึกอบรม หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม โดยเฉพาะการสำรวจความต้องการฝึกอบรม ที่แท้จริงนั้น ผู้เข้ารับการอบรมเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งโดยวิธีการสำรวจที่ตัวบุคคลและการสำรวจที่หน่วยงาน การวิเคราะห์ ครั้งนี้จึงเห็นสมควรดำเนินการสำรวจความต้องการอย่างแท้จริง โดยการนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์โครงการพร้อมรายละเอียดของโครงการ ประโยชน์ของการเข้ารับการอบรม พร้อมทั้งแจ้งรายจ่ายบางรายการที่จำเป็นสำหรับผู้สมัครเข้าอบรมพร้อมใบสมัคร และสมัครด้วยตนเอง กรณีที่ 2 ถ้าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทำการสำรวจ อาจสำรวจแบบสอบถามความต้องการพร้อมประชาสัมพันธ์หลักสูตรในขณะเดียวกันก็ต้องวิเคราะห์ความจำเป็นของหน่วยงานนั้นด้วย เพื่อให้ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมไปแล้ว

นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการอบรม ยังให้ความเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการประเมินผลการฝึกอบรมทั้ง การประเมินผลรวมเป็นรายโครงการโดยกองฝึกอบรมเอง และประเมินผลความพร้อมรายบุคคลของผู้เข้ารับการอบรมก่อนการเข้ารับการอบรม ผู้บริหารโครงการหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เมื่อทำหน้าที่ออกแบบหลักสูตรแล้ว สมควรที่จะออกแบบตัวชี้วัดผลสำเร็จของหลักสูตรด้วย เพื่อนำมาเป็นแบบประเมินผลของโครงการด้วย เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการฝึกอบรมวิทยากร

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ไม่ว่าจะ เป็น เพศ ระดับการศึกษา ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการบรรยาย และแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติที่มีต่อกระบวนการฝึกอบรม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรให้การสนับสนุนข้าราชการทุกคน ทุกตำแหน่งงาน ด้วยความเสมอภาคกับการเข้ารับการอบรมเพื่อทำหน้าที่วิทยากร อันจะเป็นการเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการของบุคลากรในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป (Next Recommendation)

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อต้องการทราบถึงทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม ถ้าผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดียอมทำหน้าที่วิทยากรที่ดี ในการถ่ายทอดความรู้ จึงดำเนินการหลักสูตรนี้โดยเฉพาะ เพื่อนำข้อดีและข้อด้อยไปปรับปรุงในหลักสูตรที่คล้ายคลึงกัน

การศึกษาเป็นการศึกษาจากประชากร เนื่องจากหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรเฉพาะที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ร่วมกันจัดอบรม จึงต้องอาศัยประชากรเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด หากเป็นโครงการใหญ่และมีผู้เข้ารับการอบรมมากกว่านี้ ควรใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร เพราะการใช้ประชากรนั้นค่อนข้างที่จะใช้ระยะเวลานาน และมีความลำบากในการติดตาม

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติไคว์สแควร์ แต่ตัวแปรตามที่ใช้วัดระดับทัศนคติแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งข้อมูลที่ได้ไม่ค่อยจะชัดเจน ในการวิจัยครั้งต่อไปควรแบ่งระดับของตัวแปรตามออกเป็น 2 ระดับ เช่น เห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย หรือ ทัศนคติที่ดีหรือไม่ดี น่าจะให้ข้อมูลที่ชัดเจนกว่านี้

ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น เพราะจะทำให้ทราบถึงสิ่งที่วิทยากรเห็นด้วยกับหลักสูตรที่อบรมผ่านไป และ สิ่งที่ต้องการให้มีการปรับปรุงหากหลักสูตรนี้ยังต้องการใช้อยู่กับผู้เข้ารับการอบรมในรุ่นต่อ ๆ ไป ซึ่งจะทำให้หลักสูตรนี้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในแนวทางที่คล้ายคลึงกัน ควรวัดผลด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาด้วย และควรมีการประเมินผล ทุกขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. 2542. การประชาสัมพันธ์งานสหกรณ์. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ฝ่ายเผยแพร่และประชาสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย
- _____ 2542. สถิติจำนวนสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: โรง
พิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ขจรศักดิ์ เกรียงศักดิ์พิชิต. 2533. การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของข้าราชการ
ตำรวจแผนก 3 กองกำกับการ 8 กองปราบปราม. สารนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิตยา วิรุฬห์รัตน์. 2526. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง
กับทัศนคติที่มีต่อสิ่งแวดล้อมของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร:
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บศิ บุญขายนันท์. 2542. ความพึงพอใจของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ผู้ปลูกมัน
ฝรั่งเชียงใหม่ จำกัด อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2536. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร:
สามเจริญพาณิชย์.
- บุญธรรม บุญยืน. 2541. ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรกรม หลักสูตรระยะสั้นของ
เกษตร จังหวัดลำพูน. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประพันธ์ โกยสมบุรณ์. 2527. การจัดการสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการ
บัณฑิตศึกษา, สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. **ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย:**
กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์พีพัฒนา.
- ประหยัด คาวราม. 2538. **ทัศนคติของประชาชนบ้านปางขอนช้างที่มีต่อหน่วยงานป้องกันรักษา**
ป่าที่ ชม. 8 (ปางกว้าง) ตำบลอินทขิล อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: ปัญหา
พิเศษปริญญาโท. สาขาวิชาบริหารการเกษตรและป่าไม้. สถาบันเทคโนโลยีการเกษตร
แม่โจ้.
- เป็รื่อง กุมท. 2520. **เทคนิคการจัดนิทรรศการ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศิริวิธาน.
- พงศ์ หรดาล. 2539. **การวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ 2)**
กรุงเทพมหานคร: คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2529. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพมหานคร:
มูลนิธิพุทธธรรม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 6).**
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒประสานมิตร.
- มานะ กอหรั่งกุล. 2525. **การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคคล เจตนารมณ์การฝึกอบรม, ในเอกสาร**
การบริหารบุคลากรโรงเรียนมัธยม, กองการมัธยมศึกษา, กรมสามัญศึกษา.
- วาสนา ชุนภัย. 2518. **การประเมินผลความสำเร็จของเกษตรกรผู้ซึ่งเคยได้รับการฝึกอบรมวิชา**
ซีพีเลี้ยงโคนมจากฟาร์มโคนมไทย-เดนมาร์ก ณ นิคมสร้างตนเองมวกเหล็ก จังหวัด
สระบุรี. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิตร อาวะกุล. 2537. **กองฝึกอบรม. คู่มืออบรมและพัฒนาบุคลากร.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์
หนังสือพาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิทย์ เทียงบูรณธรรม. 2536. **พจนานุกรมไทย**. ฉบับมหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: ประชุม
 ทองการพิมพ์.
- วิทยาธร ท่อแก้ว. 2543. **การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมวิทยากรด้านการพัฒนาชนบท**.
 เชียงใหม่: ปรัชญาศิลปศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วิโรจน์ โตธีรกุล. 2542. **ความต้องการของเกษตรกรในการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลัก
 สุตระยะสั้นที่ดำเนินการโดยวิทยาลัยเกษตรกรรมเทคโนโลยีแพร่**. เชียงใหม่: ปัญหา
 พิเศษปรัชญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วีระศักดิ์ บุตรโคษา. 2534. **ทรงสนะของวิทยากรที่มีต่อวิธีการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมวิชา
 ชีพเกษตรกรรมระยะสั้นของวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. เชียงใหม่:
 วิทยานิพนธ์ปรัชญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สงวน ศรีสวัสดิ์. 2541. **การศึกษาความรู้ทัศนคติของผู้บริหารครูและนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจ
 กรรมสหกรณ์ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน**. เชียงใหม่:
 วิทยานิพนธ์ปรัชญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สมชาติ กิจขรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2539. **เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ**.
 (ฉบับปรับปรุงใหม่). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2529. **การบริหารบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทย
 วัฒนาพานิช.
- สุกรี หลวงตั้งใจ. 2529. **ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน
 จำกัดวิการบัณฑิต.
- สุชา จันทร์เอม. 2524. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุโท เจริญสุข. 2520. **สังเขปจิตวิทยาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ศักดิ์ สุนทรเสณี. 2527. เจตคติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.

อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทรงประทุม. 2520. การฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบ. กรุงเทพมหานคร: สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อิทธิพัทธ์ ประมาณ. 2537. เจตคติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลต่ออาชีพและการฝึกอบรมประจำเดือน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

อุไรวรรณ อรุณาทิพย์. 2528. ความรู้ทัศนคติและพฤติกรรมในการบริโภคสินค้าของสมาชิกที่มีต่อร้านสหกรณ์นครเชียงใหม่ จำกัด. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

เอื้อน หุ่นเที่ยง. 2539. ความพึงพอใจของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์นิคมเชียงคำ จำกัด อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผลการศึกษาโครงสร้างและการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรม

ผลการศึกษา โครงสร้างและการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรม ตามหลักสูตรวิทยาการฝึกอบรม

จากการสัมภาษณ์ คุณละเอียด หาญวิเศษ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 8 ว. หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ กองฝึกอบรม กรมส่งเสริมสหกรณ์ และศึกษาจากการขออนุมัติโครงการฝึกอบรมและคู่มือการอบรมของคณาจารย์ผู้รับผิดชอบในฐานะวิทยากร อธิบายด้วยกระบวนการฝึกอบรมซึ่งเป็นแนวปฏิบัติโดยทั่วไป สรุปโครงสร้างและการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยาการฝึกอบรม ได้ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

ปัจจุบันการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตลอดจนโครงการพัฒนาระบบการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนด้วยการฝึกอบรมอันเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร นับเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผล องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง ได้แก่ กระบวนการถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ ไปสู่กลุ่มเป้าหมาย โดยวิทยากรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นบทบาทของวิทยากรจึงมีความสำคัญ

การฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยาการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2542 จึงได้กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานโครงการดังนี้

1.1 การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม กองฝึกอบรมได้ประสานแผนไปยังภูมิภาคเพื่อให้จังหวัดต่าง ๆ สรรหาบุคคลที่เหมาะสมจะทำหน้าที่วิทยากรในแต่ละจังหวัด ทั้งปัจจุบันและอนาคต แล้วลงลายชื่อ พร้อมใบสมัคร มาให้กองฝึกอบรมพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง แล้วจึงเสนอบัญชีรายชื่อเข้าโครงการ เพื่อเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติโครงการ

1.2 การสำรวจความต้องการฝึกอบรมสำหรับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยาการฝึกอบรม เป็นการจัดฝึกอบรมเพื่อสนองนโยบายของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีโอกาสแสดงความต้องการบ้าง และบางคนไม่มีโอกาสแสดงความต้องการเพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สรรหา

1.3 การรับรู้ในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ในการจัดอบรมตามโครงการนี้ ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสได้รับรู้เนื้อหาวิชาพอสมควร เนื่องจาก กองฝึกอบรมได้ประสานงานกับจังหวัดโดยอาศัย โครงการฝึกอบรมเป็นสื่อกลาง ก่อนเข้ารับการอบรม ระหว่างการฝึกอบรม ผู้

เข้ารับการอบรมมีโอกาสได้รับข่าวสารของโครงการจากผู้บริหารโครงการและคณะที่เป็นผู้อำนวยการ ความสะดวกอยู่ จะมีการติดต่อกับผู้เข้ารับการอบรมตลอดเวลาและตลอดหลักสูตร

1.4 การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการประชาสัมพันธ์การจัดอบรมตามโครงการนี้ มิได้มีการประชาสัมพันธ์ด้วยการออกสื่อโฆษณา เนื่องจากเป็นหลักสูตรภายในหน่วยงานของตนเอง จึงมีการประชาสัมพันธ์เป็นลักษณะภายในองค์กรเท่านั้น การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับโครงการนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มาเป็นวิทยากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ประสานงานกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา เทคนิคการสอนและอุปกรณ์การสอน อันเป็นงานด้านวิชาการสำหรับด้านอำนวยความสะดวกของผู้เข้ารับการอบรมผู้บริหารโครงการได้ประสานงานเป็นอย่างดีต่อเจ้าของสถานที่ที่ใช้ในการจัดอบรม โรงแรมเมอร์เคียว ถนนเพชรบุรี ดัดใหม่ กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ให้บริการตลอดโครงการฝึกอบรม ผู้บริหารโครงการเป็นผู้รับผิดชอบเช่นเดียวกัน

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมครั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในฐานะวิทยากร กองฝึกอบรมได้เน้นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิทยากรตัวคุณ และเป็นการเพิ่มความรู้ความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรให้มีประสิทธิภาพจึงกำหนดวัตถุประสงค์ไว้

2.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมอธิบายสภาพบริบทของการเป็นวิทยากรฝึกอบรมและแนวคิดนวัตกรรมการฝึกอบรมได้

2.2 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการเป็นวิทยากรฝึกอบรม ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียน การเขียนแผนการสอน เทคนิคทักษะ และสื่อที่เหมาะสมในการถ่ายทอด รวมทั้งการประเมินผลฝึกอบรม

3. การสร้างหลักสูตรและเนื้อหาวิชา

การดำเนินงานฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ การสร้างหลักสูตรตามโครงการนี้ กองฝึกอบรมได้ดำเนินการพัฒนามาจากหลักสูตรการฝึกอบรมวิทยากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งกองฝึกอบรมได้

ดำเนินการเองมากกว่า 10 ปี สำหรับขอบเขตเนื้อหาแต่ละวิชาได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยกำหนดวิชาในหลักสูตร

ดังนี้

มโนคติและบริบทของการเป็นวิทยากรฝึกอบรม	3 ชั่วโมง
นวัตกรรมและเทคนิคการฝึกอบรม	3 ชั่วโมง
จิตวิทยาในการฝึกอบรม	6 ชั่วโมง
เทคนิคการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์ความรู้	3 ชั่วโมง
การเขียนแผนการสอนแบบบูรณาการ	6 ชั่วโมง
สื่อที่เหมาะสมในการถ่ายทอด	6 ชั่วโมง
ตัวอย่างการสอน/ทักษะการสอน	3 ชั่วโมง
กลุ่มสัมพันธ์ในการฝึกอบรม	3 ชั่วโมง
นันทนาการกับการฝึกอบรม	3 ชั่วโมง
การวิเคราะห์เนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม	3 ชั่วโมง
ปฏิบัติการเขียนแผนการสอน	3 ชั่วโมง
การประเมินผลการฝึกอบรม	3 ชั่วโมง
ฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยากร	12 ชั่วโมง
กิจกรรมเสริมประสบการณ์การเป็นวิทยากรฝึกอบรม	5 ชั่วโมง

3.1 วิธีการฝึกอบรม

- 3.1.1 การบรรยาย อภิปรายกลุ่ม ถาม-ตอบ ระดมสมอง เกมส์ บทบาทสมมุติ
 - 3.1.2 การทำกิจกรรมเสริมประสบการณ์ การเป็นวิทยากรฝึกอบรม โดยการแบ่งกลุ่มเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละ 5 คน ให้แต่ละกลุ่มเลือกเกมส์แสดง และให้สรุปเกมส์ที่แสดงนั้น เกี่ยวข้องกับการเป็นวิทยากรอย่างไร
 - 3.1.3 การฝึกภาคปฏิบัติโดยผู้เข้ารับการอบรมรวม 3 ครั้ง ผู้เข้าอบรมจะต้องฝึกหัดบรรยายหน้าชั้นเรียน 3 ครั้ง ตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย
- รอบที่ 1 ฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยากรในช่วงเวลาสั้น ๆ ประมาณ 5 นาที ต่อคน การวิจารณ์จะเน้นที่บุคลิกภาพของการเป็นวิทยากร

รอบที่ 2 ฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยากรในวงเวลาสั้น ๆ ประมาณ 8 นาที ต่อคน การวิจารณ์จะเน้นที่การจัดกิจกรรม/สถานการณ์ และ การใช้คำถามเพื่อให้ผู้ฟังสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง

รอบที่ 3 ฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยากรในวงเวลาประมาณ 20 นาที ต่อคน การวิจารณ์จะเน้นเรื่องที่สำคัญมาก ๆ ได้แก่ บุคลิกภาพ แผนการสอน สื่อการสอน เทคนิคและทักษะในการถ่ายทอด

3.1.4 วิทยากร คณาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์

3.1.5 สถานที่อบรม โรงแรมเมอร์เคียว ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพมหานคร

3.1.6 ระยะเวลาในการอบรม 15 วัน

3.1.7 งบประมาณการฝึกอบรม

จ่ายจากเงินงบประมาณแผนงานสถาบันเกษตรกร งานเผยแพร่ และฝึกอบรมด้านสหกรณ์ กลุ่มงานฝึกอบรมด้านวิชาการ หมวดย่อยอื่น จำนวน 1,422,800 บาท (หนึ่งล้านสี่แสนสองหมื่นสองพันแปดร้อย บาทถ้วน)

ค่าใช้จ่าย

หมวดค่าตอบแทน 189,000 บาท

หมวดค่าใช้สอย 1,211,800 บาท

หมวดค่าวัสดุ 22,000 บาท

ผู้บริหารโครงการฝึกอบรม เป็นผู้จัดอุปกรณ์การฝึกอบรมของโครงการ อุปกรณ์คู่มือสำหรับเนื้อหาวิชา วิทยากรผู้สอนเป็นผู้รับผิดชอบ

4. การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลโครงการได้ดำเนินการโดย

4.1 การประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับการประเมินผลก่อนเข้าอบรม ระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมทั้งการฝึกอบรมทางด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติจากวิทยากรและผู้บริหารโครงการ

4.2 การประเมินวิทยากร เป็นการประเมินผลรายวิชาการตามความเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ผู้บริหารโครงการเป็นผู้รับผิดชอบ

4.3 การประเมินผลโครงการ เป็นการประเมินผลจากผู้เข้ารับการอบรม มีความคิดเห็นต่อการบริหารโครงการของผู้เข้ารับการอบรม

4.4 การรับรองผลการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรตามหลักเกณฑ์ดังนี้

4.4.1 มีเวลาเข้ารับการอบรมสม่ำเสมอตลอดหลักสูตร

4.4.2 มีผลงานเป็นที่น่าพอใจ

ผลของการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมปรากฏว่าผู้เข้ารับการอบรมผ่านหลักสูตรและได้รับประกาศนียบัตรทุกคน สำหรับการติดตามประเมินผลหลังจากการฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดำเนินการ





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตร วิทยากรฝึกอบรม

คำชี้แจง

เลขที่

แบบสอบถามนี้ไม่มีจุดมุ่งหมายที่จะประเมินผลการทำงานของผู้หนึ่งผู้ใด แต่มุ่งที่จะศึกษาทัศนคติ และความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรปีงบประมาณ 2542 ที่มีต่อวิธีการดำเนินงาน และเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ของการวิจัยและเพื่อทราบถึงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรและต่อเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 1 คำถามต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ข้างหน้าข้อความที่ต้องการ หรือเติมค่าลงในช่องว่างของคำถามแต่ละข้อ ซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย
() 2. หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า
() 2. ปริญญาตรี
() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

(นับตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน)

5. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่าน.....

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
จำนวนชั่วโมงบรรยาย 1. ผู้เข้าอบรมควรมีการบรรยายให้ความรู้ 1 ครั้ง (3 ชั่วโมง) 2. ผู้เข้าอบรมควรมีการบรรยายให้ความรู้ 6 ครั้ง 3. ผู้เข้าอบรมควรมีการบรรยายให้ความรู้ 12 ครั้ง 4. การบรรยายของผู้เข้าอบรมขึ้นอยู่กับ การได้รับเชิญมาหรือผู้บังคับบัญชาสั่งการ			
แรงจูงใจในการทำงาน 1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร (หน่วยงาน) อย่างเต็มที่ในงานด้านการฝึกอบรม 2. ผู้บริหารหน่วยงานสนองความต้องการของท่านเพื่อให้ท่านดำเนินไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด 3. สภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้บรรยากาศในการทำงานของท่านเป็นไปด้วยดี 4. ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสนใจและให้กำลังใจ 5. เมื่อกรณีผิดพลาดมีการตักเตือนและลงโทษตามขั้นตอนเพื่อความเป็นระเบียบวินัย 6. เมื่อมีกรณีผิดพลาดไม่ควรลงโทษเพราะจะทำให้บุคคลนั้นไม่กล้าทำงานเห็นด้วยอย่างไร			

ส่วนที่ 2 ทศนคติของผู้เข้าอบรมที่มีต่อวิธีการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม หลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยมากน้อยเพียงใด กรุณาอ่านทำความเข้าใจ แล้วกรอกเครื่องหมาย (/) ลงในช่องสำหรับทศนคติของท่าน โดยกำหนดระดับเพื่อใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ข้อความ	ระดับทัศนคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<p>การรับรู้ในกิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เข้ารับการอบรมควรมีส่วนรับรู้ เนื้อหาวิชาในหลักสูตร 2. ผู้เข้ารับการอบรมควรมีส่วนรับรู้ในความเคลื่อนไหวและแนวโน้มในการดำเนินงานของโครงการ 3. ผู้เข้ารับการอบรมควรได้รับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ของโครงการ โดยการเรียกประชุม 4. ผู้เข้ารับการอบรมควรมีส่วนร่วมในการจัดเนื้อหาวิชา 5. ผู้เข้ารับการอบรมควรมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าอบรม 6. ผู้เข้ารับการอบรมควรรับฟังอย่างเดียว เพราะการดำเนินงานโครงการเป็นของเจ้าหน้าที่โครงการ 					
<p>การดำเนินงานและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประชาสัมพันธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กองฝึกอบรมรับนโยบายจากกรมฯ แล้วนำไปปฏิบัติ 2. นโยบายกองฝึกอบรมมาจากเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรม 3. ผู้เข้ารับการอบรมควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย 4. เจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรมเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม 5. การบริหารงานโครงการฝึกอบรมเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โครงการภายใต้ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการกองฝึกอบรม 6. งบประมาณในการฝึกอบรม กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นผู้จัดงบประมาณให้ในแต่ละปี 					

ข้อความ	ระดับทัศนคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<p>7. ผู้อำนวยการกองหรือตัวแทนเป็นผู้ประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในจังหวัด</p> <p>การสำรวจความต้องการฝึกอบรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สำรวจความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับการอบรมก่อนการฝึกอบรม 2. กองฝึกอบรมเข้าร่วมประชุมกับทางจังหวัดในการคัดเลือกผู้เข้ารับการ อบรม 3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการคัดเลือกจากกองฝึกอบรม <p>การจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ตารางการฝึกอบรมวิทยากร ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรเป็นผู้จัดทำบรรยายในเนื้อหาวิชา เจ้าหน้าที่โครงการเป็นผู้จัด 2. ควรพิมพ์เอกสาร ประกอบการอบรม 3. วิทยากรเป็นผู้จัดการอบรม <p>การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรมร่วมกับกองการเจ้าหน้าที่ 2. กองฝึกอบรมร่วมกับจังหวัดคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม 3. ผู้เข้ารับการอบรมสมัครเอง โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบ 					

ข้อความ	ระดับทัศนคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<p>การดำเนินงานฝึกอบรมภาคทฤษฎี</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าหน้าที่โครงการจัดสถานที่และเวลารวมทั้งวิชาที่อยู่ในหลักสูตร 2. เจ้าหน้าที่โครงการเป็นผู้รับผิดชอบในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ 3. เจ้าหน้าที่โครงการเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดนันทนาการภาคค่ำ ตลอดหลักสูตร 4. การดำเนินงานทุกขั้นตอนทำตามคำสั่งของผู้อำนวยความสะดวกของฝึก <p>การดำเนินการฝึกภาคปฏิบัติ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารโครงการเตรียมอุปกรณ์การปฏิบัติพร้อมให้คำแนะนำ 2. ท่านเตรียมความพร้อมเพื่อเตรียมฝึกภาคปฏิบัติ 3. วิทยากรเป็นผู้กำหนดหัวข้อฝึกปฏิบัติ <p>การติดตามประเมินผล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าหน้าที่โครงการรับผิดชอบการประเมินผล ความพร้อมและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมก่อนเข้าอบรม 2. เจ้าหน้าที่โครงการประเมินผลในขณะที่กำลังฝึกอบรมว่าได้ผลมากน้อยเพียงไร 3. เจ้าหน้าที่โครงการประเมินผลขั้นสุดท้าย หลักการอบรมว่าได้ผลมากน้อยเพียงไร 4. การประเมินผลทุกขั้นตอนทางกองฝึกอบรมตั้งคณะเจ้าหน้าที่ประเมินผลขึ้นมาโดยเฉพาะเพื่อให้การประเมินผลเป็นความจริง 					



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-นามสกุล** : นายอุทัย พิภมิตทอง
- วัน เดือน ปีเกิด** : 22 พฤษภาคม 2492
- สถานที่เกิด** : ริมคลองซึกพระ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
- ประวัติการศึกษา** : มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดปราสาท ปี พ.ศ. 2507
 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสุวรรณารามวิทยาคม ปี พ.ศ. 2509
 ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปี พ.ศ. 2516
- ประวัติการทำงาน** : เศรษฐกรตรี สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ปี พ.ศ. 2516
 เจ้าพนักงานตรวจสอบสินค้า กรมการค้าภายใน ปี พ.ศ. 2517
 พนักงานสหกรณ์ตรี หน่วยบำรุงที่ดินหนองหวาย ปี พ.ศ. 2518
 นักวิชาการสหกรณ์ กองสหกรณ์นิคม ปี พ.ศ. 2520
 นักวิชาการสหกรณ์ ประจำจังหวัด ปี พ.ศ. 2526
 หัวหน้าศูนย์ฝึกอบรมสหกรณ์ ปี พ.ศ. 2529