



ความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพของกลุ่มอาชีพ  
สหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี  
Need of Artificial Art Training to Build Career for Artificial Art  
Cooperative Professional Group in Nonthaburi Province

อภิรดี โสฬศ

นอร ดาวเจริญพร

รุ่งฤทัย รำพึงจิต

มานิตย์ แก้ววงษ์ศิริ

สมทรง สีสาลัยัน

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

## บทคัดย่อ

ชื่องานวิจัย	ความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี
คณะผู้วิจัย	อภิรติ ไสยศ นोर ดาวเจริญพร รุ่งฤทัย ราพิงจิต มานิตย์ แก้ววงศ์ศิริ สมทรง สีตลายัน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณเงินรายได้ ปีงบประมาณ 2560

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ เพื่อการพัฒนาอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และกลุ่มตัวอย่างคือ สมาชิกกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี อำเภอกาแพงร้อน พ.ศ. 2560 จำนวน 30 คน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี โดยมีอาชีพเป็นพนักงาน / ลูกจ้าง สถานภาพสมรส มีความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ในแต่ละประเภท พบว่า ประเภทของเล่น กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรกล่องหิซุซานจากกระดาษมากที่สุดเท่ากับร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ หลักสูตรงานปั้นดิน คิดเป็นร้อยละ 23.33 หลักสูตรพับผ้าเป็นสัตว์ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และหลักสูตรโม่บายจากเศษฝ้ายน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.67 ประเภทของใช้ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรกล่องอเนกประสงค์จากเทคนิคเดคูพาจ และหลักสูตรแต่งกระเช้าของขวัญมากที่สุดเท่ากับร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ หลักสูตรพวงกุญแจออริกามิและหลักสูตรบล็อกหมอนจากเศษผ้า คิดเป็นร้อยละ 16.67 ประเภทงานตกแต่ง กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรสวนถาดสวนแก้วมากที่สุดเท่ากับร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ หลักสูตรดอกไม้ประดิษฐ์จากผ้า คิดเป็นร้อยละ 26.67 หลักสูตรกรอบรูปจากเทคนิคการม้วนกระดาษ คิดเป็นร้อยละ 23.33 และหลักสูตรแจกันดอกไม้จากเศษฝ้ายน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.00 ประเภทเครื่องใช้ในงานพิธี กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรพานพุ่มทรงดอกบัวมากที่สุดเท่ากับร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ หลักสูตรบายศรีปากชาม คิดเป็นร้อยละ 30.00 หลักสูตรกระทงลอย คิดเป็นร้อยละ 20.00 และหลักสูตรมาลัยข้าวสวยจากฝ้ายน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.67 เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้ คือ 2 – 3 วัน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ช่วงเวลาในการฝึกอบรม คือ ระหว่างวันเสาร์ – อาทิตย์ เวลา 8.00 – 16.00 คิดเป็นร้อยละ 60.00 กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้คิดเป็นร้อยละ 100.00 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า หลักสูตรที่ต้องการให้จัดฝึกอบรมเพิ่มเติม คือ ดอกไม้จากเปลือกข้าวโพด บรรจุภัณฑ์จากกระดาษ พวงกุญแจจากผ้า ดอกไม้จากหลอดดูดน้ำ จัดดอกไม้ พวงหรีดจากผ้าขาม้า ห่อของขวัญ

**คำสำคัญ :** ความต้องการการฝึกอบรม , งานศิลปะประดิษฐ์ , กลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์

**Research Title:** Need of Artificial Art Training to Build Career for Artificial Art Cooperative Professional Group in Nonthaburi Province

**Researchers :** Apirat Sorose, Nion Dowcharoenporn, Rungrutai Rumpungjit  
Manit Kaewwongsiri Somsong Sritalayan  
Faculty of Home Economics, Rajamangala University of Technology  
Phra Nakhon Fiscal year: 2016

### Abstract

This research was aimed to study the needs for vocational art craft training of Cooperative professional craft group in Nonthaburi Province. A questionnaire was used to explore the needs for art craft training as the career development with its reliability of 0.86. The samples were 30 members of Cooperative professional craft group in Koh Kret, Nonthaburi Province in 2017.

The results of the study revealed that most of the samples were married female between 31 and 40 years old. Most of them had bachelor degrees and worked as employees. Concerning their needs for vocational art education in each category, the highest demand was the training on tissue boxes made by weaving paper, which was accounted for 40% followed by pottery course for 23.33%, towel creation course for 20.00%, and the least interested was the course of the mobile produced from remnant of cloth, accounted for 16.67%. Regarding daily products, the participants liked to attend the courses of making decoupage boxes and present basket decoration which were accounted for 33.33%, followed by the origami keychain and the cushion cover courses for 16.67%. Concerning decoration course, miniature garden course drew the highest attention for 40.00% followed by fabric artificial flowers for 26.67%, picture frame from paper roll course for 23.33%, and the lowest interest was flower vase from remnant of cloth course for 10.00%. As for things used in ceremonies, the group had the highest needs for Phan Phum training which was accounted for 33.33% followed by Baisri or rice offering course for 30%, Krathong or banana-leaf cup course for 20%, and the least interested was souvenirs made of cloth for 16.67%. The training course lasted for 2 or 3 days or 50.00%. The training period was on Saturday and Sunday from 8.00 am to 4.00 pm, or 60.00%. The group could apply knowledge for 100%. Additional suggestions were that extra needed training courses included corn skin flowers, paper packaging, fabric keychain, straw flowers, loincloth wreaths, and gift wrapping.

The training time was from 8.00 am to 4.00 pm of garments is minimal. of the training time is 2 - 3 days, or 50.00%, or 60.00% of the time. The additional recommendation was that the courses required for further training were flowers from corn husks. Paper packaging Keyring of fabric Flowers from straws, flowers, wreaths of loincloth wrapped gifts.

The training course is 2 - 3 days or 50.00%. The training period is from Saturday to Sunday from 8.00 am to 4.00 pm, or 60.00 percent.

Target group can apply knowledge to 100.00%. Additional suggestions showed that the training course required for additional training was corn flakes. Paper packaging Keyring of fabric Flowers from straws, flowers, wreaths of loincloth wrapped gifts.

**Keywords:** training needs, art crafts, cooperative professional craft group



## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพของ กลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี คณะผู้วิจัย ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรติ โสพศ นางสาวนิอร ดาวเจริญพร นางสาวรุ่งฤทัย ราพิงจิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์มานิตย์ แก้ววงษ์ศิริ และรองศาสตราจารย์สมทรง สีตลาอัน สำเร็จได้ด้วยการได้รับอนุมัติงบประมาณจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณรายเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และจากบุคคลหลายท่านที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ ความคิดเห็น และกำลังใจ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ และขอขอบคุณผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทุกท่านที่มี ส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานให้งานวิจัยนี้ลุล่วงสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ

คณะผู้วิจัย



## สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		ก
กิตติกรรมประกาศ		ข
สารบัญ		ค
สารบัญภาพ		จ
สารบัญตาราง		ฉ
<b>บทที่ 1</b>	<b>บทนำ</b>	
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
	ขอบเขตของการวิจัย	2
	กรอบแนวคิดการวิจัย	2
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
<b>บทที่ 2</b>	<b>เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม</b>	
	ความจำเป็นการจัดฝึกอบรม	3
	ข้อมูลบุคลากรกับการฝึกอบรม	6
	ข้อมูลอะไรที่ควรจะมีในระบบ	6
	ข้อสังเกตในการจัดเก็บข้อมูล	7
	ประเภทของความจำเป็นในการฝึกอบรม	8
	การพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรฝึกอบรม	10
	การฝึกอบรม	20
	การพัฒนาอาชีพ	40
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์	43
	งานศิลปประดิษฐ์	45
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
<b>บทที่ 3</b>	<b>วิธีดำเนินงาน</b>	
	ประชากร	54
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	55
	ขั้นตอนการดำเนินการ	55
	การวิเคราะห์ข้อมูล	55
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการวิจัย</b>	
	ความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์	56

## สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	
	สรุปผลการศึกษา	61
	อภิปรายผล	63
	บรรณานุกรม	
	ภาคผนวก	



## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Smith	12
2	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Fox	13
3	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Taba	14
4	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler	15
5	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor and Alexander	18
6	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบพินิจระบบ (systems approach)	19





## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงคำร้อยละและความถี่ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย	56
2	แสดงความถี่ และคำร้อยละ ความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์ เพื่อสร้างอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี	58



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการให้เข้มแข็ง ด้วยการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและดำเนินธุรกิจท่ามกลางนโยบายและมาตรการการกีดกันทางการค้าในรูปแบบต่างๆ เพิ่มสัดส่วนความเป็นเจ้าของของคนไทย และสนับสนุนให้มีการขยายตลาดที่มีแบรนด์สินค้าและช่องทางการตลาดที่เป็นของตนเองมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ทั้งนี้ การสร้างรายได้ที่เกิดจากการรวมกลุ่มในชุมชนที่เรียกว่าวิสาหกิจชุมชนหรือกลุ่มแม่บ้านที่เกิดจากการรวมตัวสร้างอาชีพและรายได้นั้น เป็นการพัฒนาระดับชุมชนที่สร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและท้องถิ่นนั้นได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการทำธุรกิจของการรวมตัวในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มสหกรณ์ต่างๆ ล้วนเป็นธุรกิจที่สนับสนุนความเข้มแข็งชุมชนให้พึ่งพาตนเองและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เป็นส่วนขับเคลื่อนความเข้มแข็งจากจุดเล็กและขยายผลสู่กว้างในระดับประเทศได้ แต่ทั้งนี้ ต่างหนีไม่พ้นกับการพบเจอกับปัญหาต่างๆ อยู่เสมอ อันจะส่งผลทำให้ขาดสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกันออกไป

กลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี เป็นกลุ่มชุมชนหนึ่งที่มีการรวมตัวกันจัดทำและจำหน่ายสินค้าประเภทศิลปะประดิษฐ์หลายชนิด เช่น การทำผ้าบาติก การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผ้าบาติก เสื้อผ้าบาติกสำเร็จรูป ผ้าพันคอ ผ้าผืน ดอกไม้ประดิษฐ์จากผ้าใยบัว ผลิตภัณฑ์จากผ้าไหม และอื่นๆ จำหน่ายให้กับนักท่องเที่ยว ตั้งอยู่ที่ตำบลเกาะเกร็ด อำเภอเกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีคุณลัดดา วันบาล เป็นประธานกลุ่มจัดตั้งเมื่อ ปีพ.ศ. 2545 เป็นกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้าเพื่อจัดจำหน่ายเอง จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มเบื้องต้น ประธานกลุ่มให้ข้อมูลว่า “มีความต้องการที่จะพัฒนากลุ่มของตนให้มีความเข้มแข็งและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน และเรียนรู้การสร้างสรรคผลงานใหม่และพัฒนาผลงานที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ต้องการให้สินค้าที่จำหน่ายขายได้มากและขายได้ในระยะยาว” จากข้อมูลดังกล่าวพบว่ากลุ่มชุมชนดังกล่าวมีความต้องการที่จะพัฒนากลุ่ม ดังนั้นเพื่อให้ตรงกับจุดประสงค์ของการพัฒนากลุ่ม ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าควรศึกษาความต้องการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของกลุ่มดังกล่าว เพื่อสำรวจความต้องการ เนื่องจากการสำรวจความต้องการเป็นวิธีการหนึ่งของระบบการบริหารจัดการเพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ปัญหา แนวทางความต้องการ ให้เข้าถึงข้อมูลและแก้ไขปัญหามาได้ตรงจุด นำผลจากการศึกษาไปบริหารจัดการสู่การพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับนายไพศาล สรรสรวิสุทธิ กล่าวในหนังสือ “หลักการพัฒนาชุมชน” ตอนหนึ่งว่า “จะต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นของตน เพื่อที่จะได้รับความคิดเห็นต่างๆ ตลอดจนความต้องการของผู้คนในท้องถิ่นสู่การพัฒนาต่างๆ”

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดที่จะเชื่อมโยงองค์ความรู้ของสาขาการบริหารธุรกิจคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สู่กลุ่มประชาชน โดยมีแนวคิดในการสำรวจความต้องการด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้เกี่ยวกับงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพ ให้แก่กลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้พัฒนาธุรกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีสินค้าในระดับชุมชนที่สามารถแข่งขันกับผู้ผลิตรายอื่นได้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพรวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วย ฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิต

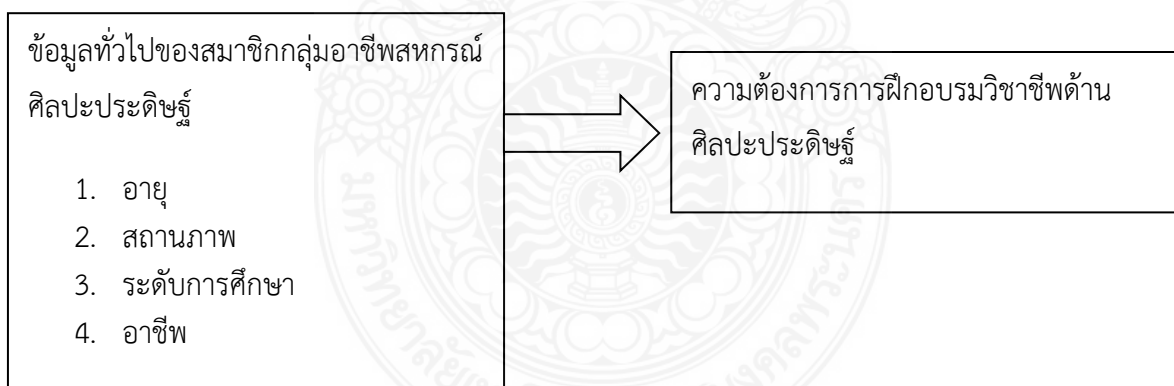
## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์เพื่อการพัฒนาอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน

## 1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ข้อมูลจากกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรม

1.5.2 กลุ่มกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี ได้รับการพัฒนาศักยภาพได้ตรงความต้องการของตนเอง

## บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 เอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม

#### 2.1.1 ความจำเป็นการจัดฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาโครงการโดยอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี และเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง โดยไม่มีการหยุดยั้ง ซึ่งการกระทำทั้งหมดก็เพื่อความมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องขวนขวายหาความรู้ให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญเพื่อการบรรเทาการสูญเสียอันเกิดจากการทำงาน โดยขาดความชำนาญและประสบการณ์ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนเจตคติ และพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงเจตคติเก่าๆ ความเชื่อดั้งเดิมที่ล้าสมัย และเสื่อมถอยเพื่อให้เกิดเจตคติใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ตามคามประสงค์ขององค์กร เพราะเจตคติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กรตลอดจนการพัฒนาวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกต้องแบบแน่วแน่ยิ่งขึ้น

การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ ประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งนอกจากองค์กรจะช่วยพัฒนาให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมแล้วก็ควรได้มีการฝึกฝนพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

#### การหาความจำเป็นการจัดฝึกอบรม

การหาความจำเป็นการจัดฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการจัดฝึกอบรมประกอบไปด้วยกิจกรรมหลายขั้นตอน ได้มีนักวิชาการและนักฝึกอบรมหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของการหาความจำเป็นไว้ เช่น แวทสัน ( Watson , 1988 ) ได้เสนอขั้นตอนในการศึกษาความจำเป็นในการอบรมบุคลากรไว้รวม 6 ขั้นตอนคือ

#### 2.1.1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่องานในตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติ ข้อมูลที่ศึกษาประกอบด้วย

2.1.1.1 ที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่ เช่น ขนาดขององค์กร นโยบายแผนพัฒนาขยายขนาดขององค์กร หรือเทคโนโลยีที่องค์กรจะนำมาใช้

2.1.1.2 คุณลักษณะของบุคลากรในองค์กรโดยส่วนรวม เช่นคุณภาพในการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อองค์กร

2.1.1.3 ทักษะของฝ่ายบริหารที่มองเห็นความสำคัญของคุณประโยชน์ของการฝึกอบรมในทางบวก

2.1.1.4 ความต้องการของบุคลากรในองค์กร

2.2.2 ศึกษาความต้องการการจัดฝึกอบรม เกี่ยวกับงาน ตาม ตำแหน่ง หน้าที่ของบุคลากร ข้อมูลที่ศึกษาประกอบด้วย

2.2.2.1 ระดับของตำแหน่งหน้าที่ซึ่งจะบ่งชี้ถึงระดับความรู้ ทักษะหรือเจตคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.2.2.2 บทบาทตามตำแหน่งหน้าที่

2.2.3 คาดหมายการเปลี่ยนแปลงที่มีสาเหตุจากงานในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นการพิจารณาว่าบุคลากรต้องการอะไร ด้านใด มากน้อยเพียงใด

2.2.4 พิจารณาความรู้ทักษะ หรือเจตคติที่จำเป็นต้องฝึกอบรม

2.2.5 ตัดสินใจว่าต้องมีการจัดฝึกอบรม

2.2.6 พิจารณาความแตกต่างของ คุณสมบัติในตำแหน่งที่องค์กรคาดหวัง กับคุณสมบัติของบุคลากรที่มีอยู่ และวัดระดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องฝึกอบรม

การศึกษากระบวนการหาความต้องการด้านความจำเป็นในการฝึกอบรมของนักวิชาการและนักฝึกอบรมจำนวนมาก ตามขั้นตอนใหญ่รวม 6 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นการวิเคราะห์สภาพการณ์ การพิจารณาปัจจัยที่บ่งชี้ว่าเกิดปัญหาในหน่วยงานหรือองค์การ
2. ขั้นการวางแผน เพื่อหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม โดยเริ่มจากการวางแผนศึกษานโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของหน่วยงานย่อย แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ของการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดระยะเวลา แผนปฏิบัติงานกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาวิจัยข้อมูล เริ่มตั้งแต่การสร้างเครื่องมือเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ไปจนถึงวิธีสรุปผลข้อมูล
3. ขั้นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การ โดยเริ่มจากการศึกษานโยบาย เป้าหมาย จุดประสงค์ และแผนงานด้านบุคลากร ขนาดจำนวนบุคลากร ตลอดจนความต้องการของบุคลากร ศึกษาปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมรวมถึงค่านิยม ทัศนคติของฝ่ายบริหารที่มีต่อการฝึกอบรมด้วย ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นประจำ ได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของงานที่ต้องปฏิบัติ ลักษณะ โดยทั่วไปของงานที่ต้องปฏิบัติ ความรู้โดยทั่วไปที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ และเจตคติ
4. ขั้นกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเปรียบเทียบความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยการเปรียบเทียบความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ ศึกษาความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน และความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ผู้ที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน
5. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการกำหนดหัวข้อที่จำเป็นต้องฝึกอบรมให้ครอบคลุมความหมายของการฝึกอบรม เช่น กำหนดหัวข้อด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญและเจตคติที่จำเป็นต้องฝึกอบรม
6. ขั้นพิจารณาปัญหาและสรุป เป็นการตัดสินใจพิจารณาแก้ไขปัญหายังเป็นระบบ โดยเริ่มจากการพิจารณาแนวทางต่างๆ ที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจว่าต้องการไขปัญหาด้วยการฝึกอบรมหรือใช้วิธีอื่นๆ โดยพิจารณาว่า หากการฝึกอบรมสามารถแก้ไขปัญหาก็ได้ และมีความคุ้มค่า จะจัดฝึกอบรมหรือไม่ แล้วทำรายงานสรุปผลการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

การตั้งข้อสังเกตเพื่อสรุปหาความต้องการที่จำเป็นในการฝึกอบรม ได้ดังนี้

1. การเสนอสิ่งที่คุณคิดว่าปัญหา ปัญหาในที่นี้จะหมายถึงอันสืบเนื่องมาจากการขาดความรู้ทักษะหรือเจตคติ

2. การยอมให้มีการฝึกอบรม เป็นการพิจารณาว่าถ้าจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรแล้ว บุคลากรจะสามารถนำความรู้ ทักษะ หรือเจตคติไปใช้ในการปฏิบัติได้จริงหรือไม่ จัดแล้วจะคุ้มกับค่าใช้จ่ายและเวลาที่เสียไปหรือไม่ และหากพิจารณาแล้วเห็นว่าต้องแก้ปัญหาด้วยวิธีอื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมจะแก้ปัญหายังไง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการกำหนดว่าบุคลากรต้องการความรู้ทักษะหรือเจตคติเรื่องอะไรและระดับใด

4. การยืนยันถึงความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการสรุปว่าการฝึกอบรม จะช่วยแก้ปัญหาและจะต้องจัดฝึกอบรมเรื่องใด มีขั้นตอนการจัดอย่างไรบ้างและต้องใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอะไรบ้าง การฝึกอบรมต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก เพราะต้องใช้ทั้งกำลังคน ระยะเวลาสถานที่ที่เหมาะสมต่อจิตวิทยาการเรียนรู้ เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ดังนั้น เมื่อใดที่สมควรจะนำการฝึกอบรมเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจพิจารณาได้จากเหตุปัจจัย ดังนี้

4.1 เมื่อไม่มีทางอื่นใดที่ดีกว่าในอันที่จะแก้ปัญหาในการผลิตสินค้าและบริการหรือในการปฏิบัติงานประจำ

4.2 เมื่อการฝึกอบรมเป็นการฝึกฝนปฏิบัติงาน (Performance Training)

4.3 เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในทางและทางลบ

4.4 เมื่อมีเวลาจำกัดและจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมให้ทันที

4.5 เมื่อผู้รับการฝึกอบรมจะได้รับประโยชน์ ทั้งความทันสมัยและเพิ่มวิทยฐานะ (Up-date and Up-grade)

4.6 เมื่อผู้รับการฝึกอบรมอยู่ในสภาพที่พร้อมจะรับการฝึกอบรมและเห็นประโยชน์ที่จะรับการฝึกอบรมเต็มตามที่กำหนดไว้

4.7 เมื่อผู้รับการฝึกอบรมสามารถและทำได้จริง ในอันที่จะโยกย้าย (Transfer) พฤติกรรมใหม่ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

4.8 เมื่อโครงการฝึกอบรมจัดทำขึ้นอย่างรอบคอบ วัตถุประสงค์มีความเที่ยงตรง (Valid) ตรงกับความต้องการในการฝึกอบรมอย่างแท้จริงและมีความแจ่มแจ้งชัดเจน วิทยากรให้การอบรมมีความสามารถ และเครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างเหมาะสม

ในขณะที่องค์กรต่างๆ เริ่มต้นตัวกับการฝึกอบรม โดยเห็นว่าจะเป็นวิธีการที่จะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้นั้น บ่อยครั้งที่แต่ละโครงการที่กำหนดและจัดการฝึกอบรมขึ้นไม่สามารถชี้ชัดได้ว่า โครงการเหล่านั้นประสบความสำเร็จเพียงใด คุ้มค่ากับการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคลและเงินลงทุนในแต่ละโครงการรวมทั้งผลกระทบที่อาจสร้างความเสียหายในด้านอื่นตามมาหรือไม่ เช่น การสูญเสียเวลาของบุคลากรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งความสำเร็จหรือการไม่ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแต่ละโครงการนั้น อาจประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ หลายประการ ทั้งในด้านผู้บริหารการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการและหลักสูตรซึ่งบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม ความรู้และประสบการณ์ของผู้ให้การฝึกอบรมอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้การอบรม และบรรยากาศสภาพแวดล้อม รวมทั้งในบางกรณีอาจเกิดจากความไม่สนับสนุนของผู้บริหาร เป็นต้น

## 2.2 ข้อมูลบุคลากรกับการฝึกอบรม

อัตราความเจริญด้านเศรษฐกิจที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็วของประเทศไทยใน 2-3 ปี ที่ผ่านมา ทำให้องค์กรต่างๆ เกิดปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ทั้งนี้เพราะสถาบันการศึกษาไม่สามารถผลิตบุคลากรให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมบุคลากรที่มีอยู่เอง เพื่อให้มีบุคลากรที่สนองความต้องการได้ ปัญหาที่ฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมแล้ว ยังมีปัญหาในเรื่องของการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม และเพราะเป้าหมายการฝึกอบรมเนื้อหาที่ฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมแล้ว ยังมีปัญหาในเรื่องของการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม และเพราะเป้าหมายการฝึกอบรม ถ้ามองในแง่บุคคลแล้วคือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แต่ถ้ามองในแง่ขององค์กร คือ การที่จะดำรงสถานะอยู่ได้ท่ามกลางการแข่งขันหรือเพื่อที่จะเจริญก้าวหน้าในธุรกิจที่จะขยายใหม่ ROMISZOWSKI (1981) การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จึงต้องกระทำอย่างรอบคอบ ในที่นี้จะพูดถึงข้อมูลที่จะจัดเก็บและลักษณะการจัดเก็บ

## 2.3 ข้อมูลอะไรที่ควรจะมีในระบบ

ถ้าหากว่าเรามองลงไปทีโครงสร้างขององค์กร โครงสร้างในองค์กรหนึ่งๆ นั้นจะประกอบด้วยฝ่ายต่างๆ อยู่หลายฝ่าย บุคลากรที่ทำงานในแต่ละฝ่ายต่างก็มีความชำนาญเฉพาะอย่างของตัวเอง งานในแต่ละหน้าที่จะต้องทำโดยบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะอย่างเท่านั้น ถ้าเราสังเกตจะพบว่าพนักงานคนหนึ่งจะทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน และอาจจะมีการฝึกอบรมหลายครั้ง การฝึกอบรมแต่ละครั้ง คุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรมก็จะแตกต่างกัน ถ้าองค์กรไม่มีระบบข้อมูลที่ดีแล้ว การคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการอบรมอาจจะได้คนที่ไม่เหมาะสม ระบบข้อมูลที่ดีคืออย่างไร ระบบข้อมูลที่ดีคือ ระบบข้อมูลที่เอื้อแก่พนักงานเป็นส่วนมาก ข้อมูลที่ทันสมัยและสะดวกแก่การใช้งาน ซึ่งระบบข้อมูลดังกล่าวควรจะประกอบด้วย

2.3.1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประวัติทั่วไปของพนักงานแต่ละคน จะประกอบด้วยรายละเอียดต่างๆ ได้แก่ ชื่อ วัน เดือน ปีเกิด วันที่เข้าทำงาน เพศ สถานภาพสมรส ข้อจำกัดในด้านร่างกาย เงินเดือนปัจจุบัน เป็นต้น

2.3.2 ข้อมูลด้านการศึกษาและการฝึกอบรม ข้อมูลทางด้านการศึกษาจะแสดงให้เห็นถึงความสนใจและความมีทักษะในความสามารถของบุคลากรในสาขาที่ได้ฝึกฝนเพิ่มเติม นอกจากการศึกษาในระบบโรงเรียน ข้อมูลทั้งสองอย่างนี้จะใช้เป็นเกณฑ์พื้นฐานในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรม ข้อมูลทั้งสองอย่างควรมีรายละเอียดดังนี้

2.3.2.2 ข้อมูลด้านการศึกษา ได้แก่ วุฒิทางการศึกษา สาขาที่ศึกษา วิชาเอก วิชาโท ปีที่สำเร็จการศึกษา ความชำนาญพิเศษ เป็นต้น

2.3.2.3 ข้อมูลด้านการฝึกอบรม ได้แก่ สาขาที่อบรม เรื่องที่อบรม วัน เดือน ปีที่อบรม ระยะเวลาที่อบรม เป็นต้น

เนื่องจากการฝึกอบรมของบุคลากรคนหนึ่งๆ อาจมีหลายครั้ง ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการฝึกอบรมควรจะได้มีการกำหนดเกณฑ์บางอย่างขึ้น เพราะมิฉะนั้นข้อมูลจะมีมาก ซึ่งเกณฑ์อาจเกี่ยวกับระยะเวลาที่อบรม เนื้อหาที่อบรม หรืออื่นๆ

2.3.3 ข้อมูลประวัติการทำงาน ข้อมูลด้านประวัติการทำงาน ควรสะท้อนให้เห็นถึงประเภทของงานที่เคยทำและประสบการณ์ของพนักงานแต่ละคน ข้อมูลควรประกอบด้วย ประวัติทั้งก่อนเข้าทำงานกับองค์กร (สำหรับคนที่เคยทำงานแล้ว) และประวัติปัจจุบัน รายละเอียดของข้อมูลควรประกอบด้วย

2.3.3.1 ประวัติการทำงานก่อนเข้าทำงานองค์กร ได้แก่ ประเภทองค์การตำแหน่งที่เคยทำ ลักษณะงานที่ทำ จำนวนปีที่ทำ โปรแกรมการฝึกอบรมที่เคยเข้าอบรมปีที่เข้าฝึกอบรม เป็นต้น

2.3.3.2 ข้อมูลการทำงานในองค์กรปัจจุบัน ได้แก่ ตำแหน่งงานที่เคยเข้ามาแล้วหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่เคยทำ วน เดือน ปีที่ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งปัจจุบันหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นต้น

2.3.4 ข้อมูลความสามารถทางการใช้ภาษาต่างประเทศ การฝึกอบรมบางครั้งเป็นการอบรมที่ต้องการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งจัดโดยหน่วยงานอื่น แต่ผู้บริหารองค์กรเห็นว่ามิประโยชน์ การส่งบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านภาษาจะได้ประโยชน์ต่อองค์การข้อมูลทางด้านภาษาควรประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.4.1 ชื่อภาษา

2.3.4.2 ทักษะในการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน

2.3.5 ข้อมูลศักยภาพของการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนอยู่ในความควบคุมของหัวหน้างาน หัวหน้างานจะเป็นบุคคลที่จะประเมินได้ว่า การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดเป็นอย่างไร ตามแนวความคิดของ ไบเลส (Biles, 1980) การจัดทำระบบข้อมูลบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม หัวหน้าควรประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจำแนกตามข้อกำหนดดังนี้

2.3.5.1 ความไม่พอใจในผลงาน (Unsatisfactory : U) หมายถึง การปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐานที่กำหนดของตำแหน่งปัจจุบัน

2.3.5.2 ความสามารถในการเรียนรู้งาน (Maroenal : M) หมายถึง การพัฒนาเป็นไปอย่างเชื่องช้ากว่าบุคคลในกลุ่มเดียวกัน จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา

2.3.5.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน (Effective : EF) หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน

2.3.5.4 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานเป็นเลิศ (Excellent : EX) หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูงกว่ามาตรฐาน และสูงกว่าบุคคลในกลุ่มเดียวกัน

## 2.4 ข้อสังเกตในการจัดเก็บข้อมูล

รายการข้อมูลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะพบว่ามีรายละเอียดมากพอสมควร และถ้าองค์กรมีพนักงานมาก ข้อมูลก็จะมีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว การประมวลผลข้อมูลถ้าทำด้วยแรงงานคนจะมีปัญหา และต้องใช้เวลา นาน จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะจัดเก็บข้อมูลเหล่านี้ไว้อย่างเป็นระบบโดยใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งปัจจุบันนอกจากไมโครคอมพิวเตอร์จะมีราคาถูกลงแล้ว ยังมีซอฟต์แวร์ที่สะดวกแก่การใช้งานประมวลผลข้อมูลและการพิมพ์รายงาน ซึ่งมีราคาไม่แพงมาก ข้อมูลบุคลากรตามรายละเอียดดังกล่าว จะมีประโยชน์ต่อการฝึกอบรมมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของข้อมูล ความทันสมัยของข้อมูล ความสะดวกและรวดเร็วในการเรียกใช้ข้อมูล ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ถ้าหน่วยงานที่รับผิดชอบได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรแล้ว ข้อมูลบุคลากรจะมีประโยชน์มากต่อการฝึกอบรม



## 2.5 ประเภทของความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความจำเป็นหรือความต้องการ มีผู้จำแนกไว้แตกต่างกันหลายแบบแล้วแต่ผู้จำแนกจะยึดหลักเกณฑ์อะไร ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องพิจารณาอาจจำแนกได้ 4 รูปแบบ ดังนี้

### 2.5.1 รูปแบบที่ 1 พิจารณาถึงวิธีการค้นหา ได้แก่

2.5.1.1 ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่เด่นชัด ถือเป็นปัญหาข้อขัดข้องและก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นความจำเป็นที่ชัดเจน ไม่ต้องค้นหาสำรวจ วิจัย หรือวิเคราะห์แต่อย่างใด

2.5.1.2 ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องค้นหา เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องสามารถบอกได้ว่า การฝึกอบรมประเภทใดจึงจะสามารถแก้ปัญหาขององค์กร หรือช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ดำเนินการไปสู่จุดหมายได้ เช่น ปัญหางานค้าง ผลงานไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน บุคลากรขาดงานบ่อย อัตราการออกจากงานสูง เป็นต้น

### 2.5.2 รูปแบบที่ 2 พิจารณาถึงตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แบ่งออกได้ดังนี้

2.5.2.1 ความจำเป็นในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะที่ตนกำลังดำรงตำแหน่งนั้นอยู่ หรือของตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ซึ่งตนจะได้รับตำแหน่งนั้นแน่นอนในอนาคต

2.5.2.2 ความจำเป็นในการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนโดยทั่วไป

2.5.2.3 ความจำเป็นที่จะเพิ่มความรู้และความเข้าใจโดยทั่วไปโดยไม่จำกัดว่าอยู่ในวิชาการแขนงใด หรือของหน้าที่ใด เพื่อให้ทันสมัยทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

### 2.5.2.4 ความจำเป็นที่จะพัฒนาบุคลิกลักษณะและท่าที่เป็นส่วนบุคคล

2.5.3 รูปแบบที่ 3 พิจารณาถึงระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม เพราะตามสภาพความเป็นจริงไม่ใช่เฉพาะว่าจะต้องมีปัญหาเกิดขึ้นในองค์กรเสียก่อนจึงจะเกิดความเป็นจริงนั้นในบางครั้งยังไม่เกิดปัญหาขึ้นในองค์กร เราก็อาจจะจัดฝึกอบรมได้ ทั้งนี้เราอาจจะแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

2.5.3.1 ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ปรากฏชัดเจนในปัจจุบัน จะปรากฏออกมาในลักษณะที่เป็นปัญหาข้อขัดข้อง และก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานอย่างชัดเจน จะต้องทำการฝึกอบรมบุคคลที่เกี่ยวข้องเสียก่อนจึงจะแก้ปัญหาต่างๆ ได้ เช่น พนักงานคุมเครื่องจักรไม่มีความรู้ความสามารถที่จะคุมเครื่องได้ หัวหน้างานขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเบื้องต้น ความจำเป็นในการฝึกอบรมลักษณะนี้อาจจะมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป็นการบกพร่องที่ตัวคนขาดความรู้ความสามารถเป็นประการสำคัญ

2.5.3.2 ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่จะปรากฏในอนาคต เป็นปัญหาที่มีเครื่องชี้หรือส่อว่าจะเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในอนาคต ดังนั้นเพื่อจะแก้ไขไม่ให้เกิดปัญหานั้นเกิดขึ้นในอนาคต จึงทำการฝึกอบรมเสียในปัจจุบัน หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการเอาความจำเป็นในการฝึกอบรมในอนาคตมาจัดการฝึกอบรมเสียในปัจจุบันนั่นเอง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่ พนักงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานธรรมดาขึ้นไปเป็นพนักงานระดับบริหารในอีก 3 เดือนข้างหน้า จะเกิดความจำเป็นในการฝึกอบรมสำหรับอนาคตที่เขาเหล่านั้นจะต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานการควบคุมบังคับบัญชาคนอย่างแน่นอน ดังนั้น เพื่อที่จะป้องกันไม่ให้ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นในอนาคต จึงต้องฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานเสียในปัจจุบัน

2.5.3.3 ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่มุ่งปรับระดับความสามารถของบุคคลและขององค์การในปัจจุบันและในอนาคต ปัญหาของหน่วยงานที่จะถือว่าเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยตรง จะไม่ปรากฏหากไม่มีการฝึกอบรม กิจกรรมต่างๆ ขององค์การก็จะดำเนินไปโดยบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกประการ พนักงานทุกคนก็บังเกิดความพึงพอใจในงานของตน แต่เป็นความมุ่งมาดปรารถนาของหน่วยงานที่จะยกระดับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและความพึงพอใจของพนักงานสูงขึ้น และการที่จะกระทำได้สำเร็จนั้นจะตั้งอาศัยการฝึกอบรม แสดงว่าเกิดความต้องการในการฝึกอบรมขึ้นแล้ว ตัวอย่างของโครงการฝึกอบรมที่เห็นได้ชัด คือ การจัดให้มีการบรรยายพิเศษในหัวข้อที่น่าสนใจให้พนักงานฟังโครงการฝึกฝนเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ของพนักงาน โครงการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับพนักงาน เป็นต้น

2.5.4 รูปแบบที่ 4 พิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ปัญหา (Problems) หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในองค์การที่ไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์การ หรือที่ยังไม่ได้กระทำซึ่งกลายเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งปัญหาต่างๆ ดังกล่าวเกิดได้ในทุกระดับของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ตั้งแต่ต่ำสุดจนถึงสูงสุด ปัญหาเหล่านั้นได้แก่

2.5.4.1 เมื่อองค์การต้องการที่จะเพิ่มผลผลิตให้มากกว่าเดิม

2.5.4.2 เมื่อต้องการจะปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานและยกระดับกำลังขวัญ (Morale) ของผู้ปฏิบัติงานให้สูงกว่าเดิม

2.5.4.3 เมื่อต้องการจะพัฒนาทักษะใหม่ๆ ความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติใหม่ๆ ในการทำงาน

2.5.4.4 เมื่อต้องการจะให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เครื่องมือ เครื่องจักรกล กระบวนการและวิธีการทำงานใหม่ๆ ได้อย่างถูกต้อง หรือเมื่อมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านั้น

2.5.4.5 เมื่อต้องการที่จะลดความสิ้นเปลือง อุบัติเหตุ การออกจากงาน การมาทำงานช้า การขาดงาน และสิ่งอื่นๆ ในลักษณะเดียวกันซึ่งล้วนแต่ทำให้ค่าใช้จ่ายขององค์การ (Costs) สูง

2.5.4.6 เมื่อต้องการที่จะทำความเข้าใจนโยบายหรือกฎระเบียบข้อบังคับใหม่ๆ หรือที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

2.5.4.7 เมื่อต้องการที่จะขจัดความเกะกะล่าช้าทั้งในเรื่องทักษะในการทำงานเทคโนโลยีต่างๆ วิธีการทำงาน สิ่งที่เกิดออกมาหรือสินค้าต่างๆ การตลาด การบริหารเงินทุน ฯลฯ

2.5.4.8 เมื่อต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งทำงานได้ระดับผลงานที่ใช้เวลาทำงานร้อยละเปอร์เซ็นต์เพิ่มขึ้นถึงเกณฑ์มาตรฐานของผลงานในหน้าที่ของตน

2.5.4.9 เมื่อต้องการพัฒนาการบรรจุแต่งตั้งบุคคล การจัดเตรียมบุคคลเพื่อให้ก้าวหน้าต่อไป การปรับปรุงการเพิ่มขยายกำลังคน และส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำให้สืบเนื่องต่อไป

## 2.6 การพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรฝึกอบรม

### 2.6.1 การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development)

ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการพัฒนา (curriculum development) ไว้ดังนี้

วิชัย (2535) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมต่างๆ เข้าด้วยกัน จนเป็นระบบที่ปฏิบัติได้

วิชัย (2537) กล่าวว่า งานของการพัฒนาหลักสูตรจะครอบคลุมระบบที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตร ได้แก่ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการใช้หลักสูตร และระบบการประเมินของหลักสูตร

สรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมต่างๆ เข้าด้วยกันซึ่งอาจเป็นการสร้างขึ้นใหม่หรือปรับหลักสูตรที่มีอยู่แล้วโดยครอบคลุมระบบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการใช้หลักสูตร ระบบการประเมินหลักสูตร

### 2.6.2 ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร

วิชัย (2535) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรโดยพิจารณาความสำคัญของสิ่งต่างๆ ดังนี้

2.6.2.1 ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรด้านต่างๆ ล้วนมีความสำคัญต้องศึกษารวบรวมข้อมูลอย่างถูกวิธี ให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การทำงานใดๆย่อมต้องการทราบผลการปฏิบัติ หลักสูตรที่ได้ประกาศใช้แล้วต้องมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ จนครบโครงการ สิ่งที่มีสัมฤทธิ์ผล ประสบความสำเร็จ ย่อมเกิดความภาคภูมิใจ เป็นแรงจูงใจมีการนำไปใช้ในลักษณะงานเดียวกันในครั้งต่อไปส่วนสิ่งที่ไม่สัมฤทธิ์ผลมีปัญหาและอุปสรรคจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงต่อไป

2.6.2.2 ปรัชญาการศึกษาเป็นแนวความคิดเป็นอุดมคติหรืออุดมการณ์ของนักปรัชญาและนักการศึกษา ความเชื่อเหล่านั้นใช้เหตุและผลเป็นเกณฑ์พิจารณา จึงเป็นสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับการเลือกนำเอาสิ่งปฏิบัติและสอดคล้องกับสภาพ และความต้องการของสังคมมาใช้ในการกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

2.6.2.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาของ นักจิตวิทยาหลายลัทธิความเชื่อ เมื่อนำมารวมและจัดเข้ากลุ่มพบว่าต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ แตกต่างกันว่าที่กรรมวิธีให้เกิดการเรียนรู้และสภาพการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้ทฤษฎีการเรียนรู้จึงมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงจากปรัชญาการศึกษา กำหนดเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพราะอุดมการณ์ของปรัชญาการศึกษา ต้องการให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติอย่างไร ต้องหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติตามต้องการ โดยใช้ความรู้ทางด้านทฤษฎีการเรียนรู้ที่นักจิตวิทยาได้ศึกษาเอาไว้

2.6.2.4 สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาบางอย่างเกิดขึ้นได้ในช่วงเวลาสั้นๆ บางอย่างค่อยๆ เปลี่ยนอย่างค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งล้วนแต่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในสังคม

ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ นักพัฒนาหลักสูตรนำไปใช้ในการพิจารณา ตัดสินใจกำหนดเป็นรูปแบบของหลักสูตรแบบผสมผสาน ไม่ยึดตามหลักสูตรประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังนั้นในการพัฒนาหลักสูตรจึงจำเป็นต้องมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้พร้อม เพื่อใช้ในช่วงก่อนดำเนินการและขณะดำเนินการ

วิชัย ดิสสระ (2535) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจการเมือง สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีมีผลกระทบโดยตรงต่อทัศนคติและการดำเนินชีวิตของคนไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพเศรษฐกิจของไทย มีแนวโน้มที่จะพัฒนาจากประเทศเกษตรกรรม ไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม จากแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นต้องปรับปรุงหลักสูตรเพื่อเป็นการเตรียมประชากรของประเทศให้สอดคล้องกัน โดยเฉพาะการเตรียมประชากรให้พร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้ดำเนินชีวิตได้ อย่างสงบสุข

2. ความคิดเห็นจากนักวิชาการและสื่อมวลชน ข้อมูลต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยข้อคิดเห็นและข้อวิจารณ์ที่ได้จากการประชุมสัมมนาทางวิชาการและสื่อมวลชน ชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรปัจจุบันควรสนองความต้องการของท้องถิ่นให้มากขึ้นและควรให้ท้องถิ่นมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรมากขึ้นทั้งนี้เพราะผู้เรียนที่จบหลักสูตรแล้ว ส่วนมากยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการประกอบอาชีพให้สอดคล้องและสนองความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่

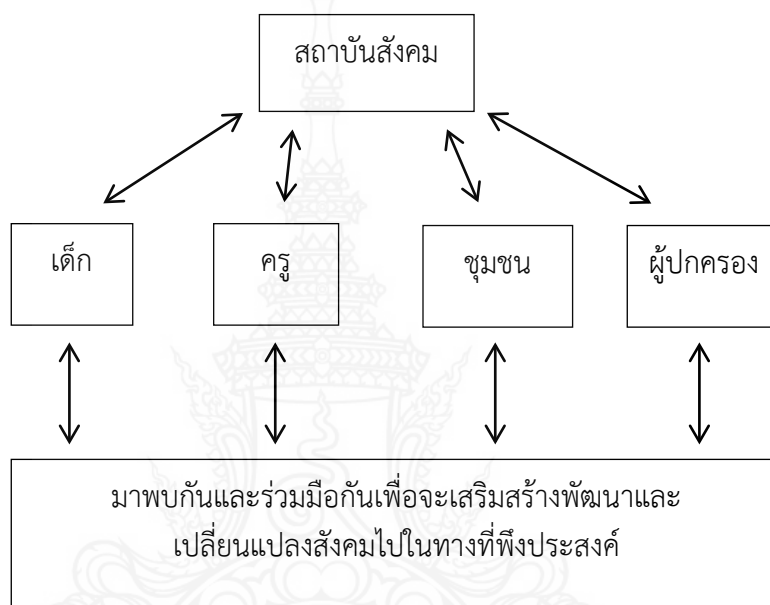
3. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรนั้นภายหลังจากที่หลักสูตรไปแล้ว จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลต่างๆ มาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรในบางด้านที่เป็นปัญหา ตามความเหมาะสมและความจำเป็นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สรุปได้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม ความคิดเห็นของนักวิชาการและสื่อมวลชน และกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งในการพัฒนาหลักสูตรมีนักวิชาการหลายท่านได้สร้างรูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายท่าน ดังนี้



2.6.3 รูปแบบการพัฒนาของหลักสูตร ได้มีนักการศึกษา นำเสนอแนวคิด หลักการ ขั้นตอนต่างๆ ในการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังต่อไปนี้

2.6.3.1 การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Smith, Stanley, and Shores (1957) ได้ใช้ในแนวคิดโดยการศึกษาสังคมเป็นพื้นฐานเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยการศึกษาปัญหาจากสังคมมากกว่า การสอนเนื้อหาวิชาโดยเสนอแนะการศึกษาสังคมทางด้าน ทักษะ ค่านิยม รูปแบบของสังคมและความเข้าใจสภาพปัญหาความต้องการของสังคม พยายามจัดการศึกษา เพื่อมุ่งฝึกคนให้เข้าใจสังคมและการแก้ไขปัญหาสังคม รูปแบบดังกล่าวถือว่าโรงเรียน เป็นสถาบันทางสังคมซึ่งประกอบด้วยคณะบุคคลหลายฝ่ายดังแสดงตามภาพ



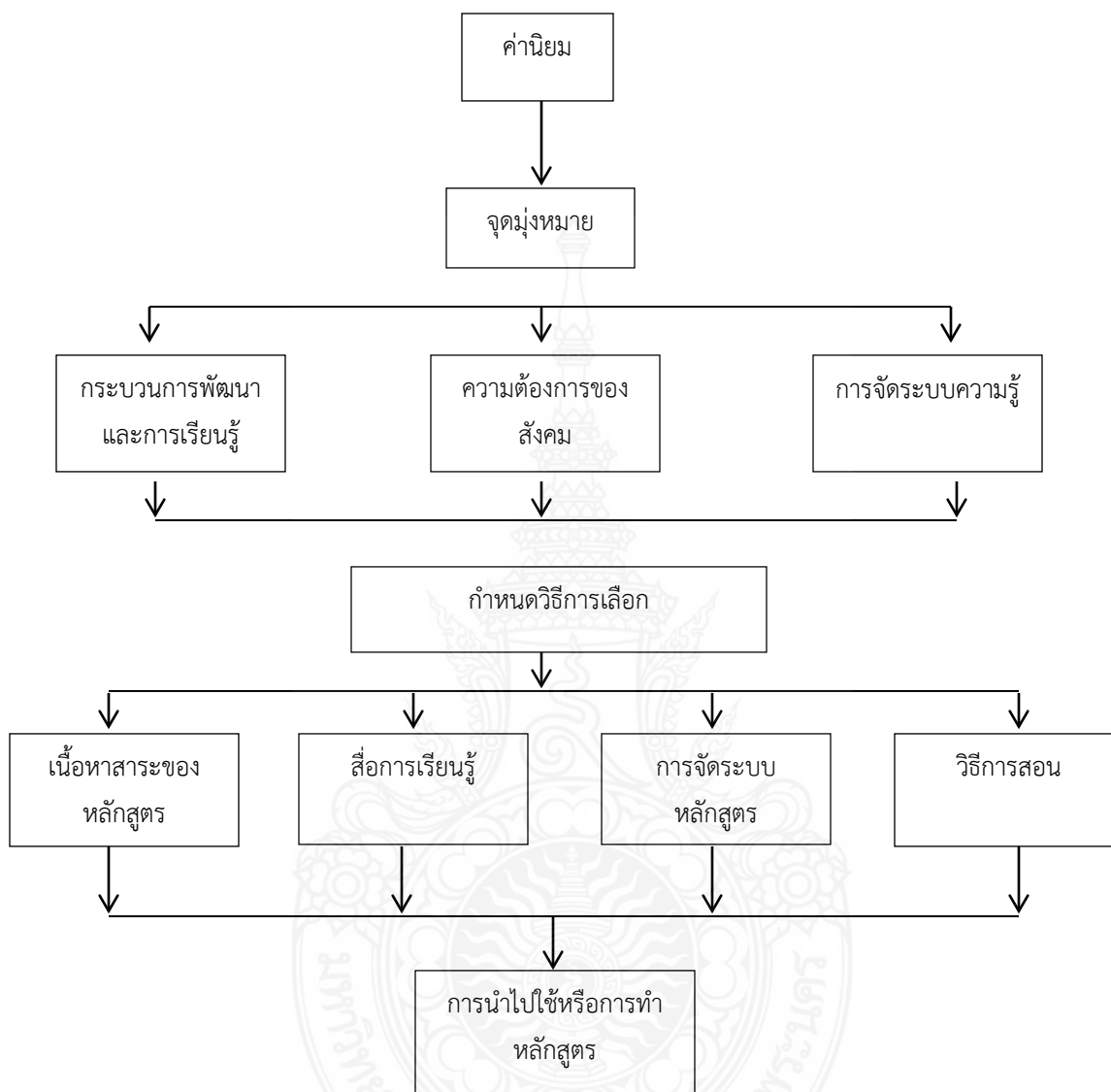
ภาพ 1 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Smith

ที่มา : Fundamentals of Curriculum Development by O.B. Smith, O. W. Stanley, & S. J Harlen, 1957, New York: Harcourt Brace and word.

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสังคมเพื่อพัฒนาหลักสูตรนั้น มีข้อคำนึง 4 ประการ คือ

- 1) การกำหนดจุดมุ่งหมาย
- 2) การเลือกเนื้อหาวิชาและประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
- 3) การเลือกประเภทของหลักสูตร และการสอนที่จะนำมาใช้ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคม
- 4) การจัดคุณภาพของหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้

2.6.3.2 ทฤษฎีของการพัฒนาหลักสูตรโดย Fox (1962) ทำให้มองเห็นแหล่งที่มาและสิ่งที่จะต้องดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของการพัฒนาหลักสูตรชัดเจน ละเอียดยิ่งขึ้นดังแสดงตามภาพ



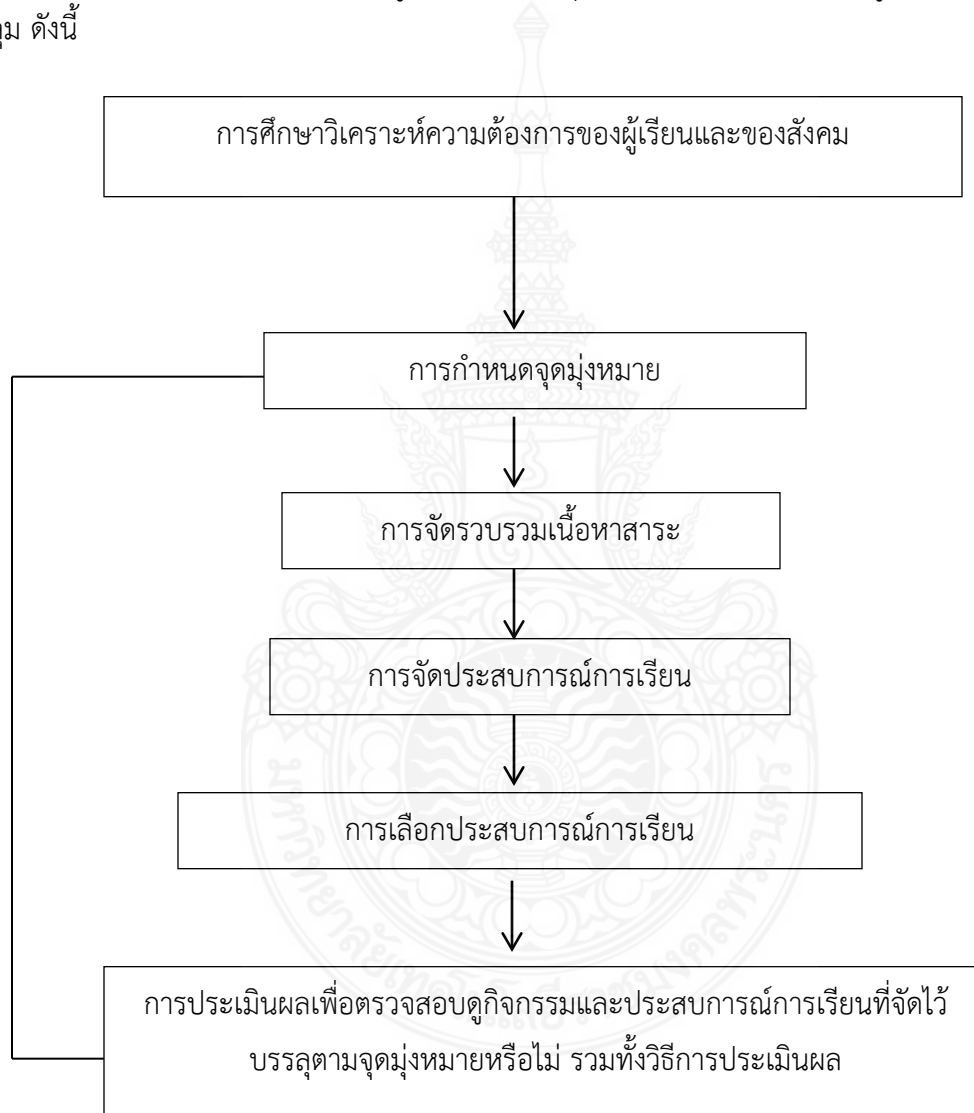
ภาพ 2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Fox

ที่มา : The Sources of Curriculum Development, by S.R.Fox, 1962, Theory into Practice.

2.6.3.3 ทฤษฎีของการพัฒนาหลักสูตรโดย Taba (1962) ได้กล่าวว่า หลักสูตรไม่ว่าจะมีรูปแบบอย่างไรก็ตามควรจะมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

- 1) วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา
- 2) เนื้อหาวิชาและจำนวนชั่วโมงสอนแต่ละวิชา
- 3) กระบวนการเรียนการสอน
- 4) โครงการประเมินผลตามหลักสูตร

โดยที่ขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรทาบ้า ได้สรุปแนวคิดที่มีลักษณะเป็นรูปแบบที่กว้างขวางและครอบคลุม ดังนี้



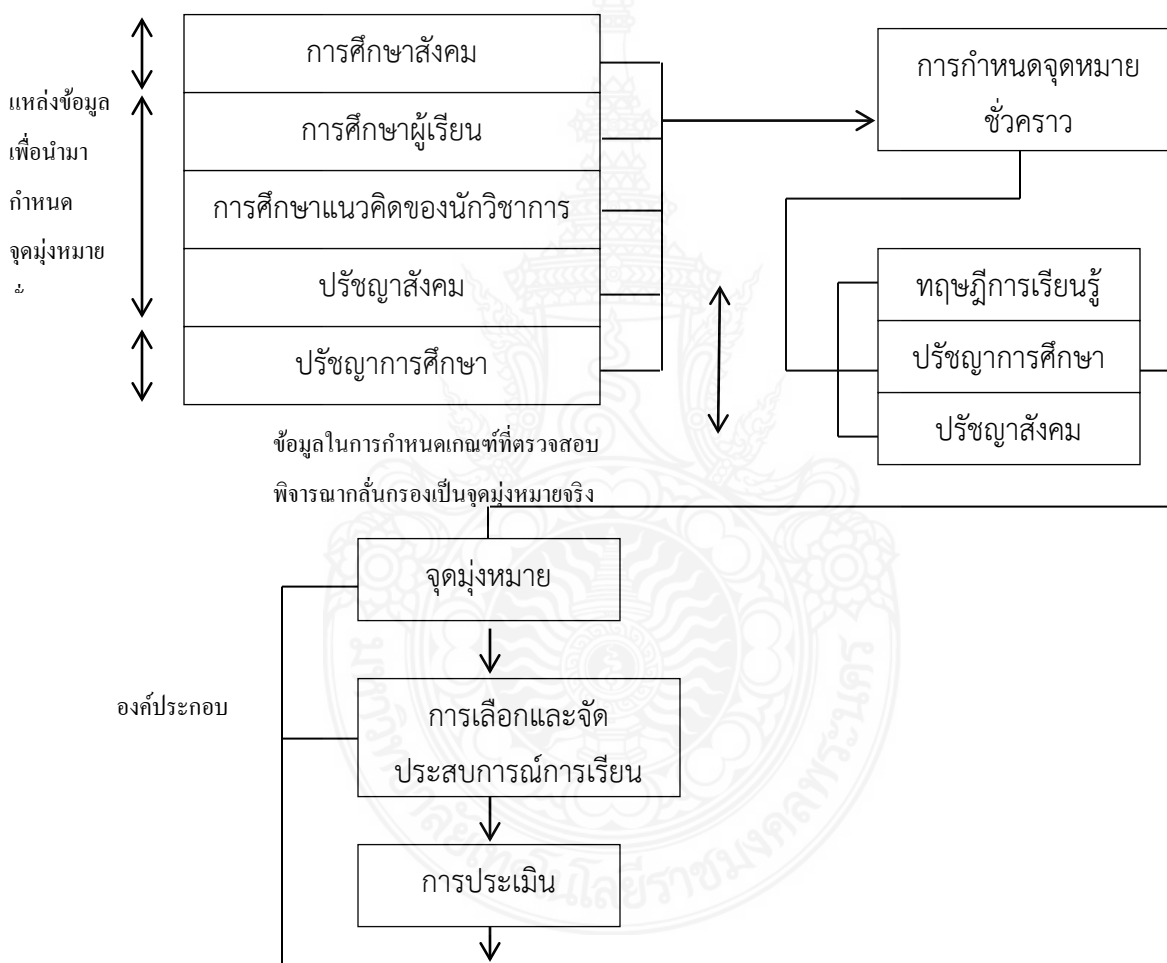
ภาพ 3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Taba

ที่มา : Curriculum Development: Theory and Practice , by T.Hida, 1962, New York: Harcourt and World

2.6.3.4 ทฤษฎีของการพัฒนาหลักสูตรโดย Tyler (1949,p.68) ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ทางการพัฒนาหลักสูตรของมหาวิทยาลัยเบอริงแฮม ประเทศอังกฤษ ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอนว่า ควรจะตอบคำถามพื้นฐาน 4 ประการ คือ

- 1) มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจะแสวงหา
- 2) มีประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรบ้างที่จะช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนด
- 3) จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
- 4) จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการเรียนอย่างไร จึงจะตัดสินได้ว่า

บรรลุถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler



ภาพ 4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler

ที่มา : Basic principles of curriculum and instruction , by R.Tyler, 1949, London: Kluwer Academic Publishers.



นอกจากนี้ ยังให้แนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษา รูปแบบของวัตถุประสงค์และการเลือก ประสิทธิภาพการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษา Tyler (1949) กล่าวว่า การศึกษาเป็นกระบวนการในการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ซึ่งพฤติกรรมหมายถึง การคิดความรู้สึกและการกระทำ ดังนั้นจุดมุ่งหมายทางการ ศึกษา คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2. รูปแบบของวัตถุประสงค์ Tyler (1949) ได้เสนอรูปแบบของวัตถุประสงค์ไว้ 3 รูปแบบ

2.1 กำหนดในลักษณะที่ผู้สอนต้องการกระทำ เป็นข้อความที่บ่งชี้ว่าผู้สอนวางแผนจะ ทำอะไรบ้าง ซึ่งไม่ใช่ผลขั้นสุดท้ายของการจัดการศึกษา จึงไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน

2.2 กำหนดเป็นหัวข้อเรื่อง แนวคิดหรือองค์ประกอบอื่นๆ ของเนื้อหาซึ่งบ่งชี้ถึงเนื้อหาที่ ผู้เรียนต้องเรียน โดยไม่ได้ระบุว่าผู้เรียนต้องทำอะไรกับเนื้อหานั้นกำหนดรูปแบบพฤติกรรม ซึ่งบางครั้งมีการ กำหนดรูปแบบพฤติกรรมทั่วไป ซึ่งไม่บ่งชี้ว่าจะนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้อย่างไร หรือนำพฤติกรรมนั้นไป ประยุกต์ใช้ในเรื่องใด

2.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ที่มีอยู่มากที่สุดคือ การกำหนดรูปแบบที่บ่งชี้พฤติกรรม ที่ต้องการการพัฒนาให้เกิดในผู้เรียน และเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตรประจำวันที่ต้องการนำพฤติกรรมนั้นไป ประยุกต์ใช้ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะช่วยให้ในการกำหนดแนวทางในการเลือกกระบวนการเรียนรู้อะไรและการวางแผนการสอนเนื้อหาให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาพฤติกรรมตามที่คาดหวัง

3. การเลือกประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่ช่วยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ Tyler (1949) ได้เสนอ หลักเกณฑ์ในการเลือกประสิทธิภาพการเรียนรู้ดังนี้

3.1 ผู้เรียนต้องมีโอกาสในการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ระบุไว้ใน วัตถุประสงค์

3.2 ประสิทธิภาพการเรียนรู้ควรจะทำให้ผู้เรียนได้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติ

3.3 ประสิทธิภาพการเรียนรู้ควรมีความเหมาะสมและอยู่ในวิสัยที่คนที่จะทำให้ ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้

3.4 การบรรลุวัตถุประสงค์ข้อเดียวอาจจะต้องใช้ประสิทธิภาพการเรียนรู้หลายๆด้าน

3.5 ประสิทธิภาพการเรียนรู้เช่นเดียวกันอาจทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้หลายประการ

ต่อมา Tyler (1970) ได้เสนอหลักเกณฑ์สำคัญ 4 ประการ ในการกำหนดเนื้อหาของการพัฒนา หลักสูตร โดยมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง ดังนี้ ขอบเขต (scope) หมายถึง ขอบเขตที่ต้องการให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ เนื้อหามากน้อยเพียงใด ความสำคัญ (sequence) หมายถึง ขอบเขตที่ต้องการให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ว่าให้ ความรู้แก่ผู้เรียนในตอนใดก่อนหรือหลัง ความต่อเนื่อง (continuity) ในการสอนเนื้อหาในลักษณะที่มีความ แตกต่างระดับกัน ความต่อเนื่องจะทำให้หัวข้อที่เหมือนกันแตกต่างกันแตกต่างกันในด้านรายละเอียดและความ ลึกซึ่งไม่เท่ากัน ความกลมกลืน (integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ในแนวนอนของเนื้อหาในหลักสูตร

4. การประเมิน Tyler ( 1949) ระบุว่า การประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การประเมินผลเป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบผลลัพธ์ของหลักสูตรและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แนวคิดที่สำคัญของการประเมินผล มี 2 ข้อคือ

4.1 ต้องเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน

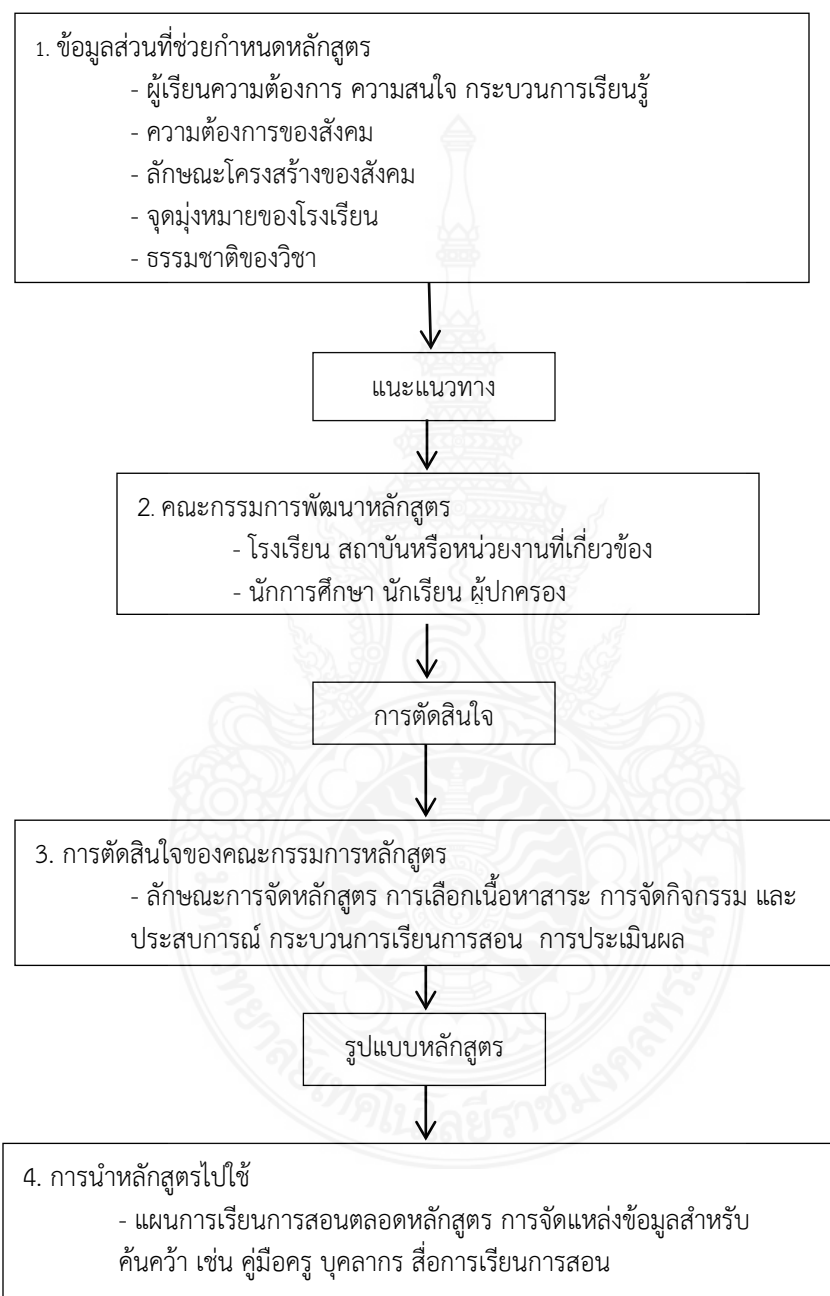
4.2 ต้องมีการประเมินมากกว่าหนึ่งครั้งเพื่อดูว่ามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นหรือไม่ จึงมีความจำเป็นที่การประเมินผลทางการศึกษา ต้องมีการประเมิน 2 ครั้ง คือ ก่อนเริ่มต้นโปรแกรมการศึกษา และหลังสิ้นสุดโปรแกรมการศึกษาเพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Tyler (1949) ได้เสนอแนะว่ากระบวนการประเมินผลควรประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการศึกษา
2. ระบุสถานการณ์ที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมที่กำหนดตามวัตถุประสงค์
3. สร้างเครื่องมือในการประเมิน และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือจากความเป็นปรนัย (objectivity) ความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability)
4. การใช้ผลของการประเมินโดยการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลความหมายหลังจากนั้นจึงนำไปตรวจสอบกับวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษา



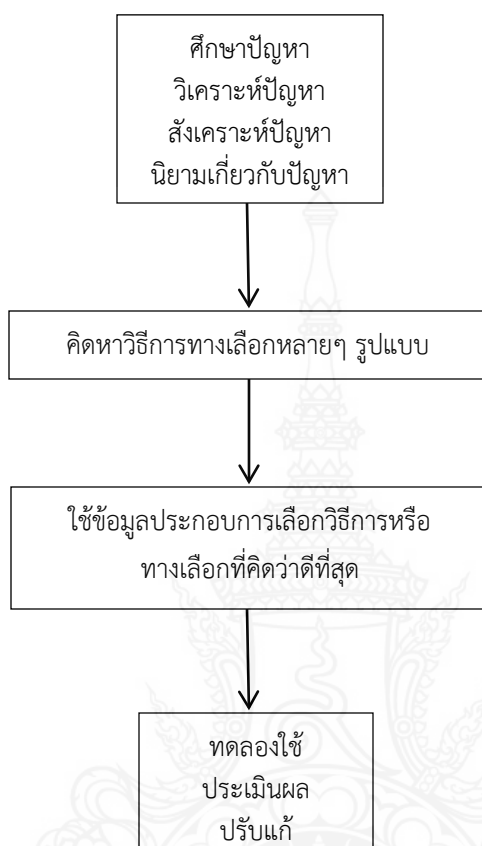
นอกจากนั้นไทเลอร์ ก็ยังมี Saylor and Alexander(1974) ได้ศึกษาแนวคิดและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเพื่อปรับขยายรูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และได้มองเห็นประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับเทคนิควิธีการกำหนดจุดประสงค์ในการเลือกเนื้อหาประสบการณ์การประเมินผลโดยมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ดังนี้



ภาพที่ 5 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor and Alexander

ที่มา : Planning Curriculum for Schools , by J.G. Saylor, and M.A.Wiliam, 1974, New York: Rinchat and Winston.

2.6.3.5 ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรแบบพินิจระบบ (system approach) ซึ่งเป็นที่นิยมใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยลำดับขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรได้ดังนี้ (วิชัย, 2537)



ภาพที่ 6 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบพินิจระบบ (systems approach)

ที่มา : กระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบพินิจระบบ (systems approach) , วิชัย, 2537

สรุปสำหรับการพัฒนาหลักสูตรบรรดาแผนภูมิโครงสร้าง ขั้นตอนและรูปแบบตลอดทั้งการเรียงลำดับก่อนหลังอาจแตกต่างกันไปบ้าง แต่สาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดหลักการขั้นตอนต่างๆ จะคล้ายกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากต่างก็มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้นต้องทำเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผนไม่ว่าจะใช้หลักการหรือวิธีการใด ในที่สุดจะต้องประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะเนื้อหา จำนวนชั่วโมงเรียนแต่ละวิชา กระบวนการเรียนการสอน และโครงสร้างการประเมินผลหลักสูตรที่จะใช้ประเมินคุณภาพหลักสูตร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรจากทฤษฎีต่างๆ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับบุคลากรทีมสุขภาพ เมื่อพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาแล้ว เพื่อต้องการทราบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพหรือไม่

## 2.7 การฝึกอบรม

มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารและการจัดการ ถ้ามนุษย์ได้รับการพัฒนาแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างก็จะพัฒนาง่ายขึ้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ประเทศชาติที่เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยคนเป็นกำลังและเป็นตัวจักรสำคัญ เพราะคนจะเป็นผู้ดำเนินการ ผู้จัดการ ผู้บริหาร และผู้ควบคุมการใช้ทรัพยากรด้านงบประมาณอุปกรณ์ หรือวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ การจัดหาคนตาจนถึงขั้นดำเนินการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ มาใช้ให้ก่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติอย่างแท้จริง ดังเช่น เมธี ปิยะกุล (2549) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรอื่นๆ นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรที่ดีที่สุด จากวิธีการต่างๆ ได้แก่ การฝึกอบรม

2.7.1 กระบวนการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติ (Goldstein, 1993, p.342) นอกจากนี้ Dessler (1982, p.238) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการในการสอนบุคลากรใหม่เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ในขณะที่อาจเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่บุคคลต้องการซึ่งเป็นการพัฒนางานปัจจุบันและในอนาคตด้วย บางแห่งอาจใช้คำว่า ฝึกอบรมควบคู่ไปกับการพัฒนาถึงแม้จะมีความแตกต่างกันบ้าง และจากแนวคิดของจงกลณี ชูติมาเทวินทร์(2542, หน้า 1) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพงศ์ หรดาล (2539, หน้า 30) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติจนสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหองานที่ปฏิบัติอยู่ให้บรรลุความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 107) ได้ให้ความหมายหลักสูตรฝึกอบรม ว่า เป็นประมวลความรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม คือ การจัดทำเนื้อหาสาระและวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติและความสามารถอันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจึงต้องศึกษาในเรื่องการฝึกอบรมหลักสูตรและกระบวนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

นอกจากนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิดของสมคิด บางโม (2544, หน้า 19 – 21 ) เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม สามารถสรุปขั้นตอนในการฝึกอบรมได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการศึกษาปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับบุคคล โดยการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา และวิธีการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับแนวทางแก้ไขปัญหาขององค์กร ส่วนประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย

1. ชื่อหลักสูตร
2. วัตถุประสงค์
3. เนื้อหา
4. ประสบการณ์การเรียนรู้
5. แนวทางการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการฝึกอบรมเป็นการนำโครงการที่ได้รับอนุมัติแล้วมาดำเนินการฝึกอบรมซึ่งจะต้องบริหารโครงการเป็น 3 ระยะ คือ (1) ระยะเตรียมการ นั่นคือ การเตรียมการก่อนฝึกอบรม (2) ระยะฝึกอบรม คือ ตั้งแต่วันแรกของการฝึกอบรมจนถึงวันสิ้นสุดการฝึกอบรม และ (3) ระยะหลังการฝึกอบรมแล้ว

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมในการวัดและประเมินว่าการอบรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินอาจใช้การวัดหลายวิธี อาจประเมินครั้งเดียวเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม หรือประเมินครั้งระยะเวลาของการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมเป็น 2 ครั้ง

สรุปหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ประมวลความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการฝึกอบรมมาใช้เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับบุคลากรที่มสุขภาพ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติต่อการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ อันที่จะช่วยให้งานด้านการสร้างเสริมสุขภาพมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

2.7.2 ประเภทของการฝึกอบรม จากการสังเคราะห์แนวคิดของสุภาพร และยงยุทธ (2545) เกี่ยวกับประเภทของการฝึกอบรม สรุปได้ว่าใช้หลักเกณฑ์ในการจำแนกประเภทของการฝึกอบรม ได้ดังนี้

2.7.2.1 ประเภทของการฝึกอบรม โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์สามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้ 2 ประเภท

1) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน (technical knowhow training) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะงาน ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย วิธีการปฏิบัติต่างๆ หรือมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน

2) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ (skill or experiences training) บุคลากรในแต่ละระดับขององค์กรจะต้องใช้ทักษะในการทำงานหรือต้องการทักษะเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นทักษะในงานที่จะต้องใช้ฝีมือ เช่น ผู้บังคับบัญชาระดับสูงอาจจะต้องใช้ทักษะในการบริหาร

2.7.2.2 ประเภทของการฝึกอบรมโดยการยึดเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์การจำแนกประเภทของการฝึกอบรม โดยยึดระยะเวลาการทำงาน สามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้ 2 ประเภท คือ

1) การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (pre-service training) การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน หมายถึง องค์การต้องการให้บุคลากรที่รับเข้ามาใหม่ได้มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานในส่วนที่บุคคลจะต้องรับผิดชอบ ปฏิบัติงานก่อนที่จะเข้าทำงาน

2) การฝึกอบรมเมื่อได้เข้าทำงานแล้ว (in-service training) การฝึกอบรมหลังได้เข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมตั้งแต่แรกเริ่มที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กรและเป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่กำลังปฏิบัติงานให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

Dessler (1982) ได้เสนอแนวทางการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เป็นการฝึกอบรมขณะที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่ ข้อดีของการฝึกอบรมลักษณะนี้ คือ ประหยัดค่าใช้จ่าย สื่ออุปกรณ์ต่างๆ แต่ก็มีข้อควรระวังเกี่ยวกับองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้เข้ารับการอบรม ผู้ให้การอบรมต้องระมัดระวังในการฝึกอบรมและใช้อุปกรณ์เท่าที่จำเป็น ผู้ให้การอบรมเป็นผู้มีประสบการณ์ ความรู้ และทักษะมาก่อน ควรดำเนินตามขั้นตอนตั้งแต่การเตรียมตัวผู้เข้ารับการอบรม การดำเนินการฝึกอบรม ทดลองการฝึกอบรม ทดลองการปฏิบัติ และติดตามผล

2. การฝึกอบรมตามลักษณะงาน สามารถดำเนินการทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ดังนี้

2.1 การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล ได้แก่ การใช้โปรแกรมการอ่าน คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านสิ่งพิมพ์ที่กำหนดให้ การใช้บทเรียนสำเร็จรูปที่เตรียมไว้ ให้ผู้เรียนศึกษาและตรวจสอบคำตอบด้วยตนเองและการฝึกอบรมภาคสนาม เป็นการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันด้วยตนเอง

2.2 การฝึกอบรมเป็นกลุ่ม ได้แก่ การบรรยาย การประชุมกลุ่ม ซึ่งอาจทำได้โดยการอภิปรายกลุ่ม การประชุมปรึกษาหารือ การประชุมสัมมนา การประชุมทางวิชาการ การประชุมกลุ่มย่อย การอภิปราย การประชุมกลุ่มย่อยแล้วรายงานผล และการระดมสมอง

เทคนิคการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมเป็นปัจจัยหนึ่งสนับสนุนความสำเร็จในการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม เทคนิควิธีที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับองค์ประกอบต่างๆ ของการฝึกอบรม และต้องมีวิธีดำเนินการที่เป็นขั้นตอนเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ตรงตามเป้าหมายของการฝึกอบรม เทคนิคในการฝึกอบรมประกอบด้วยรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายโดยคณะวิทยากร (panel discussion) การสาธิต การสัมภาษณ์ การแสดงบทบาทสมมติ (role play) การศึกษากรณีตัวอย่าง (case study) การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) การระดมสมอง (brain storming) การสัมมนาการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (จงกลณี , 2541)

1. การบรรยาย (lecture) วิธีการบรรยายเป็นวิธีการที่ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วน ส่วนร่วมน้อยที่สุด แต่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม การบรรยายเป็นการสื่อสารทางเดียว ผู้บรรยายอาจใช้สื่อทางการศึกษาหลายอย่างประกอบการบรรยาย ผู้เข้ารับการอบรมอาจมีส่วนร่วมได้บ้างเมื่อสิ้นสุดการบรรยาย เช่น การถาม การแสดงความคิดเห็น ข้อดีของการบรรยาย คือ ไม่มีค่าใช้จ่ายมากในการเตรียมการ และง่ายต่อการเตรียมการ ใช้ได้กับผู้เข้ารับการอบรมทั้งกลุ่มเล็กกลุ่มใหญ่ ข้อพึงระวังคือ หากใช้เวลามากผู้เข้าอบรมจะเบื่อ หาก

วิทยากรไม่มีทักษะการสื่อสารจะทำให้เนื้อหาไม่น่าสนใจควรมีการเตรียมตัวมาอย่างดี เนื้อหาควรสั้นและกระชับ รวมทั้งสื่อที่ใช้ประกอบการบรรยายควรน่าสนใจ

2. การอภิปรายโดยคณะวิทยากร (panel discussion) เป็นวิธีฝึกอบรมโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ตั้งแต่ 3 – 7 คน คณะผู้เชี่ยวชาญร่วมกันให้ความเห็นในเรื่องที่ได้รับมอบหมายจากผู้ดำเนินการอภิปราย ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรฝึกอบรม ผู้ดำเนินการอภิปรายเป็นผู้จัดลำดับให้แสดงความคิดเห็น ตั้งคำถาม สรุปประเด็น การอภิปรายของแต่ละท่าน วิธีการนี้ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับฟังความคิดเห็น ทำให้ได้ข้อคิดที่หลากหลาย เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

3. การสาธิต (demonstration) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้ควบคู่กับการบรรยายการสาธิตเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือให้ทราบกระบวนการทำงาน

4. การสัมภาษณ์ (interview) เป็นวิธีการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรมโดยบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้สัมภาษณ์ วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รู้จักผู้เชี่ยวชาญที่เชิญมาได้รับฟังความคิดเห็นและสารประโยชน์จากบุคคลที่มีชื่อเสียง มีผลงานดีเด่น เพื่อจุดประกายความคิด หรือเร้าใจให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดความกระตือรือร้นที่จะลงมือปฏิบัติในเรื่องที่ได้รับฟัง

5. การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) เป็นการฝึกอบรมโดยใช้การจำลองสถานการณ์และกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่ใช้เพื่อแก้ปัญหา เช่น ปัญหาเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทสมมติ จะช่วยฝึกทักษะในการสร้างสรรค์ ส่งเสริมความเข้าใจกัน เป็นการกระตุ้นสำนึกภายใน รวมทั้งการหยั่งรู้ ของผู้รับการอบรม ข้อดี คือ ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมเต็มที่ ฝึกการทำงานเป็นทีม แต่ใช้เวลาค่อนข้างมาก

6. การใช้กรณีศึกษา (case study) การใช้กรณีศึกษาเป็นการให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จากกรณีใดกรณีหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งหรือปัญหาใด ปัญหาหนึ่งที่เป็นจริง หรือเสมือนจริง โดยยกมาเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้วิเคราะห์วิจารณ์ หรือหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน กรณีศึกษาเป็นคำพูด ข้อเขียน วิดีโอ หรือรูปแบบอื่นๆ ซึ่งเป็นการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียนได้ดีมาก ข้อดีของการใช้กรณีศึกษาคือ กระตุ้นให้ผู้รับอบรมมีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงวิจารณ์และหาเหตุผล การใช้กรณีศึกษาเป็นวิธีที่ประหยัดเวลา และได้ผลคุ้มค่า ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจเหตุการณ์และปัญหาที่อภิปรายเป็นอย่างดี หลักการเลือกกรณีศึกษา เรื่องที่นำมาศึกษาควรเป็นเรื่องที่มีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถและวัย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม

7. การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) เป็นกิจกรรมการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ตนสนใจหรือมีประโยชน์ร่วมกัน เป็นการแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหา หรือหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

8. การระดมสมอง (brainstorming) การระดมสมองเป็นการระดมแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากผู้เข้ารับการอบรม หรือหากจะเป็นการระดมความคิดเพื่อหาวิธีแก้ปัญหา ซึ่งวิทยากรจะเป็นผู้รวบรวมความคิดต่างๆ ไว้ทั้งหมดโดยไม่มีการตัดสินว่าความคิดของใครผิดใครถูก แต่วิทยากรจะแยกประเภทหรือจัดหมวดหมู่ให้เห็นได้ชัด การระดมสมองเป็นวิธีการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดีและสามารถดึงเอาประสบการณ์



ของผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดความคิดเห็นสร้างสรรค์ จูงใจให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการระดมสมองวิทยากรต้องมีทักษะในการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นไม่ใช่กดดัน

9. การสัมมนา (seminar) การสัมมนาโดยทั่วไป หมายถึง การร่วมกันแสดงความคิดเห็นของกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความสนใจในเรื่องเดียวกันการสัมมนาเป็นกิจกรรมที่อำนวยความสะดวกอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงานได้นำการสัมมนามาใช้ในการแก้ปัญหา การพัฒนาการดำเนินงานและพัฒนาการเรียนการสอน

10. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) การประชุมเชิงปฏิบัติการมีลักษณะเป็นการประชุมเข้ม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจนเกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

นอกจากนั้น ทองฟู (2531) และวิน (2537) ยังจำแนกเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมที่เป็นการบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ นิยมใช้กับจำนวนมาก ได้แก่ การบรรยาย การบรรยายชุดหรือการประชุมปาฐกถา และการอภิปรายเป็นหมู่คณะ

2. การฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมมีบทบาทร่วม ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม การสัมมนา การประชุมแบบเซนต์เดวิด การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประชุมในรูปคณะกรรมการ การประชุมกลุ่มย่อย การระดมสมอง การประชุมปฏิบัติการ การจัดหลักสูตรระยะสั้น พอร์ม การศึกษาเฉพาะกรณี การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงละครสั้น วิธีประสบการณ์ เกมการบริหาร การฝึกฝนปฏิบัติงานในเวลาจำกัด การอภิปรายแบบปุจฉาวิสัชนา การสอนความต้องการกลุ่ม การจัดชุดผู้ฟัง การใช้เวลาซักถาม การทัศนศึกษา การสาธิต การสัมภาษณ์ การประชุมพบปะ แะปะพิชโบล

3. การฝึกอบรมที่พัฒนาเฉพาะตัวบุคคล ได้แก่ การสอนแนะ การสอนแบบโปรแกรมสำเร็จรูป การสอนเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง แผนพัฒนาเฉพาะบุคคล การวางแผนเพิ่มประสบการณ์ การศึกษาทางไปรษณีย์ รายชื่อเอกสารอ่านประกอบ

4. การฝึกอบรมที่ใช้ไฮเทคเทคโนโลยีเป็นส่วนที่สำคัญ ได้แก่ โทรทัศน์การสอน ภาพยนตร์การสอน สไลด์และเทปการสอน

นอกจากนี้ชูชัย (2542) เสนอเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

1. เทคนิคที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ ได้แก่ การบรรยายอภิปรายเป็นคณะ การประอภิปราย ทัศนศึกษา โครงการศึกษาการระดมสมอง

2. เทคนิคที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การแสดงบทบาทสมมติ และวิธีประสบการณ์

3. เทคนิคที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษา การอภิปรายกลุ่ม การแสดงแบบพฤติกรรม การฝึกปฏิบัติ เกมการบริหาร

สรุปได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมแต่ละแนวคิดนั้น จะมีกระบวนการในการฝึกอบรมที่เหมือนกันอยู่ 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรก เป็นกิจกรรมก่อนการปฏิบัติการฝึกอบรม (pre-implementation) ซึ่งครอบคลุมถึงกิจกรรมที่ต้องเตรียมไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรม เช่น การประเมินความจำเป็น การวิเคราะห์งาน การออกแบบหลักสูตร การเตรียมการเพื่อทดลองฝึกอบรม ขั้นตอนที่สอง เป็นกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม (during implementation) รวมไปถึงกิจกรรมทางด้านวิชาการ เทคนิคการฝึกอบรม การจัดบันทึกเอกสาร และขั้นตอน

สุดท้าย เป็นกิจกรรมหลังการฝึกอบรม (post-implementation) ครอบคลุมขั้นตอนที่จำเป็นได้แก่ การจัดทำรายงานหลังการอบรมสิ้นสุด การติดตามผลหลังการอบรมและการทบทวนเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ รูปแบบและขั้นตอนในการฝึกอบรมก็นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมจากที่กล่าวจะเห็นได้ว่าเทคนิควิธีการฝึกอบรมต่างๆ นั้นมีความเหมาะสมกับบุคคลและสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นเวลาที่จะเลือกนำมาใช้ จึงต้องมีการพิจารณาเลือกนำไปใช้ให้เหมาะสม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคในการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย และการอภิปรายกลุ่ม

2.7.2.3 หลักจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม พื้นฐานสำคัญของการฝึกอบรม คือ การเรียนรู้ เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ การช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ และเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ ทักษะ และความสามารถ องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ (1) ภาวะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม (2) ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคล และ (3) การรักษาและการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่สภาพการทำงานจริง (ชูชัย, 2542)

ภาวะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ความพร้อมหรือความสามารถในการเข้ารับการฝึกอบรม และแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งมีการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีความพร้อมหรือความสามารถและมีแรงจูงใจจะมีการเรียนรู้ได้ดีกว่า ผู้ไม่มีความพร้อมหรือความสามารถและไม่มีแรงจูงใจความพร้อมหรือความสามารถในการรับการฝึกอบรมเป็นระดับความถนัด หรือทักษะสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอยู่ในตนเอง เช่น ระดับวุฒิภาวะ และประสบการณ์ของบุคคล การฝึกอบรม อาจจะมีผลล้น หากไม่มีการประเมินความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมล่วงหน้าว่าพวกเขา มีความรู้และพัฒนาตนเอง

นอกจากชูชัย (2542) ยังได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

1. ความเชื่อเกี่ยวกับอำนาจควบคุม (locus of control) ประกอบด้วย ความเชื่อ อำนาจนอกตน เป็นความเชื่อที่ว่าผลลัพธ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว เป็นผลมาจากอำนาจควบคุมภายนอกตน เป็นผลมาจากปัจจัยภายนอก เช่น โชคชะตา หรือการกระทำของผู้อื่น ส่วนอีกประการหนึ่งคือ ความเชื่อในอำนาจในตน เป็นความเชื่อที่ว่าผลลัพธ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว เป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ที่เชื่อในอำนาจตนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้นั้นมากกว่าผู้ที่เชื่ออำนาจนอกตน

2. ความเชื่อในความสามารถของตนเอง (self-efficacy belief) เป็นความเชื่อในความสามารถของตนเองในการประกอบกิจกรรมหนึ่ง มีผลจากการวิจัยชี้ว่าผู้ที่มีความเชื่อหรือการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ตั้งแต่ก่อนและระหว่างการฝึกอบรมโดยเฉพาะผู้รับการฝึกอบรมที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่างๆ และมีความสามารถที่จะนำความรู้ที่ไปใช้ได้จริง และสามารถเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่มีความเชื่อหรือการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ

3. ความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ ผู้รับการอบรมต้องเชื่อว่าผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องหรือช่วยนำไปสู่การทำงานที่ดีขึ้น

4. คุณค่าของการทำงาน ผู้รับการอบรมต้องให้คุณค่าหรือความสำคัญต่อการทำงานที่ดีขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพของการฝึกอบรม การเพิ่มประสิทธิผลของการเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม จะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อนำไปวางแผนให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการอบรม ดังนี้

1. อิทธิพลต่างๆ ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จากแนวคิดของสวัทน์ วัฒนวงศ์ (2538 หน้า 25 – 26) กล่าวว่า อิทธิพลต่างๆ ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีดังนี้

1.1 ผู้ใหญ่ส่วนมากจะประเมินความสามารถของตนเอง ต่ำกว่าความเป็นจริง โดยเฉพาะการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งนี้เพราะว่าความวิตกกังวลอยู่กับประสบการณ์เดิมในอดีตและมองข้ามการเรียนรู้ตามอัธยาศัยซึ่งสามารถได้รับการประสบการณ์

1.2 ประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้ใหญ่ สามารถก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้ โดยช่วยให้เขาสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะมีการรอบความคิดในการแก้ปัญหาค่อนข้างสมบูรณ์ดี และยังสามารถนำไปผสมผสานความรู้ใหม่ๆ เข้ากับความรู้เดิมได้ดียิ่งขึ้น

1.3 การศึกษาและพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ นับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อทัศนคติและแรงจูงใจของผู้ใหญ่ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

1.4 แนวทางในการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง การรับรู้เกี่ยวกับตนเองของผู้ใหญ่จะมีผลต่อการแปลความหมายไปยังบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.5 การใช้วิธีสอนที่แตกต่างกันออกไป การสอนเทคนิคหลายๆ แบบ จะช่วยให้เกิดความน่าสนใจมากยิ่งขึ้นสำหรับผู้ใหญ่ ทั้งนี้ต้องดูให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและความต้องการของผู้เรียน

2. หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จากการสังเคราะห์แนวคิดของ จงกลณี (2542) และ dunn and dunn (1998) เกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่สำคัญ มีดังนี้

2.1 ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากมายหลายอย่างที่สามารถจะนำมาใช้ได้ในการอบรม

2.2 ผู้ใหญ่มักจะไม่สนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีเนื้อหามาก หรือการที่จะต้องจดจำข้อเท็จจริงหรือการพูดถึงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่จะแสวงคุณค่าในด้านอื่นด้วย

2.3 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้เร็วหากได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการอบรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าได้มีการปฏิบัติจริง เพราะสมาธิโรการนั่งฟังของผู้ใหญ่ค่อนข้างสั้น โดยถ้าเป็นผู้ชาย จะมีช่วงความสนใจประมาณ 40 - 50 นาที และผู้หญิง ประมาณ 30 นาที

2.4 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่ออยู่ในสภาพที่พร้อมและพอใจที่เรียน

2.5 ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่เรียนรู้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เคยรู้หรือเคยมีประสบการณ์มาแล้ว

2.6 การเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ค้นพบและเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนสามารถรับผิดชอบในสัดส่วนเวลาของตนเอง จนทำให้ผู้ใหญ่ได้เรียนรู้ได้ดี

2.7 ผู้ใหญ่ชอบเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การสอนใช้วิธีการสอนหลายๆ วิธีและสื่อที่หลากหลายจะมีผลต่อการเรียนรู้มากกว่าสื่อที่เป็นภาษาเขียน

2.8 กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีมากที่สุด เมื่อการเรียนรู้นั้นๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานและชีวิตจริงได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ประกอบด้วยการศึกษา ประสบการณ์การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ใช้วิธีการสอนหลายวิธี และสื่อที่หลากหลายจะมีผลต่อการเรียนรู้ มากกว่าสื่อที่เป็นภาษาเขียน และการเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ค้นพบและเรียนรู้ด้วยตนเองและในการทำวิจัยเพื่อ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับบุคลากรทีมสุขภาพผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการ เรียนรู้ของผู้ใหญ่มาเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตร ในครั้งนี้ด้วย

การดำเนินการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพนอกจากปัจจัยที่กล่าวมายังมีอีกหลายปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเรียนรู้ของบุคคล (วิจิตร, 2540)

1. สภาพแวดล้อมในห้องฝึกอบรม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การจัดที่นั่ง และบรรยากาศภายใน ห้องฝึกอบรม เช่น การยอมรับของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมมีประโยชน์ มีคุณค่า มีสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างผู้รับการฝึกอบรมด้วยตนเอง ระหว่างผู้รับการอบรมกับวิทยากรหรือผู้จัดการอบรม มีการยอมรับความ แตกต่างระหว่างบุคคลการที่ผู้รับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน การอภิปราย ซักถาม เป็นต้น

2. การจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการและมีความพยายามที่จะเรียนรู้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ เช่น การตื่นตัว ค่อยการสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดจากการตื่นตัวในเรื่องที่จะทำการ อบรม การให้ความหวังชั่วขณะ คือ การสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดความหวังขณะที่ต้องการจะเรียนรู้ การ กำหนดเงื่อนไข เพื่อรับรางวัล คือ การกำหนดเงื่อนไขพิเศษ ถ้าทำได้อย่างที่ต้องการ เช่น การกำหนดเงื่อนไขเพื่อ ลงโทษ

3. การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การเรียนการสอน ต้องสัมพันธ์กับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม การเรียนรู้เป็นเรื่องของผู้เข้ารับการอบรม วิทยากรเป็นเพียงผู้ ช่วยเหลือ สนับสนุน หรือเป็นแหล่งข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ตามเป้าหมายที่ต้องการ จึงต้องมี การจัดกิจกรรม และมีการอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และมีส่วนร่วม กับ กิจกรรม

4. การเสริมแรง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สึกที่ดีต่อการกระทำในสิ่งที่ผู้ฝึกอบรมต้องการ หรือพฤติกรรมที่เป็นเป้าหมายของการฝึกอบรม เช่น ควรมีการเสริมแรงทางบวกแก่ผู้เข้ารับการอบรมทุกครั้ง เพื่อ จูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมรักษาพฤติกรรมนั้นไว้นานๆ

จากหลักจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม สรุปได้ว่าเพื่อให้การอบรมมี ประสิทธิภาพสูงสุดควรมีการพิจารณา สิ่งต่อไปนี้ (1) ภาวะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม (2) ปัจจัย ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคลผู้วิจัยได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากร ทีมสุขภาพ ถึงความต้องการในการฝึกอบรม และความคาดหวังของผู้เข้ารับการอบรมก่อนการฝึกอบรมมีการ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในห้องฝึกอบรมที่ดี มีการจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมทั้งต่อตนเอง ต่อกลุ่ม และ ต่อสังคม จะมีการจัดกิจกรรมและใช้เทคนิคการฝึกอบรมต่างๆ ที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางและมี ส่วน ร่วมในการทำกิจกรรม

จากแนวคิดกระบวนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ และมีวิธีการและขั้นตอนในการสร้าง อาจแตกต่างกัน แต่ในส่วนของรายละเอียดมีส่วนที่คล้ายกัน จึงสรุปเป็นกระบวนการสร้างหลักสูตรได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การกำหนดวัตถุประสงค์
3. การกำหนดเนื้อหาวิชา
4. การนำหลักสูตรไปใช้
5. การประเมินผล

2.7.2.4 การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม การสำรวจความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนแรกของการฝึกอบรมเพื่อค้นหาภาพปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นว่า สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการฝึกอบรมหรือไม่ ซึ่งมีขั้นตอนในการสำรวจได้ดังนี้ (วิจิตร, 2540)

1. การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) การอบรมในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลง (change) เกิดขึ้นรอบด้านทั้งด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ยังผลให้องค์กรต่างๆ ยอมรับนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและสามารถอยู่รอดได้ในสังคมปัจจุบัน Owens (1976) ได้ให้เหตุผลว่าสามารถทำให้องค์กรอยู่รอดได้อีกอย่างหนึ่งในภาวะปัจจุบันสิ่งนั้นก็คือ การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารองค์กรเป็นระยะจะทำให้องค์กรได้ทราบความต้องการจำเป็นและสามารถนำมาพิจารณาจัดลำดับความสำคัญเพื่อวางโครงการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเป็นระยะได้อย่างเหมาะสมต่อไป

Kaufman and Feuwick(1989) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ได้รับกับสิ่งที่ปรารถนาจะได้รับ ซึ่งจากความหมายดังกล่าวจะสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น มีลักษณะเป็นความรู้สึกปรารถนาจะได้มาซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวเป็นเหตุแห่งพฤติกรรมแสวงหาสิ่งดังกล่าว ให้ได้มาสมความปรารถนาและจากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวคิดในการที่จะสำรวจความต้องการจำเป็นในการเข้าอบรมเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรทีมสุขภาพเพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาวิเคราะห์หาผลต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพความต้องการในอนาคตเพื่อจะได้เรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังมาเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อจะได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานการณ์ในปัจจุบัน

การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกิจกรรมที่กระทำเพื่อให้ทราบความจริงเกี่ยวกับความต้องการของคนกลุ่มนั้นหรือขององค์กรนั้นๆ เพื่อจะได้ปรับเปลี่ยนให้เข้าได้กับสถานการณ์นั้นๆ Goldstein (1993) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การตรวจดูว่าองค์กรในปัจจุบันกำลังเผชิญปัญหาอะไร ต้องการเปลี่ยนแปลงอะไร สำหรับ kaufman and Feuwick (1989) อธิบายว่าการประเมินความต้องการจำเป็น คือ วิธีการบริหารองค์กรที่ผู้บริหารใช้ตรวจสอบสถานการณ์ขององค์กรในปัจจุบัน เพื่อวางโครงการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นจากที่กล่าวมา การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกิจกรรมที่กระทำในลักษณะเป็นการตรวจสอบสถานการณ์ในปัจจุบัน (actual) กับความต้องการที่ควรจะเป็น (should be) ผลที่ได้จากการตรวจสอบนำมาเรียงลำดับความสำคัญน้อยมากเพื่อนำมาใช้ในการวางโครงการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้น และเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารองค์กร

เครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็น Steadham(1980) ได้แนะนำเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้ คือ

1. แบบสอบถาม (questionnaire) สามารถใช้ได้กับประชากร (population) หรือกลุ่มตัวอย่าง (sample) ก็ได้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) หรือคำถามปลายเปิด (open-ended question) หรือการจัดลำดับความสำคัญ (priority ranking)
2. การสัมภาษณ์ (interview) เป็นลักษณะการสนทนาหรือพูดคุยระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (sample) หรือประชากร (population) ก็ได้
3. การสังเกต (observation) ใช้ในลักษณะการเฝ้าดูผู้ถูกสังเกต หรือดูให้รู้ตัวก็ได้ จุดเด่นของการใช้เครื่องมือนี้ก็คือ การได้เห็นพฤติกรรมของผู้ถูกสังเกตในขณะที่ปฏิบัติงานจริง ซึ่งทำให้มีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าคำบอกเล่า

จากที่กล่าวมาในการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละครั้งสามารถใช้เครื่องมือใดก็ได้และสามารถใช้เครื่องมือสองเครื่องประสานกันก็ได้ ที่สำคัญคือให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการประเมินความต้องการในการอบรมสองเครื่องมือ คือ การสัมภาษณ์ (interview) และแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาความจำเป็น โดยได้ใช้แบบสำรวจแบบทดสอบ การศึกษาค้นคว้า การประชุม การวิเคราะห์ เป็นต้น นำมารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง
3. การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

การสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นรวมถึงการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของกระบวนการสร้างหลักสูตรที่ดีในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการจำเป็นมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในขั้นตอนของการสำรวจความต้องการจำเป็น ในการอบรมของบุคลากรทีมสุขภาพ และสำรวจความต้องการในการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ ในขั้นตอนที่ 1 ของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับบุคลากรทีมสุขภาพ

2.7.2.5 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมุ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งได้แบ่งเป็นด้านใหญ่ ๆ 3 ด้าน คือ (วิจิตร, 2540)

1. ด้านทักษะ (skill) เพื่อให้บุคคลได้มีประสบการณ์ และเกิดความชำนาญในงาน
2. ด้านความรู้ (knowledge) เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจให้สูงขึ้น
3. ด้านทัศนคติ (attitude) เพื่อพัฒนาท่าที ความรู้สึก ความคิด สร้างสรรค์และค่านิยมในแนวทางที่องค์กรต้องการ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอาจตั้งจากวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือแผนกเป็นการระบุเป้าหมายหรือจุดหมายปลายทางของพฤติกรรมที่ปรารถนา (the end points of the terminal behavior) หลังจากผ่านการอบรมนั้นมาแล้ว การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมต้องพิจารณาว่าผู้เข้ารับอบรมยังไม่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะอะไร เพราะมีคุณภาพยังไม่พอ ไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด เกิดจากการที่เขาขาดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถทักษะยังไม่เพียงพอ ถ้าเพราะขาดการฝึกฝน เมื่อเขาได้รับการ ฝึกอบรมให้มีทักษะ

ความรู้ ความสามารถแล้วเขาจะทำงานดีขึ้นใหม่ การฝึกอบรมจึงจะเกิดผล ลักษณะของวัตถุประสงค์ที่ดีต้องระบุพฤติกรรมที่คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในตัวผู้เข้ารับการอบรม หลังจากอบรมจบแล้ว วัตถุประสงค์ของการอบรมต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม คำบ่งบอกพฤติกรรมต้องชัดเจนไม่กำกวม ที่สำคัญต้องให้วิทยากรมองเห็นวิธีการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ (learning experience) ที่ให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงออก ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการสอน และการประเมินผล วัตถุประสงค์ จะต้องระบุเกณฑ์ขั้นต่ำของพฤติกรรมที่คาดหวัง เพื่อการประเมินผลที่ชัดเจน การระบุวัตถุประสงค์การอบรมจะต้องกำหนดออกมาในลักษณะวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน

1. ผู้เข้ารับการอบรมหรือบุคคลกลุ่มเป้าหมาย
2. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป
3. สถานการณ์เงื่อนไขของพฤติกรรมที่ต้องการ
4. เกณฑ์มาตรฐานที่บ่งบอกถึงระดับความสำเร็จของงาน

ในขณะที่ สมคิด (2544) ให้แนวคิดว่าการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน เฉพาะอย่างอาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มความรู้ (knowledge--K) ให้ความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน
2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand--U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความแปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้
3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (skill--S) ทักษะ คือ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ เป็นต้น
4. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude--A) ทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีๆ ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดี ต่อองค์กร ความภาคภูมิใจ เป็นต้น

สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรม นำมาจากผลของการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและการสร้างทัศนคติ หรืออย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี ต้องเป็นในลักษณะวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

2.7.2.6 การกำหนดเนื้อหาวิชา เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการอบรมนั้น ขึ้นต่อไปคือการเลือกสรรเนื้อหาวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และจะต้องจัดลำดับของความรู้และประสบการณ์ที่เลือกไว้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สูงสุด การกำหนดเนื้อหาสาระการฝึกอบรม จะต้องยึดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นแนวทาง ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมในด้านผู้เรียน ปรัชญาการศึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้และลักษณะของเนื้อหาวิชา เพื่อให้หลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมมากที่สุด

หลักเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาวิชานั้นต้องคำนึงถึงความเป็นแก่นสาร สาระความน่าเชื่อถือ ความทันสมัย และความถูกต้องของความคิดรวบยอด เนื้อหาสาระต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการอบรม สามารถนำไปปรับใช้กับหน่วยงานและองค์กรได้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจ วุฒิภาวะและประสบการณ์

ของเข้ารับการอบรม จะทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดแรงตลใจในการเรียนและเนื้อหาที่ใช้ในการอบรมควรมีความสมดุลระหว่างความกว้างและลึกซึ้ง ครอบคลุมถึงกระบวนการและความคิดต่างๆ อย่างเพียงพอที่จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงหลักการและความคิดรวบยอดได้อย่างลึกซึ้ง การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง วิธีการสอนของวิทยากร และการจัดประสบการณ์สอน สื่อ และสื่อที่สนับสนุนที่เอื้ออำนวยให้การถ่ายทอดความรู้ทักษะ ทักษะของวิทยากรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การประเมินผลยังเป็นการพิจารณาถึงระดับความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมที่เปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและเกณฑ์ที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การประเมินผลในการฝึกอบรมจะทำให้ได้ความรู้ 3 ประการ คือ (วิจิตร,2540)

1. เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ
3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในส่วนใดบ้าง อย่างไร

การประเมินผลการฝึกอบรมอาจดำเนินการประเมินเป็น 3 ระยะ คือ ก่อนการอบรม ระหว่างการอบรม และหลังการอบรม โดยประเมินด้านต่างๆ ดังนี้คือ

1. ความพร้อมด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
2. วิทยากรผู้ทำการฝึกอบรม
3. ผู้เข้ารับการอบรม
4. หลักสูตร
5. อุปกรณ์ เครื่องมือสื่อโสต

สำหรับการประเมินในด้านหลักสูตร ให้พิจารณาจาก

1. วัตถุประสงค์ของวิชา
2. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่คาดหวังว่าจะเปลี่ยนไป
3. รายละเอียดของวิชา ความยากง่าย ความเหมาะสมของหลักสูตร การนำไปใช้ ได้ประโยชน์ ความมากน้อยของเนื้อหาวิชา ช่วงเวลาที่จัดไว้เหมาะสมเพียงใด
4. แนวทางการสร้างหลักสูตร หลักเกณฑ์การประเมินผล หรือการทดสอบการวางโครงการที่ใช้สอน
5. ภาคนปฏิบัติ อุปกรณ์การสอน เอกสารประกอบ

นอกจากนี้ ยงยุทธ (2544) และสมชาติ (2546) ได้จำแนกประเภทการประเมินผลการฝึกอบรมสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินผลปฏิกิริยา (reaction evaluation) เป็นการประเมินความรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรมต่อการอบรมในครั้งนั้นๆ ว่าชอบหรือไม่อย่างไรและเพียงไร
2. การประเมินผลการเรียนรู้ (learning evaluation) มีแนวทางการประเมิน คือ
  - 2.1 ควรประเมินทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
  - 2.2 การประเมินผลต้องกระทำอย่างตรงไปตรงมา ไม่อคติหรือลำเอียง
  - 2.3 การประเมินด้วยวิธีสอบปากเปล่า สอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ
  - 2.4 การประเมินด้านเนื้อหา ได้แก่ ความรู้ ทักษะหรือความชำนาญงาน และเจตคติ
3. การประเมินผลพฤติกรรมการทำงาน มีแนวทางการประเมิน ดังนี้



3.1 การประเมินต้องทำอย่างเป็นระบบสังเกตและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 การประเมินผลต้องกระทำจากบุคคลหลายฝ่าย เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน

3.3 การประเมินผลและการติดตามผลหลังการฝึกอบรมควรกระทำเมื่อการฝึกอบรมได้ผ่านไปแล้ว 1-6 เดือน

4. การประเมินผลลัพธ์รวมที่ผลประโยชน์ตักแก่องค์กร

5. การประเมินในด้านอื่นที่เกิดจากการฝึกอบรม เช่น ความพึงพอใจ และความภูมิใจในงานของตน

สมชาติ (2546) กล่าวว่า วิธีการใช้ในการประเมินส่วนใหญ่ ได้แก่ สอบถามด้วยวาจา สัมภาษณ์ หัวหน้าหรือผู้เข้ารับการอบรมเอง ใช้แบบสอบถามสังเกตพฤติกรรม วิธีเพื่อการประเมิน ผลงานหรือผลลัพธ์ที่ได้ ทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจ

### 2.7.3 ความหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญการ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม (Specific Knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง ขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน (เครื่อวัลย์, 2531)

สมคิด (2545) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดเรื่องฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understanding) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill) ทักษะ คือ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การขึ้นจักรยาน เป็นต้น

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เจตคติหรือทัศนคติ หรือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีๆ ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ (สมคิด, 2545)

#### 2.7.4 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรและโครงสร้างฝึกอบรมเป็นปัจจัยเบื้องต้นของความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรและโครงสร้างฝึกอบรมจะต้องกระทำอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการพิจารณาว่าสิ่งใดคือปัญหาที่ต้องแก้ด้วยการฝึกอบรม ใครบ้างที่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม บุคคลดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมในเรื่องใด ต่อจากนั้นจึงร่างหลักสูตรให้สัมพันธ์กับความจำเป็นต้องการ ลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และองค์ประกอบอื่นๆ ของการฝึกอบรม ในส่วนของขั้นตอนหรือกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับขั้นตอนหรือกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยทั่วไปแล้วจะมีความคล้ายคลึงกันอาจแตกต่างกันเพียงแค่ระดับของหลักสูตรที่นำไปใช้ เช่น หลักสูตรระดับชาติ หลักสูตรระดับสถานศึกษาหลักสูตรฝึกอบรม ในที่นี้จะกล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนหรือกระบวนการสร้างโดยสรุป ดังนี้

พินิจดา (2543) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ควรมีขั้นตอนการสร้างหลักสูตร โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การระบุภารกิจที่เป็นปัญหา
3. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
4. การวิเคราะห์ภารกิจกับเกณฑ์
5. การกำหนดหัวข้อวิชาที่จะฝึกอบรม
6. กำหนดวัตถุประสงค์หัวข้อวิชา
7. กำหนดแนวทางในการฝึกอบรม
8. กำหนดการประเมิน
9. กำหนดเทคนิคการฝึกอบรม
10. กำหนดระยะเวลาและหัวข้อวิชาและหลักสูตร
11. การเรียงลำดับหัวข้อวิชาและกำหนดการฝึกอบรม

วีจิตร (2537) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการจัดทำโครงการฝึกอบรมจะมีการกำหนดขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การสำรวจ ตรวจสอบ วิเคราะห์สภาพปัญหา
2. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
4. กำหนดแนวทางการฝึกอบรม
5. กำหนดเทคนิควิธีการฝึกอบรม
6. กำหนดสถานที่ฝึกอบรม
7. กำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากร

เครือวัลย์ (2531) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 5 ประการ ดังนี้คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. การเลือก การจัดเนื้อหาวิชา และเทคนิคการฝึกอบรมและพัฒนา
3. การนำเอาหลักสูตรไปใช้
4. การประเมินผลหลักสูตร
5. การปรับปรุงหลักสูตร

#### 2.7.5 องค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

นอกจากขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรในการจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนางานได้พิจารณาให้รอบคอบอีกครั้งแล้ว ยังมีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้ (พินิจดา , 2543)

1. หมวดหัวข้อวิชาและหัวข้อวิชา
2. วัตถุประสงค์ของแต่ละวิชา
3. ขอบเขต เนื้อหาวิชา
4. เทคนิคการฝึกอบรม
5. กำหนดระยะเวลาของแต่ละวิชา
6. กำหนดวิทยากรแต่ละวิชา
7. ตารางการฝึกอบรม

เครือวัลย์ (2531) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรในโครงการฝึกอบรม โดยทั่วไปมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. หมวดวิชาที่จะทำการฝึกอบรม
2. วัตถุประสงค์ของรายวิชา
3. แนวทางการฝึกอบรมของแต่ละรายวิชา
4. เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม
6. กำหนดการฝึกอบรม

#### 2.7.6 เทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม

การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของบุคลากร โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน องค์ประกอบที่สำคัญของการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว คือ เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องเลือกใช้เทคนิคต่างๆ ให้เหมาะสมกับหลักสูตรที่ใช้ และเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เทคนิควิธีการฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหรือเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้เท่านั้น (พินิจดา ,2545) สมคิด (2540) ได้แบ่งการฝึกอบรมโดยทั่วไปออกเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมโดยวิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ซึ่งในทั้งสองประเภทนี้มีเทคนิคการฝึกอบรมที่แตกต่างกันออกไปหลายวิธี เช่น

2.7.6.1 การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีที่วิทยากรต้องบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมายโดยอาจใช้สื่อต่างๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ หรือวิดีโอเทป เป็นต้น และบางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

ข้อดี ได้นเนื้อหาวิชาตามหัวข้อที่กำหนดครบถ้วน การเสนอเนื้อหาเป็นระเบียบตามลำดับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสซักถาม ได้นเนื้อหาวิชามากในเวลาจำกัด สามารถใช้กับการฝึกอบรมที่มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก

ข้อจำกัด เป็นการสื่อสารทางเดียว ผู้ฟังอาจเบื่อหน่าย วิทยากรต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดีและมีความสามารถในการบรรยายได้ดีอีกด้วย

สถานที่และเวลา จัดห้องแบบชั้นเรียน โดยวิทยากรอาจยืนหรือนั่งบรรยายก็ได้ แต่ไม่ควรใช้เวลานานเกินกว่า 2 ชั่วโมง

2.7.6.2 การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นการแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง ซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ

ข้อดี เกิดความรู้ความเข้าใจเร็ว และมีความน่าเชื่อถือสูง เพิ่มทักษะของผู้เข้ารับการอบรมได้ดี ไม่เบื่อหน่าย สามารถปฏิบัติได้หลายครั้ง

ข้อจำกัด ต้องใช้เวลาเตรียมการมาก เหมาะกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็กๆ วิทยากรต้องมีความชำนาญจริงๆ และต้องไม่พลาด

สถานที่และเวลา จัดที่นั่งเป็นรูปวงกลมหรือตัวยู และเวลาที่ใช้ไม่ควรเกิน 2 – 3 ชั่วโมง

2.7.6.3 การสอนงาน (Coaching) การสอนงานเป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริงๆ

ข้อดี เน้นเนื้อหาตามความเหมาะสมของแต่ละคน

ข้อจำกัด คุณค่าขึ้นอยู่กับผู้สอนงาน ซึ่งส่วนใหญ่คือหัวหน้างาน

สถานที่และเวลา ไม่จำกัดสถานที่และเวลา

อุ๋นนิรันดร์ (2521) ได้แบ่งเทคนิคในการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. เทคนิคที่เน้นบทบาทของวิทยากรเป็นหลัก เช่น การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การบรรยายเป็นชุด และการสาธิต เป็นต้น เทคนิควิธีการในกลุ่มนี้มีจุดเด่น คือ ความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของวิทยากรเป็นหลัก เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีบทบาทเป็นผู้ฟังหรือเป็นผู้ดูส่วนใหญ่ วิทยากรจะต้องเตรียมการในรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาที่จะถ่ายทอดจัดลำดับขั้นตอน จัดเตรียมอุปกรณ์ กำหนดรายละเอียดทุกอย่างที่จะต้องใช้ในการถ่ายทอดและทำการถ่ายทอดเนื้อหา นั้น โดยคำนึงว่าต้องพยายามให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้อย่างเต็มที่

2. เทคนิคที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมเป็นหลัก การระดมสมอง การฝึกปฏิบัติและกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น

3. เทคนิคที่มุ่งพัฒนาเป็นรายบุคคล เช่น การสอนงานและบทเรียนสำเร็จรูป ซึ่งการจัดทำบทเรียนสำเร็จรูปอาจจัดทำในรูปของสิ่งพิมพ์ เทปบันทึกเสียง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมหลายประการ เช่น เวลาในการผลิต เงินทุนลักษณะเนื้อหาวิชา คุณสมบัติของผู้เรียน เป็นต้น

การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและความชำนาญหรือทักษะของผู้ดำเนินการ โดยทั่วไปการฝึกอบรมมักจะไม่ใช่วิธีใดวิธีการหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะนิยมใช้วิธีการฝึกอบรมสองวิธีหรือมากกว่าผสมกัน เพื่อให้บังเกิดผลดีแก่การฝึกอบรม ซึ่ง พินิจดา (2543) ได้กล่าวถึงข้อควรคำนึงในการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมมีดังต่อไปนี้

1. พิจารณาถึงความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้ คือ ต้องให้เหมาะสมกับลักษณะของหัวข้อวิชาที่จะนำมาอภิปราย และจำเป็นต้องสอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนานั้นๆ ด้วยเทคนิคเหล่านี้อาจได้แก่ การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ

2. พิจารณาถึงขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีอย่างน้อยเพียงใด ลักษณะของการฝึกอบรมนั้นเป็นอย่างไร ควรจะแบ่งกลุ่มย่อยหรือไม่ ถ้าสมควรแบ่งจะต้องแบ่งอย่างไร กลุ่มละเท่าไร แล้วเลือกใช้เทคนิคให้เหมาะสม

3. พิจารณาถึงลักษณะของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าพื้นฐาน ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันมากน้อยเพียงไร

#### 2.7.7 การประเมินผลการฝึกอบรม

เมื่อมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและมีการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการนำไปใช้โดยอยู่ในรูปแบบของโครงการฝึกอบรม ซึ่งการประเมินขั้นตอนที่สำคัญส่วนหนึ่งของโครงการฝึกอบรมทุกระดับ การฝึกอบรมด้านอาชีพนั้นมีบุคคลเป้าหมายอยู่สองประเภท คือ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมกับผู้รับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมหรือผู้อำนวยการฝึกอบรมมีส่วนรับผิดชอบโครงการฝึกอบรม ไม่ว่าในระดับหรือประเภทใด ซึ่งจำเป็นต้องเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ วิธีการ และประสบการณ์ในการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Continuing Process) การประยุกต์ใช้กับงานต่างๆ จำเป็นต้องวัดปฏิกิริยาของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม การดำเนินงานต้องสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนสามารถปรับปรุงวัตถุประสงค์ที่ยังไม่ชัดเจนด้วย

เกษม (2528) ได้กล่าวถึงแนวทางในการประเมินผลว่าจะต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมกับการปฏิบัติ มีลักษณะง่ายและเที่ยงตรง ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยสรุปดังนี้

1. การประเมินผลที่ไม่มีกฎเกณฑ์ (Casual Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เหมาะสมสำหรับวัตถุประสงค์หรือกิจกรรมที่ไม่มีความสำคัญนัก ปกติเราใช้วิธีสังเกตหรือสอบถามความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน แต่ต้องระวังอคติของตนเองและการแปลความหมายของข้อมูล

2. การตรวจสอบโดยตรง (Simple Check) วิธีการนี้ต้องมีการวางแผนในการตรวจสอบ เป็นวิธีการประเมินผลที่นิยมใช้กันทั่วไป โดยเฉพาะผู้มีหน้าที่ปรึกษาหรือผู้แทนวิธีการอาจใช้การพิจารณาคัดเลือกปัญหาการเขียนคำถามในระหว่างการประชุมอบรม การตั้งคำถามสำรวจความรู้จากการอภิปรายกลุ่ม การรวบรวมตัวเลขที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงเป็นการประเมินจากความคิดเห็นโดยตรง ซึ่งความหมายมากกว่าการประเมินผลที่มีกฎเกณฑ์แน่นอน

3. การตรวจสอบแบบกว้างๆ (Extensive Check) การประเมินผลชนิดนี้เป็นการวางแผนโดยตั้งวัตถุประสงค์ที่มีทิศทาง มีการกำหนดเนื้อหาความรู้ที่น่าเชื่อถือ และจะต้องมีการกำหนดงบประมาณ เวลาในการประเมินผลแน่นอน และผลขั้นสุดท้ายจะต้องมีเหตุผลมาสนับสนุนด้วย เช่น อาชีพเกษตรกรก็มีการสำรวจไร่นาเกษตรกร โดยการทำซ้ำๆ กันหลายครั้ง การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ การตั้งคำถามให้ตอบ และเลือกเฉพาะเกษตรกรตัวอย่าง ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลอย่างง่าย

4. การสำรวจ (Surveys) การสำรวจเป็นวิธีการได้ข้อมูลอย่างละเอียดในท้องถิ่นที่ต้องการตลอดจนปัญหาของท้องถิ่น ดังนั้นจึงเป็นเครื่องมือที่เที่ยงตรง เป็นแนวทางที่ดีในการตรวจสอบข้อเท็จจริงมากกว่าที่จะพิสูจน์สมมติฐานอย่างละเอียด

5. การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง (Surveying by Sampling) โดยปกติการสำรวจประชากรทั้งหมดในทางปฏิบัติไม่อาจทำได้ จึงต้องใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทน กลุ่มตัวอย่างที่เลือกมานั้นต้องเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด วิธีหนึ่งที่นิยมก็คือการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร

การประเมินผลพัฒนาอาชีพทั้ง 5 วิธี แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินผล ที่เริ่มจากการประเมินผลอย่างไม่เป็นทางการ จนกระทั่งใช้วิธีการที่ละเอียดและยากขึ้นตามลำดับ ซึ่งการประเมินผลโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นการประเมินเพียงบางส่วน กล่าวคือเป็นการประเมินความรู้สึกรู้หรือการรับรู้ของผู้รับการฝึกอบรมที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมในช่วงต่างๆ ความรู้สึกต่อวิทยากรและประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม สิ่งที่ควรกระทำในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม คือ การประเมินทั้งระบบ อาจประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมแบบ CIPP Model (อรพรรณ, 2537)

1. การประเมินสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับความเหมาะสมของอาคารสถานที่ ตำแหน่งที่ตั้งของสถานที่ประชุม ความสะดวกในการเดินทาง สภาพแวดล้อมภายในห้องประชุมที่มีความเหมาะสมเพียงใด การจัดโต๊ะเก้าอี้เหมาะสมกับกิจกรรมในการฝึกอบรมเพียงใด คุณภาพของระบบเสียงและระบบแสงเป็นอย่างไร การควบคุมอุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศให้เหมาะสมเพียงใด อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอหรือไม่ อาหาร เครื่องดื่ม และสวัสดิการต่างๆ เป็นอย่างไร บรรยากาศในการฝึกอบรมโดยทั่วไปเป็นอย่างไร

2. การประเมินเป็นปัจจัยนำเข้า เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับความจำเป็นในการฝึกอบรมความเป็นไปได้ของโครงการและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการฝึกอบรม ความเหมาะสมของวิทยากร ความเหมาะสมของเอกสารการฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากร การคัดเลือกผู้สมควรเข้ารับการฝึกอบรม

3. การประเมินกระบวนการฝึกอบรม เป็นการประเมินเกี่ยวกับกิจกรรมระหว่างการศึกษาอบรมทุกขั้นตอน ในส่วนของวิทยากรจะพิจารณาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพที่แสดงออกกระหว่างการฝึกอบรม ในส่วนที่เกี่ยวกับกิจกรรมระหว่างการศึกษาอบรมมีการประเมินเป็นระยะๆ อาจแบ่งเป็นช่วงพิธีการ การบรรยายแต่ละหัวข้อ ในส่วนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะพิจารณาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม

4. การประเมินที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม จำแนกได้เป็น 2 ส่วน คือ ผลผลิตที่เกิดแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผลกระทบที่เกิดแก่หน่วยงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะประเมินเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ทักษะต่างๆ และทัศนคติในการทำงานซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกอบรม รวมถึงผลการปฏิบัติงาน

สำหรับการประเมินหน่วยงานจะพิจารณาเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ผลผลิตหรือผลงานที่มีปริมาณมากขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้น

Kirkpatrick (พินิจดา, 2543) ได้กำหนดวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมโดยการวัดประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมรวม 4 ประการ คือ

1. ด้านปฏิกิริยา (Reaction) เพื่อทราบว่าผู้เข้าอบรมมีความรู้สึกอย่างไรต่อโครงการฝึกอบรม  
2. ด้านการเรียนรู้ (Learning) เพื่อวัดผลการเรียนรู้ในหลักการข้อเท็จจริงและเทคนิคต่างๆ  
อย่างไรบ้าง

3. ด้านพฤติกรรม (Behavior) เพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหลังการอบรม  
ไปแล้ว

4. ด้านผลสำเร็จ (Results) เพื่อทราบผลที่ปรากฏเด่นชัดจากโครงการฝึกอบรม เช่น การลด  
ค่าใช้จ่าย การปรับปรุงคุณภาพ ฯลฯ

Hamblin (สมคิด, 2545) ได้เสนอรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมโดยยึดระดับการรับรู้  
หรือผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมเป็นหลัก โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ระดับปฏิกิริยา เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีปฏิกิริยาอย่างไร มีความพึงพอใจ  
หรือรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม ต่อหลักสูตร เนื้อหาวิชา วิทยากร สถานที่ เวลา เทคนิคการฝึกอบรม และ  
อุปกรณ์การฝึกอบรม หลักการประเมินในระดับนี้ ต้องมีการกำหนด จุดประสงค์การประเมินผลปฏิกิริยาของผู้เข้า  
รับการฝึกอบรม แล้วจึงประเมินผลปฏิกิริยาของผู้รับการฝึกอบรม

2. ระดับการเรียนรู้ เป็นการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าได้ความรู้ ทักษะและทัศนคติเพิ่มขึ้น  
มากน้อยเพียงไร การบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีเงื่อนไข 3 ประการ ดังนี้

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความถนัดพื้นฐาน เขาวิน บুদ্ধิภาพ ทักษะที่จะ  
สามารถรับรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องการได้

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้พื้นฐานตรงกับกำหนดไว้ในจุดประสงค์ของการ  
ฝึกอบรม

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีปฏิกิริยาที่ดีต่อการฝึกอบรม แต่ไม่ได้ หมายความว่า  
จะต้องชอบการฝึกอบรม แต่หมายความว่าถึงปฏิกิริยาที่ดีต่อการฝึกอบรมจะต้องไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้  
อย่างน้อยที่สุดผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะยอมรับการฝึกอบรมนั้นๆ

3. ระดับพฤติกรรมในการทำงาน เป็นการประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้วว่าผู้เข้ารับการ  
ฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรหลักจากได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมแล้ว เช่น ทำงานช้า  
เปลี่ยนเป็นทำงานเร็ว เกียจคร้านเปลี่ยนเป็นขยัน เป็นต้น โครงการฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่มักจะกำหนด  
วัตถุประสงค์เน้นหนักไปในด้านพฤติกรรมการทำงานและถือว่า ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมคือการสามารถ  
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปในทางที่ต้องการ

4. ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นการวัดผลการเปลี่ยนแปลงงานโดยรวมขององค์กรไป  
ในทางที่ดีขึ้นเพียงใด เช่น ชื่อเสียงของบริษัทดีขึ้น ยอดขายเพิ่มขึ้น คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น เป็นต้น เพื่อให้  
สามารถประเมินผลในระดับนี้ได้จึงมีการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร การประเมินผลระดับองค์กรควร  
ประเมินเรื่องต่อไปนี้

- 4.1 การดำรงไว้ซึ่งองค์การ ชื่อเสียงขององค์การ
- 4.2 การสร้างเงินส่วนเกิน (กำไร)
- 4.3 สวัสดิการของกลุ่มผลประโยชน์
- 4.4 สวัสดิการด้านสังคมและการเมือง
- 4.5 สมรรถนะการผลิตโดยรวม

5. ระดับการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ขององค์การ การประเมินในระดับนี้จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผล เช่น ผลการฝึกอบรมเพื่อลดสิ่งเสียหาย ความผิดพลาดของปริมาณสินค้าคงคลัง การซ่อมบำรุงรักษา งานนอกเวลา ซึ่งการประเมินผลจะต้องประเมินได้ตามวัตถุประสงค์นั้น

การประเมินโครงการฝึกอบรมสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การพิจารณาผลงาน และการวิเคราะห์เอกสาร ฉะนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมจึงต้องมีหลายชนิด ผู้ประเมินโครงการฝึกอบรมจึงควรเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และวิธีที่ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรม มีดังนี้

5.1 แบบสังเกตพฤติกรรม คุณภาพของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการประเมินย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ของผู้สังเกต และแบบสังเกตพฤติกรรมที่นำมาใช้ การสังเกตพฤติกรรมมี 2 ลักษณะ คือ การสังเกตพฤติกรรมย่อย นิยมใช้กับการสังเกตขั้นตอนในการทำงานระดับความสามารถของการปฏิบัติ ผู้ประเมินจะบันทึกพฤติกรรมดังกล่าวลงในแบบสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน และการสังเกตพฤติกรรมรวม เป็นวิธีการที่ใช้กับสภาพทั่วไป นิยมใช้ในการประเมินพฤติกรรมกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและประเมินสภาพการณ์ทั่วไป อย่างไรก็ตามการสังเกตพฤติกรรมรวมมีความน่าเชื่อถือน้อยกว่าการสังเกตพฤติกรรมย่อยเพราะเป็นการเก็บข้อมูลโดยผู้สังเกตคนเดียว การสังเกตทุกอย่าง อาจไม่ทั่วถึงและในการสรุปพฤติกรรมของกลุ่มอาจมีอคติโดยไม่รู้ตัว วิธีแก้ไขจุดอ่อนของการประเมินแบบรวมทำได้โดยใช้แบบประเมินควบคู่กับเครื่องมือชนิดอื่นและใช้ผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน

5.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะต้องกำหนดว่าสัมภาษณ์ใคร ทำไมต้องสัมภาษณ์ สัมภาษณ์เกี่ยวกับกำไร สัมภาษณ์เมื่อใด เมื่อตอบคำถามเหล่านี้แล้วจึงเขียนหัวข้อที่จะสัมภาษณ์หรือทำแบบสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์นิยมใช้ในการประเมินที่ต้องการข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปประกอบกับข้อมูลที่ได้จากเครื่องชนิดอื่น ซึ่งช่วยให้ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.3 แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลการฝึกอบรม แบบสอบถามส่วนใหญ่แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนแรกเป็นคำถามเกี่ยวกับตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยทั่วไปจะถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และหน้าที่การงาน ซึ่งอาจเป็นคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก หรือแบบให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบเอง ส่วนใหญ่นิยมแบบมีคำตอบให้เลือก เพราะสะดวกหรือผู้ตอบและการทำสรุปผลการประเมิน ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรม วิทยากร และสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม ส่วนมาจะทำเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) คือ มีข้อความที่เป็นความคิดเห็น และมีเกณฑ์ให้ประเมินว่าเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับใด ในบางกรณีอาจมีการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับรายละเอียดของการฝึกอบรมแต่ละเรื่อง เช่น ความคิดเห็นต่อรายวิชา วิทยากรและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการฝึกอบรม



5.4 แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งในการประเมินผลผลิตของการฝึกอบรม การทดสอบความรู้ความเข้าใจและทัศนคติส่วนใหญ่นิยมใช้แบบทดสอบ ซึ่งเป็นวิธีการใช้สะดวก และช่วยให้ได้ข้อมูลที่ง่ายต่อการนำไปวิเคราะห์ ในบางกรณีอาจใช้ร่วมกับการสัมภาษณ์ซึ่งแบบทดสอบที่ใช้ต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ข้อสอบต้องครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การกำหนดจำนวนข้อต้องสัมพันธ์กับความสำคัญของเนื้อหา และควรเป็นการวัดความเข้าใจมากกว่าความจำ

5.5 แบบประเมินผลงาน การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งมีผลงานเป็นรูปธรรมในการประเมินก็ควรพิจารณาจากผลงานที่ได้กระทำด้วย ในการประเมินผลงานควรมีแบบประเมินที่กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เครือวัลย์ (2531) ได้กล่าวถึงวิธีการทดสอบภาพปฏิบัติ สามารถทำได้โดยวิทยากรกำหนดการทดสอบภาคปฏิบัติโดยกำหนดงานและเวลาให้ปฏิบัติ หรือวิทยากรกำหนดการทดสอบและให้คะแนนระหว่างปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น ซึ่ง โกวิทย์ และสมศักดิ์ (2523) ได้กล่าวถึงการวัดผลด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) ว่าควรมีสิ่งที่จะต้องวัด 2 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นการวัดวิธีการปฏิบัติงาน (Procedure) และการวัดผลงาน (Product)

1.1 วิธีการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวัดวิธีการ ทักษะ และเทคนิคในการปฏิบัติงาน เช่น วิธีการใช้เครื่องมือ วิธีการแก้ปัญหา เป็นต้น

1.2 การวัดผลงาน ได้แก่ การวัดผลงานที่ทำ โดยการนำผลงานนั้นมาทำการประเมินด้วยวิธีการต่างๆ ดังที่กล่าวไว้ในข้างต้น

2. การวัดทางด้านพฤติกรรมของผู้เรียน เป็นการวัดด้านความรู้สึนึกคิดของผู้เรียนและพฤติกรรมที่แสดงออกในขณะที่เรียน พฤติกรรมหรือการกระทำดังกล่าว สามารถวัดได้ด้วยวิธีการสังเกต วิธีที่จะช่วยให้การสังเกตได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ก็คือ ใช้เครื่องมืออื่นประกอบการสังเกต เช่น แบบสำรวจรายการ (Checklist) การจัดอันดับคุณภาพ (rating Scale) เป็นต้น

## 2.8 การพัฒนาอาชีพ

ประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลายต่างก็มุ่งเป้าหมายการพัฒนาไปที่ประชาชนในชนบทเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศอาศัยอยู่ในชนบท ซึ่งหมายถึงว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ คือ กำลังแรงงานในชนบท โดยทั่วไปแล้วแรงงานทางด้านอาชีพจะด้อยในการศึกษาและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ การเรียนรู้ส่วนใหญ่ได้จากการสืบทอดทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและความเชื่อ การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติให้กับกำลังงานในด้านอาชีพได้เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพต่อไป (พินิจดา วีระชาติ.2543 : 1)

### 2.8.1 หลักของการพัฒนาอาชีพ

ดารา (2521) ได้เสนอหลักการของการพัฒนาอาชีพโดยสรุปได้ดังนี้

1. หลักการให้ประชาชนช่วยตนเอง คือ สนับสนุนให้ประชาชนสามารถช่วยตนเองได้โดยไม่ควรช่วยทุกสิ่งทุกอย่างโดยประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเพื่อที่จะเกิดการพึ่งพาและช่วยเหลือตนเองได้จึงควรกระทำดังนี้

- 1.1 เริ่มจากสภาพที่เป็นอยู่ของประชาชน
- 1.2 เริ่มจากสิ่งเล็กๆ น้อย ๆ และจากสิ่งง่าย ๆ ไปหาสิ่งที่ยาก
- 1.3 ไม่รีบเร่งทำโครงการดำเนินงาน แต่ค่อยเป็นค่อยไปเพื่อให้โอกาสประชาชนได้คิดมีส่วนร่วมช่วยทำไปด้วย

#### 1.4 พยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้มากที่สุด

3. หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งหมายความว่า ในการดำเนินงานใดๆ นั้นทุกคนจะต้องมีสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่มีใครเหนือกว่าใคร

หลักการของการพัฒนาอาชีพเพื่อให้เกิดความยั่งยืน และประชาชนสามารถช่วยเหลือตนเองได้นั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ และเป็นการช่วยเพื่อให้ประชาชนพึ่งพาและช่วยเหลือตนเองได้ในอนาคต ดังพระราชกระแสของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในวโรกาสที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท (พชช.) และเจ้าหน้าที่เข้าเฝ้าถวายรายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย ดังนี้ (คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท , 2544 )

“...หลักการพัฒนาที่ควรคำนึงถึง คือ ช่วยเขาเพื่อให้เขาช่วยตนเองได้ การให้คำแนะนำเพื่อให้ชาวบ้านได้เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จึงเป็นสิ่งสำคัญ”

#### 2.8.2 การฝึกอบรมในการพัฒนาอาชีพ

การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีหรือเทคนิควิธีที่สำคัญและจำเป็นสำหรับหน่วยงานต่างๆ ที่จะต้องบริหารงานด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยแก้ปัญหาคาดแคลนผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะอย่างแก่หน่วยงานได้ดี เป็นการพัฒนาคนให้พัฒนาฝีมือและแรงงานของตนสามารถตัดสินใจได้ดีกว่า ทำงานได้เข้มแข็งยิ่งขึ้นอันจะมีนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในที่สุด ซึ่งนับได้ว่าการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาอาชีพที่มีบทบาทในด้านต่อไปนี้ คือ

1. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกัน (preservative) สำหรับผู้ที่เข้างานใหม่หรือยังไม่มี ความชำนาญในการปฏิบัติงานจริง การฝึกอบรมก่อนการเข้างานจึงช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น และเนื่องจากเข้าใจและทราบล่วงหน้าก่อนแล้วในหลายๆ อย่างจึงไม่มีปัญหาในการปรับตัว เมื่อตนอยู่ร่วมกับบุคคลต่างๆ ที่ร่วมงานกันช่วยให้มีกำลังใจและมีขวัญในการทำงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น

2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยแก้ไขปัญหา (Curative) ในการปฏิบัติงานของคนงานในแต่ละ หน่วยงานนั้น คนงานมักประสบปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ การฝึกอบรมจึงเข้าไปมีบทบาทช่วยแก้ไขปัญหา เหล่านี้ให้คล่องตัว

3. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่าย เนื่องจากการฝึกอบรม เป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาดำเนินการอันสั้น ภายใต้งบประมาณจำกัดและฝึกอบรมกับเฉพาะบางหัวข้อที่ต้องการเสริมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เท่านั้น จึงไม่ต้องลงทุนมากมายเช่นเดียวกับการเรียนการสอนในระบบตามสถาบันการศึกษา

4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีสนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลใน หน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน

### 2.8.3 การหาความต้องการ หรือความจำเป็นในการฝึกอบรม

ในการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมในการพัฒนาอาชีพนั้น สิ่งที่สำคัญถึงเป็นประการแรกคือ โครงการฝึกอบรมนั้นตรงกับความต้องการและสามารถแก้ปัญหาชุมชนหรือบุคคลได้หรือไม่ เราจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการและสามารถแก้ปัญหาชุมชนหรือบุคคลได้หรือไม่ เราจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการและปัญหาของชุมชนเสียก่อน โดยทำการวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนกลุ่มเป้าหมาย และมีการสำรวจข้อมูลของปัญหาโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. รวบรวมสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของชุมชน เช่น ด้านสภาพทางภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา อนามัย เป็นต้น แล้วนำข้อมูลเกี่ยวกับสภาพต่างๆ เหล่านี้มาวิเคราะห์ว่าสภาพเป็นอย่างไร มีสภาพใดบ้างที่บ่งชี้ว่าเป็นปัญหา

2. จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และเลือกปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไขก่อน

3. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ปัญหา และเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุดและเป็นไปได้

4. แปรสภาพของทางแก้ปัญหา หรือที่เลือกมานั้นเป็นเป้าหมาย (Goal) หรือจุดหมาย (Aim) หรือกำหนดเป้าหมาย หรือจุดหมายนั้นให้ชัดเจนออกมาเป็นเป้าประสงค์ (Target) โดยผ่านการวิเคราะห์ที่มีเหตุผลในแง่ของความจำเป็น ความสอดคล้องกับทรัพยากรที่ชุมชนมีอยู่และที่จะสามารถหามาได้หรือได้รับการสนับสนุน และความเป็นไปได้ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เป้าประสงค์ที่ชุมชนได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมา คือ ความต้องการที่แท้จริงหรือความต้องการที่จำเป็นของชุมชนนั่นเอง

5. กำหนดโครงการฝึกอบรม เพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชน โดยกำหนดร่วมกันระหว่างผู้ฝึกอบรมกับชุมชนเป้าหมาย

การวิเคราะห์ความต้องการและปัญหาของชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการรู้จักตนเอง และพร้อมที่จะก้าวไปสู่การพัฒนาอาชีพนั้น ตามหลักการของการพัฒนาอาชีพ แบบในการพัฒนาอาชีพจะแตกต่างกันตามความเชื่อและพื้นฐานทางทฤษฎี โดยสรุปแล้วประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 การรู้จักตนเอง ในที่นี้หมายถึงการให้บุคคลพิจารณาถึงความสามารถ จุดเด่น ทักษะ ค่านิยม ความสนใจ ตลอดจนบุคลิกภาพทั่วไป ซึ่งการรับรู้ เจตคติ ค่านิยมของแต่ละบุคคลจะเป็นผลที่เกิดจากความพอใจในประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยเกิดขึ้นด้วยตัวของบุคคลนั่นเอง ถ้าไม่พอใจในงานก็เกิดแรงจูงใจทำให้เกิดมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงโดยสำรวจความสามารถของตนเอง และเป็นสิ่งจูงใจที่ต้องการเพิ่มความรู้ ความสามารถของตนเองโดยการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูลและให้ข้อมูลทางอาชีพ เป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญในการฝึกอบรมอาชีพ ซึ่งใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้เข้ารับการอบรม ข้อมูลทางด้านอาชีพในที่นี้มีความหมายถึงลักษณะของอาชีพแต่ละชนิด ความรู้ที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพนั้นๆ ความก้าวหน้าของอาชีพแนวโน้มและความต้องการของตลาดแรงงานต่ออาชีพนั้น ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 3 การเตรียมเข้าสู่โลกของงาน มีความหมายถึงการที่ผู้ฝึกอบรม จะช่วยแนะนำให้ผู้รู้จักวิธีการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพนั้น เช่น วิธีสมัครงาน การจัดทำเอกสารสมัครงาน เป็นต้น

## 2.9 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 48-50) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์โดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างไร เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความรู้ว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน

2. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological and social) ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้ยังแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล แต่ละสังคมและฐานะทางสังคมของบุคคล รวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างออกไปด้วย

มีหลายทฤษฎีที่อธิบายความต้องการของบุคคล ได้แก่

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์
2. ทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์
3. ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์
4. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แมคคลีแลนด์ซ

### 1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1943, อ้างถึงในปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 51-52) ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เข้าได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้ (Hick, 1967, อ้างถึงในปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 51-52)

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็เกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

3) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความรู้สึกว่าตนได้รับความรัก และมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก

4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

## 2. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 52) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG: Existence – Relatedness – growth theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (existence needs) เป็นความที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต

## 3. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's manifest needs theory) เมอร์เรย์

Murray (1938 อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 52-53) ได้อธิบายว่าความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง

4. ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

## 4. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลีแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

แมคเคลีแลนด์ (McClelland, 1965 อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 53) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (need for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น

โดยสรุป ความต้องการของบุคคลมีทั้งความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางจิตใจหรือสังคม ความต้องการที่แตกต่างกันของบุคคลทำให้การตอบสนองแตกต่างกันไปด้วย ความต้องการที่สำคัญของบุคคลหรืออาจไม่ใช่ความต้องการที่สำคัญของอีกคนหนึ่งก็เป็นได้ ดังนั้นองค์การจึงควรพิจารณาคุณลักษณะที่แตกต่างของบุคคล เพื่อจะได้ดำเนินการให้การตอบสนองได้ถูกต้องตรงกับเป้าหมายขององค์การ

## 2.10 งานศิลปะประดิษฐ์

ความหมายของศิลปะประดิษฐ์ จากการศึกษาตำราเกี่ยวกับงานประดิษฐ์ พบว่า คำว่าศิลปะประดิษฐ์ มีการเขียนอยู่ 2 แบบ คือ “ศิลปะประดิษฐ์” กับ “ศิลปประดิษฐ์” แต่สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ขอใช้การเขียน “ศิลปประดิษฐ์” เนื่องจากเอกสารที่ใช้อ้างอิงเขียนแบบ “ศิลปะประดิษฐ์” ทั้งนี้เพื่อเป็นการเข้าใจความหมายที่ตรงกันวรรณรักษ์ (2544) กล่าวว่า ศิลปะประดิษฐ์ หมายถึง งานศิลปะชนิดหนึ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นด้วยความปราณีตบรรจง มีความละเอียดอ่อนทางด้านฝีมือมาก และในขณะเดียวกันในความปราณีตละเอียดละออนั้นก็มีคุณค่าทางความสวยงามผสมอยู่ด้วย ลักษณะอันเด่นชัดของงานประเภทศิลปะประดิษฐ์ คือ เป็นผลงานที่สร้างสรรค์ด้วยมือ เป็นงานที่ใช้ความพากเพียรละเอียดละออมากกว่าเครื่องจักร ซึ่งงานศิลปะประดิษฐ์นี้ในอเมริกาและยุโรปเป็นที่ยกย่องเชิดชูมาก เพราะถือกันว่าเป็นผลงานที่สร้างขึ้นด้วยมือและเป็นผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของผู้ทำอย่างแท้จริง

สัตยา (2545) กล่าวว่า งานศิลปะประดิษฐ์ หมายถึง งานที่สร้างเพื่อเป้าหมายที่แตกต่างไปจากงานวาดหรือกิจกรรมประติมากรรม เพราะไม่ได้มีจุดมุ่งหมายให้แสดงออกอย่างเดียว แต่เน้นให้เกิดการเรียนรู้การทำงาน อย่างมีกระบวนการหรือขั้นตอนอีกด้วย

รชชาติ (2553) กล่าวว่า ศิลปะประดิษฐ์ หมายถึง งานที่สร้างขึ้นเพื่อความสวยงาม สร้างความสุขใจแก่ผู้ประดิษฐ์และผู้พบเห็นเป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สร้างสมาธิ ปัญญา ส่งเสริมความคิดเชิงประหยัด และรู้คุณค่าของวัสดุ โดยการนำของใช้แล้วและเศษวัสดุมาดัดแปลงสร้างสรรค์เป็นผลงานที่มีคุณค่าและประโยชน์ใช้สอย

สรุป ศิลปะประดิษฐ์ หมายถึง งานที่สร้างสรรค์ด้วยมืออย่างประณีต ละเอียดอ่อน และสวยงามหรือประดิษฐ์ขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย เพื่อตอบสนอง ความต้องการด้านวัสดุต่างๆมาดัดแปลงสร้างสรรค์เป็นผลงานที่มีคุณค่าและประโยชน์ใช้สอย

### 1. ลักษณะของงานศิลปะประดิษฐ์

มีดังนี้ ในปัจจุบันงานศิลปะประดิษฐ์มีการแบ่งลักษณะตามงานประดิษฐ์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (จรรยา,2553)

#### 1.1 งานประดิษฐ์ทั่วไป

งานประดิษฐ์ที่ไม่มีความเป็นมาจากบรรพบุรุษหรือท้องถิ่น กล่าวคือ เป็นงานประดิษฐ์ที่บุคคลทั่วไปสามารถเรียนรู้และนำมาประดิษฐ์ได้โดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เช่น ดอกไม้จากวัสดุเหลือใช้ หมวก ตุ๊กตา เครื่องเล่นต่างๆ และกรอบรูปงานประดิษฐ์ที่เป็นเอกลักษณ์ไทยเป็นงานประดิษฐ์ที่สืบทอดจากบรรพบุรุษหรือเป็นงานประดิษฐ์ที่มีเฉพาะท้องถิ่นนั้นๆ โดยส่วนมากจะเป็นการสืบทอดจากผู้ใหญ่ในครอบครัวมาสู่ลูกหลาน งาน

ประดิษฐ์หลายอย่างทำขึ้นเพื่องานประเพณีทางศาสนา เช่น พานพุ่ม มาลัย เครื่องแขวน บายศรี และบางอย่างก็ทำขึ้นเพื่อความสวยงาม สนุกสนาน ภายในครอบครัว เช่น ว่าวไทย รถลาก ตุ๊กตา เป็นต้น

### 1.2 ประเภทของงานศิลปะประดิษฐ์

งานศิลปะประดิษฐ์ต่างๆ เป็นชิ้นงานที่ผลิตขึ้นเพื่อประโยชน์ใช้สอย โดยมีความประณีตสวยงาม เช่นเพื่อเป็นเครื่องใช้ เครื่องประดับ เครื่องตกแต่ง และเครื่องใช้ในงานพิธี และยังทำให้เกิดความสบายใจ มีสมาธิ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และเพิ่มรายได้ ซึ่งงานศิลปะประดิษฐ์แต่เดิมกับปัจจุบันมีการแบ่งประเภทไว้แตกต่างกันมีดังนี้

วรรณรัตน์ (2542) กล่าวว่า การแบ่งประเภทงานของศิลปะประดิษฐ์แต่เดิม โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท มีดังนี้

1. งานศิลปะประดิษฐ์ประเภททำขึ้นเพื่อประโยชน์ใช้สอย เช่น การนำวัสดุเหลือใช้หรือวัสดุต่างๆ มาประดิษฐ์เป็นสิ่งของเครื่องใช้ประจำวัน ตัวอย่างเช่น การทำผ้าคลุมเตียงจากเศษผ้าสีต่างๆ โดยนำมาเย็บปะ ติดปะ ต่อก่อนนำมาเย็บเป็นกระเป๋าค่า ปักประดิษฐ์บนเศษผ้าแต่ละชิ้นอย่างละเอียดลออ มีสีสวยงาม สะดุดตาน่าใช้สอย

2. งานศิลปะประดิษฐ์ประเภททำขึ้นเพื่อความสวยงาม อาจมีผลของประโยชน์ใช้สอยมาผสมผสานอยู่บ้าง มีคุณค่าทางสายตาและความรู้สึกโดยตรง เช่น ภาพฝาผนังที่ประดิษฐ์จากวัสดุต่างๆ

จรรยา (2553) กล่าวว่า การแบ่งประเภทของงานศิลปะประดิษฐ์ในปัจจุบัน สามารถนำมาใช้สอยในโอกาสต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท มีดังนี้

1. ประเภทใช้เป็นที่เล่น เป็นของเล่นที่ผู้ใหญ่ในครอบครัวทำให้ลูกหลานเล่นเพื่อความเพลิดเพลิน เช่น งานปั้นดินเป็นสัตว์ สิ่งของ งานจักรสานใบลานเป็นโมบาย งานพับกระดาษ

2. ประเภทของใช้ ทำขึ้นเพื่อเป็นของใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การสานกระบุง ตะกร้า การทำเครื่องใช้จากดินเผาจากผ้าและเศษวัสดุ

3. ประเภทงานตกแต่ง ใช้ตกแต่งสถานที่ บ้านเรือนให้สวยงาม เช่น งานแกะสลักไม้ การทำกรอบรูปดอกไม้ประดิษฐ์

4. ประเภทเครื่องใช้ในงานพิธี ประดิษฐ์ขึ้นเพื่อใช้ในงานเทศกาลหรือประเพณีต่างๆ เช่น การทำกระทงลอย ทำพานพุ่ม มาลัย บายศรี

### 2. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานศิลปะประดิษฐ์

การเลือกวัสดุอุปกรณ์ในการประดิษฐ์ชิ้นงานต้องเลือกให้เหมาะสมจึงจะได้งานออกมา มีคุณภาพสวยงาม รวมทั้งต้องดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้เหล่านี้ให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ตลอดเวลา และสามารถแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ มีดังนี้

#### 3.1 ประเภทของเล่น

- 1) วัสดุที่ใช้ เช่น กระดาษ ใบลาน ผ้า เชือก พลาสติก กระป๋อง
- 2) อุปกรณ์ที่ใช้ เช่น กรรไกร เข็ม ด้าย กาว มีด ตะปู ค้อน แปรงทาสี

### 3.2 ประเภทของใช้

- 1) วัสดุที่ใช้ เช่น กระดาษ ไม้ โลหะ ดิน ผ้า
- 2) อุปกรณ์ที่ใช้ เช่น เลื่อย สี จักรเย็บผ้า กรรไกร เครื่องขัด เจาะ

### 3.3 ประเภทของตกแต่ง

- 1) วัสดุที่ใช้ เช่น เปลือกหอย ผ้า กระฉก กระดาษ ดินเผา
- 2) อุปกรณ์ เช่น เลื่อย ค้อน มีด กรรไกร สี แปรงทาสี เครื่องตอก

### 3.4 ประเภทเครื่องใช้ในงานพิธี

- 1) วัสดุที่ใช้ เช่น ใบตอง ดอกไม้สด ใบเตย ผ้า ริบบิ้น
- 2) อุปกรณ์ที่ใช้ เช่น เข็มเย็บผ้า เข็มร้อยมาลัย คีม คัน เข็มหมุด

## 3. การออกแบบงานศิลปะประดิษฐ์

### 1. ความหมายของการออกแบบ

อุดมศักดิ์ (2550) การออกแบบ หมายถึง การรวบรวมหรือจัดองค์ประกอบทั้งที่เป็น 2 มิติ และ 3 มิติ เข้าด้วยกันอย่างหลักเกณฑ์ การนำองค์ประกอบของการออกแบบมาจัดรวมกันนั้น ผู้ออกแบบจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยและความงามอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของการออกแบบ การออกแบบเป็นศิลปะของมนุษย์เนื่องจากการสร้างค่านิยมทางความงาม และสนองคุณประโยชน์ทางกายภาพให้แก่มนุษย์

วัชรพงษ์ (2552) กล่าวว่า การออกแบบ หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่มนุษย์ใช้จินตนาการ ความนึกคิด กำหนดโครงสร้างด้วยตารางจัดองค์ประกอบของการออกแบบ แล้วจึงถ่ายทอดออกมาเป็นรูปแบบที่สัมพันธ์กับประโยชน์ใช้สอย โดยนักออกแบบจะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามกระบวนการสร้างสรรค์นั้น

จรรยา (2553) กล่าวว่า การออกแบบ หมายถึง การใช้ความรู้ ความคิดในการกำหนดรูปแบบของงานประดิษฐ์ก่อนจะลงมือประดิษฐ์ โดยร่างรูปแบบของงานพร้อมกำหนดวัสดุที่ต้องใช้ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจลักษณะของงานที่จะทำ สามารถจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และประมาณค่าใช้จ่ายในการประดิษฐ์

สรูป การออกแบบ หมายถึง กระบวนการการวางแผนกำหนดรูปแบบ และรู้จักเลือกใช้วัสดุวิธีการเพื่อทำตามที่กำหนดรูปแบบของงานก่อนจะลงมือปฏิบัติ

### 2. หลักสำคัญในการออกแบบงานศิลปะประดิษฐ์ (จรรยา, 2553)

- 1) รูปแบบสร้างสรรค์ควรมีลักษณะแปลกใหม่ รูปแบบมีการปรับปรุงอยู่เสมอ รวมทั้งความงามทางศิลปะเข้าไปเพื่อดึงดูดความสนใจ
- 2) รูปแบบที่มีลักษณะวิจิตรบรรจงเป็นรูปแบบที่แสดงการประดิษฐ์แสดงความคิดและฝีมือของผู้สร้างสรรค์
- 3) รักษาคุณสมบัติของวัสดุที่นำมาใช้ การออกแบบจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงวัสดุที่นำมาสร้าง เป็นวัสดุที่หาง่าย มีความคงทน ใช้งานง่าย ทำความสะอาดง่าย
- 4) ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ใน การออกแบบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

### 3. ขั้นตอนในการออกแบบงานศิลปะประดิษฐ์ (จรรยา, 2553)

- 1) วางเป้าหมาย คือ ความคาดหวังที่ถูกกำหนดให้เป็นขอบเขตในการออกแบบว่าจะออกแบบเพื่อนำไปใช้งานประเภทใด เพื่อใคร ใช้ทำอะไร ฯลฯ เพื่อให้มีขอบเขตที่จะใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและตัดแปลงแบบต่อไป



2) ศึกษาข้อมูล ควรศึกษาข้อมูลในด้านๆ เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ กำหนดและการร่างแบบ เช่น ข้อมูลในเรื่องความต้องการของผู้บริโภค คุณสมบัติของวัสดุ ขั้นตอนในการทำ แนวโน้มในเรื่องความทันสมัย การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการ กำหนดรูปแบบของผลงาน

3) สรุปรวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาสรุปรวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นแนวทางช่วยกำหนด รูปแบบผลงาน

4) การร่างแบบ เป็นการบันทึกความคิดออกมาเป็นภาพ จึงควรร่างแบบหลายๆแบบ เพื่อนำไปเลือกแบบที่มีความน่าจะเป็นไปได้ที่สุด

5) การเลือกแบบ เป็นขั้นตอนในการตัดสินใจเลือกแบบที่ร่างไว้ให้ได้แบบที่เหมาะสมกับ วัสดุที่ใช้ ทำให้ได้ผลงานประดิษฐ์มีคุณภาพเป็นที่สนใจ

#### 4. ความสำคัญและประโยชน์ของงานศิลปะประดิษฐ์

งานศิลปะประดิษฐ์เป็นชิ้นงานที่ผลิตเพื่อนำไปใช้สอยให้เกิดประโยชน์ โดยมีความประณีต สวยงาม เช่น เพื่อเป็นเครื่องใช้ ของเล่น เครื่องประดับ เครื่องตกแต่ง และเครื่องใช้ในงานพิธี นอกจากนี้ได้ชิ้นงาน แล้วยังทำให้เกิดความสบายใจ มีสมาธิ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และเพิ่มรายได้ ซึ่ง จรรยา (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของศิลปะประดิษฐ์ มีดังนี้

1. ฝึกให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างผลงานให้มีรูปร่างแปลกใหม่และพัฒนาประดิษฐ์ให้เกิดประโยชน์เพิ่มมากขึ้น
2. ฝึกประดิษฐ์ใช้วัสดุต่างๆ มาประกอบกันเป็นชิ้นงาน สามารถที่ใช้วัสดุอย่างอื่นทดแทนได้ และสามารถนำวัสดุที่มีในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้
3. ฝึกให้รู้จักการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติเป็นการสร้างระเบียบ วินัย ให้รู้จักการทำงาน และมีนิสัยรักการทำงานในด้านงานประดิษฐ์
4. ให้ผู้ประดิษฐ์รู้จักใช้และรักษาเครื่องมือในงานศิลปะประดิษฐ์ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับ ประเภทของงาน
5. ฝึกใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์สามารถทำงานได้อย่างมีสมาธิ มีความสุขในการสร้างสรรค์ ชิ้นงานศิลปะประดิษฐ์ของตนเอง
6. ฝึกให้ผู้ประดิษฐ์รู้จักการประหยัด สามารถนำของที่เหลือใช้มาทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุดโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนมากนัก
7. เป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้มีการสืบทอดและพัฒนาต่อไปจากภูมิปัญญาเดิมสู่การเรียนรู้ที่เป็นองค์รวมและเป็นผลงานของคนไทย
8. สามารถเพิ่มรายได้ให้กับผู้ประดิษฐ์ โดยการนำออกไปจำหน่ายในโอกาสต่างๆ และสร้างเป็น อาชีพในอนาคตได้
9. เกิดความภูมิใจในชิ้นงานของตนเอง ทำให้บุคคลยอมรับความสามารถของตนเองได้ในระดับ

หนึ่ง

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับศิลปะประดิษฐ์ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาการจัดกิจกรรมทางด้านศิลปะประดิษฐ์ จำนวน 8 เรื่อง ได้แก่

1. ที่คาดผมสุดเก๋
2. กีบติดผมดอกสก็อต
3. การบูรหอมระงับกลิ่น
4. พวงกุญแจดอกทิวลิป
5. รองเท้าแตะปอมปอม
6. กระเป๋าเดคูพาจ
7. พับเหรียญมงคล
8. มาลัยลูกปัด

โดยสร้างขึ้นด้วยความปราณีตบรรจง มีความละเอียดอ่อนทางด้านฝีมือ และเน้นเป็นของใช้ที่วัยรุ่นหญิงอายุ 15-18 ปี สามารถนำไปใช้งานได้ในชีวิตประจำวัน

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้หลายท่าน ดังนี้

ปราโมทย์ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมสิ่งแวดล้อมศึกษาเรื่องการป้องกันอันตรายจากสารเคมีที่ใช้ในชีวิตประจำวัน สำหรับหมู่บ้านอาสาสมัคร ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ขั้นตอน (1) ศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรม (2) กำหนดรายละเอียดของหลักสูตร (3) นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผลการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการป้องกันอันตรายจากสารเคมีที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และตระหนักถึงอันตรายจากสารเคมีที่ใช้ในชีวิตและตระหนักต่ออันตรายจากการใช้สารเคมีเพิ่มขึ้น สูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ ธเนศ เก่งเกียรติชัย (2541) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดเทศบาลนครธนบุรี มี 7 ขั้นตอน (1) การสำรวจและการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (3) การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร (4) กำหนดกิจกรรมในการฝึกอบรม (5) จัดทำสื่อการเรียนการสอน (6) การสร้างแผนการฝึกอบรม และ (7) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ผลการทดลองพบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังรับการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ รำไพ แก้ววิเชียร (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการอนุรักษ์คลองสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดนนทบุรี แบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการอบรม (2) กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม (3) กำหนดเนื้อหาสาระและกระบวนการฝึกอบรม (4) ทดลองใช้หลักสูตร (5) ประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบความรู้แบบวัดเจตคติก่อนและหลังการอบรม ใช้สถิติ t-test วิเคราะห์ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการอบรมประเมินผลการอบรมโดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้เข้าอบรมวิทยากร และผู้สังเกตการณ์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ และฐานนิยม ผลวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมี

ความรู้และเจตคติต่อการอนุรักษ์คลองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับทิพวรรณ น่วมทอง (2546) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างหลักสูตรดังกล่าวพบว่าบุคลากรที่ผ่านการอบรมมีความรู้ และเจตคติเพิ่มขึ้น โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 10.13 หลังการอบรมเท่ากับ 13.03 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความรู้ก่อนและหลังการอบรมเท่ากับ 2.9 และเมื่อวิเคราะห์ด้วยค่า t-test มีค่าเท่ากับ 7.66 ส่วนค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติก่อนการอบรมเท่ากับ 61.77 หลังการอบรมเท่ากับ 67.77 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติก่อนและหลังการอบรมเท่ากับ 6.00 เมื่อวิเคราะห์ด้วยค่า t-test มีค่าเท่ากับ 5.67 แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรอบรมสิ่งแวดล้อมศึกษาที่สร้างขึ้น ทำให้บุคคลที่ผ่านการอบรมมีความรู้และเจตคติในเรื่องการลดพฤติกรรมเสี่ยงในการปฏิบัติงานในการจัดการมูลฝอยโรงพยาบาลสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตฤณรัช (2547) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพ อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี การวิจัยมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมอาชีพของประชาชนในเขตพื้นที่ชุมชนหนองลู เป็นการศึกษาโดยการจัดสนทนากลุ่มของผู้นำชุมชนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจำนวน 8 คน เพื่อกำหนดงานอาชีพที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของประชาชนในชุมชนหนองลู ได้งานการทอผ้าพื้นบ้านกะเหรี่ยงด้วยกี่ผูกเอว

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพ อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 กำหนดเป็นร่างหลักสูตร ประกอบด้วย ชื่อของหลักสูตร หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระวิชาในหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และประเมินหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และประเมินหลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนในชุมชนหนองลู ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจากผู้สมัครใจจำนวน 7 คน การประเมินหลักสูตรประกอบด้วย

การประเมินปฏิกริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินปฏิกริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า ในด้านหลักสูตรฝึกอบรม วิทยากรฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด / เหมาะสมมากที่สุด สถานที่ฝึกอบรมและวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก / เหมาะสมมากตามลำดับ

การประเมินทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ ผลการประเมินทักษะการปฏิบัติงานอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ด้านการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการเตรียมม้วนด้าย การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการเตรียมด้ายพุ่ง และการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทอผ้าพื้นบ้านกะเหรี่ยงด้วยกี่ผูกเอว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการปฏิบัติงานในระดับมาก การม้วนด้าย ด้านการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับเตรียมด้ายต้น การพันด้ายต้น การพันด้ายพุ่ง การประกอบกี่ผูกเอว การผูกกี่และปลดกี่ การยกด้ายบนและด้ายล่าง การสอดด้ายพุ่งการลง

พิมพ์ไม้และการคกงหน้ากว้างผ้า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และในภาพรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการปฏิบัติงานอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

การประเมินผลงาน ผลการประเมินผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้จากการปฏิบัติงานอาชีพ พบว่า ในด้านความเรียบของผืนผ้า ขนาดหน้ากว้างผ้า และขนาดความยาวของผ้ามีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ด้านความหนาแน่นของเนื้อผ้า ความสะอาดของเนื้อผ้า มีคุณภาพอยู่ในระดับต้องปรับปรุง และในภาพรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณภาพผลงานอยู่ในระดับพอใช้

ทวีศักดิ์ (2550) ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับบุคลากรทีมสุขภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับบุคลากรทีมสุขภาพ 2) เพื่อตรวจสอบและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับบุคลากรทีมสุขภาพ และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับบุคลากรทีมสุขภาพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการดำเนินการตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษเพื่อจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ การสัมภาษณ์ผู้สูงอายุและการสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ผลจากการศึกษาทำให้ทราบปัญหาของผู้สูงอายุและความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ผลจากการศึกษาทำให้ทราบปัญหาของผู้สูงอายุและความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุของบุคลากรทีมสุขภาพ ตลอดจนองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรจำลอง เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ประกอบด้วย 6 หน่วย ได้แก่ 1) ภาวะสุขภาพผู้สูงอายุ 2) โภชนาการในผู้สูงอายุ 3) การออกกำลังกายในผู้สูงอายุ 4) การจัดการความเครียดในผู้สูงอายุ 5) จิตวิทยาผู้สูงอายุ และ 6) รูปแบบการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในแต่ละหน่วยประกอบด้วย คำอธิบายหน่วยการฝึกอบรมวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินหน่วยการฝึกอบรม จากการประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20 – 4.60 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบและการประเมินหน่วยการอบรมมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.80 – 4.80 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ซึ่งมีความสอดคล้องทุกองค์ประกอบ

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพด้านสร้างเสริมสุขภาพ สังกัดสำนักงานอนามัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน รูปแบบการทดลองเป็นแบบ One group pretest – posttest design มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองด้วยแบบทดสอบ และแบบวัดเจตคติ ระหว่างการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (80/80) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ หลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีเจตคติต่อการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่า จากการอภิปรายกลุ่มตามใบงานในแต่ละหน่วยทุกกลุ่ม ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 80 ทุกกลุ่ม และทุกหน่วยการอบรมซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตอนที่ 4 การประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตร เป็นการศึกษาความสัมพันธ์และความสอดคล้องของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่ บริบท ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต ตามรูปแบบการประเมิน CIPP model โดยผู้เข้าอบรมและผู้เชี่ยวชาญที่เข้าอบรม ผลการประเมินพบว่าทุกด้านผ่านเกณฑ์การประเมินทุกประเด็น และการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมดำเนินตามคำแนะนำของวิทยากร ผู้เข้ารับการอบรมและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

พิเชษฐ (2554) ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลหลักสูตรดังกล่าว รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi – experimental design) แบบ Pretest – Posttest Desing กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จำนวน 5 หน่วยการเรียนรู้ แบบวัดสมรรถภาพร่างกาย แบบวัดความจำ ความเครียด ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรมีการประเมินความรู้สึกคุณค่าต่อตนเอง การสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรมระหว่างการทดลอง ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุทั้ง 5 หน่วยการเรียนรู้มีประสิทธิภาพจากการตรวจสอบท้ายหน่วยการเรียนรู้ ทั้งผู้เข้าอบรมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร้อยละ 80 หลังการอบรมผู้สูงอายุมีสมรรถภาพร่างกายดีขึ้น รอบเวลาดลงความเครียดลดลง ความจำดีขึ้นเล็กน้อย ความรู้สึกต่อตนเองคงที่ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมระดับมากถึงมากที่สุด การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะให้นำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไปใช้ในกลุ่มผู้สูงอายุในกลุ่มอื่นๆ ต่อไป

อังคณา (2555) ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่องการทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่อง การทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์การใช้หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่องการทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่อง การทำ

น้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว กลุ่มอย่างย่อในการทำวิจัย คือ ประชาชนในตำบลศาลาแดง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 20 คน โดยได้มาจากการเลือกแบบกำหนดจำนวน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถามความต้องการ 2) แบบประเมินความเหมาะสม 3) แบบประเมินความสอดคล้อง 4) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ 5) แบบประเมินความสามารถ 6) แบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่องการทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว มีข้อมูลที่สอดคล้องกัน และมีความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรในระดับมาก 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์การใช้หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่อง การทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.15 คะแนน และ 3) ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่อง การทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์เพื่อการพัฒนาอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามการวิจัย โดยปรับให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และสถานภาพ

ตอนที่ 2 ความต้องการในการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ เกี่ยวกับหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมวิชาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ประกอบด้วย งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทของเล่น งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทของใช้ งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทงานตกแต่ง งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทเครื่องใช้ในงานพิธี เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้ ช่วงเวลาในการอบรม และความสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นการสอบถามแบบคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบโดยอิสระ

### 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นโดยศึกษารายละเอียดข้อมูลจากตำรา ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบเขต และโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามโดยพิจารณาจากกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติระดับอุดมศึกษา
3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญทางการสร้างเครื่องมือตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขความเหมาะสมของข้อความ นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกลุ่มประชากร นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86
4. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ทำสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความต้องการฝึกอบรมจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าร้อยละของข้อมูล

### 3.4 ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ณ กลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 40 คน และดำเนินการตรวจสอบข้อมูลความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประมวลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ทำสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความต้องการฝึกอบรมจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าร้อยละของข้อมูล

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บแบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนดได้ผู้ศึกษานำข้อมูลประมวลผลโดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ค่าร้อยละ โดยใช้สูตร (บุณเชิด,2547)

$$p = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	p	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ค่าความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงการแจกแจงค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ได้ดังนี้

#### 4.1 ความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี

กลุ่มเป้าหมายได้ทำแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

##### 4.1.1 ข้อมูลทั่วไป

##### 4.1.2 ความต้องการในการฝึกอบรม

##### 4.1.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าร้อยละและความถี่ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย ดังตารางที่ 4.1

(N = 30)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	25	83.33
ชาย	5	16.67
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	5	16.67
21 – 30 ปี	8	26.67
31 – 40 ปี	9	30.00
41 – 50 ปี	6	20.00
50 ปีขึ้นไป	2	6.66
3. การศึกษา		
ประถมศึกษา	1	3.33
มัธยมศึกษาตอนต้น	3	10.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย	6	20.00
อนุปริญญา/ปวส.	7	23.33
ปริญญาตรี	12	40.00
สูงกว่าปริญญาตรี	1	3.33

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
4. อาชีพ		
ข้าราชการ	4	13.33
เจ้าของกิจการ / ธุรกิจส่วนตัว	9	30.00
พนักงาน / ลูกจ้าง	<b>13</b>	<b>43.33</b>
นักศึกษา / นักเรียน	4	13.33
5. สถานภาพ		
โสด	11	36.67
สมรส	<b>15</b>	<b>50.00</b>
หม้าย	3	10.00
หย่าร้าง	1	3.33

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มเป้าหมายได้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน ได้ข้อมูลโดยสามารถจำแนกได้ตามรายละเอียด ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และเป็นเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

อายุ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมามีอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66

การศึกษา พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมามีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และมีการศึกษาระดับประถมศึกษาและสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

อาชีพ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีอาชีพพนักงาน / ลูกจ้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมามีอาชีพเจ้าของกิจการ / ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 อาชีพข้าราชการและนักศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีสถานภาพสมรส จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 มีสถานภาพหม้าย 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ และค่าร้อยละ ความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี ดังตารางที่ 4.2

(N = 30)

ประเด็นคำถาม	ความต้องการฝึกอบรม	
	ความถี่	ร้อยละ
<b>หลักสูตรที่ต้องการให้ฝึกอบรมวิชาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์</b>		
<b>งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทของเล่น</b>		
1. โมบายจากเศษผ้า	5	16.67
2. งานปั้นดิน	7	23.33
3. กล่องทิชชูสานจากกระดาษ	12	40.00
4. พับผ้าเป็นตัวสัตว์	6	20.00
<b>งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทของใช้</b>		
1. กล่องอเนกประสงค์จากเทคนิคเดคูพาจ	10	33.33
2. พวงกุญแจอริกามี	5	16.67
3. แต่งกระเช้าของขวัญ	10	33.33
4. ปลอมอนจากเศษผ้า	5	16.67
<b>งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทงานตกแต่ง</b>		
1. ดอกไม้ประดิษฐ์จากผ้า	8	26.67
2. แจกันดอกไม้จากเศษผ้า	3	10.00
3. กรอบรูปจากเทคนิคการม้วนกระดาษ	7	23.33
4. สวนถาดสวนแก้ว	12	40.00
<b>งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทเครื่องใช้ในงานพิธี</b>		
1. กระทงลอย	6	20.00
2. พานพุ่มทรงดอกบัว	10	33.33
3. มาลัยชำร่วยจากผ้า	5	16.67
4. บายศรีปากชาม	9	30.00

## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ความต้องการฝึกอบรม	
	ความถี่	ร้อยละ
<b>เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้</b>		
1. 1 วัน	4	13.33
2. 2 – 3 วัน	15	50.00
3. 3 – 5 วัน	5	16.67
4. มากกว่า 5 วัน	6	20.00
<b>วันและเวลาที่จะเข้ารับการอบรม</b>		
1. วันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 17.00 – 20.00 น.	4	13.33
2. วันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 8.00 – 16.00 น.	8	26.67
3. วันเสาร์ – อาทิตย์ เวลา 8.00 – 16.00 น.	18	60.00
<b>สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่</b>		
1. ได้	30	100.00
2. ไม่ได้ เพราะ.....	-	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความต้องการฝึกอบรมศิลปะประดิษฐ์ ตามหลักสูตรต่างๆ และระยะเวลาในการจัด ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทของเล่น พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรกล่องทิชชูสานจากกระดาษมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาเป็นหลักสูตรงานปั้นดิน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 หลักสูตรพับผ้าเป็นตัวสัตว์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และหลักสูตรโมบายจากเศษผ้า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทของใช้ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรกล่องอเนกประสงค์จากเทคนิคเดคูพาจ และหลักสูตรแต่งกระเช้าของขวัญ จำนวนเท่ากัน คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาเป็นหลักสูตรพวงกุญแจอริกามี และหลักสูตรปลอกหมอนจากเศษผ้า จำนวนเท่ากัน คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทของตกแต่ง พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรสวนถาดสวนแก้วมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาเป็นหลักสูตรดอกไม้ประดิษฐ์จากผ้า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 หลักสูตรกรอรูปจากเทคนิคการม้วนกระดาษ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และหลักสูตรแจกันดอกไม้จากเศษผ้า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทเครื่องใช้ในพิธี พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรพานพุ่มทรงดอกบัวมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาเป็นหลักสูตรบายศรีปากชาม จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 หลักสูตรกระทงลอย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ หลักสูตรมาลัยชำระ้วยจากผ้า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมจำนวน 2 -3 วัน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาจำนวนมากกว่า 5 วัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 จำนวน 3 – 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และจำนวน 1 วัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

วันและเวลาที่จะเข้าฝึกอบรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมในวันเสาร์ – อาทิตย์ เวลา 8.00 – 16.00 น. จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาเป็นวันจันทร์ – วันศุกร์ เวลา 8.00 – 16.00 น. และวันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 17.00 – 20.00 น.

สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100

#### ข้อเสนอแนะจากการแบบสอบถาม

หลักสูตรที่ต้องการให้จัดฝึกอบรมให้ นอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้น คือ

1. ดอกไม้จากเปลือกข้าวโพด
2. บรจุภัณฑ์จากกระดาษ
3. พวงกุญแจจากผ้า
4. ดอกไม้จากหลอดดูดน้ำ
5. จัดดอกไม้สด
6. พวงหรีดจากผ้าขาวม้า
7. ห่อของขวัญ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์เพื่อการพัฒนาอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลและอภิปรายผลการศึกษาในแต่ละส่วน ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี

##### ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย

เพศ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และเป็นเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

อายุ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมามีอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66

การศึกษา พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมามีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และมีการศึกษาระดับประถมศึกษา และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

อาชีพ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีอาชีพพนักงาน / ลูกจ้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมามีอาชีพเจ้าของกิจการ / ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 อาชีพข้าราชการและนักศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ

สถานการ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีสถานภาพสมรส จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 มีสถานภาพหม้าย 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

### ความต้องการฝึกอบรมศิลปะประดิษฐ์

งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทของเล่น พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรกล่องทึบชูสานจากกระดาษมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาเป็นหลักสูตรงานปั้นดิน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 หลักสูตรพับผ้าเป็นตัวสัตว์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และหลักสูตรโม่บายจากเศษผ้า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทของใช้ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรกล่องอเนกประสงค์จากเทคนิคเดคูพาจ และหลักสูตรแต่งกระเช้าของขวัญ จำนวนเท่ากัน คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาเป็นหลักสูตรพวงกุญแจอริกา มิ และหลักสูตรปลอมหมอนจากเศษผ้า จำนวนเท่ากัน คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทของตกแต่ง พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรสวนถาดสวนแก้วมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาเป็นหลักสูตรดอกไม้ประดิษฐ์จากผ้า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 หลักสูตรกรอรูปจากเทคนิคการม้วนกระดาษ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และหลักสูตรแจกันดอกไม้จากเศษผ้า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทเครื่องใช้ในพิธี พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรพานพุ่มทรงดอกบัวมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาเป็นหลักสูตรบายศรีปากชาม จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 หลักสูตรกระถางลอย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ หลักสูตรมาลัยชำระ้วยจากผ้า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมจำนวน 2 -3 วัน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาจำนวนมากกว่า 5 วัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 จำนวน 3 - 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และจำนวน 1 วัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

วันและเวลาที่จะเข้าฝึกอบรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมในวันเสาร์ - อาทิตย์ เวลา 8.00 - 16.00 น. จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาเป็นวันจันทร์ - วันศุกร์ เวลา 8.00 - 16.00 น. และวันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 17.00 - 20.00 น.

สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100

## 5.2 อภิปรายผล

ความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี จากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เป็นสมาชิกของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี และเป็นแม่บ้านประกอบอาชีพทำธุรกิจส่วนตัว ค้าขาย โดยใช้เวลารว่างหลังจากทำงานประจำเพื่อหารายได้เสริม มีความสนใจในงานประดิษฐ์ เนื่องจากเห็นว่าป็นงานที่สามารถทำได้ในเวลารว่างและวางขายได้ในกลุ่มสหกรณ์ฯ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีนักท่องเที่ยวทั้งไทยและต่างชาติมาแวะเที่ยวชมซื้อสินค้า อาหาร ขนม ของที่ระลึกของกลุ่มสหกรณ์ฯ เป็นผลผลิตที่สมาชิกร่วมกันทำเพื่อจำหน่ายและสร้างรายได้ หลักสูตรศิลปะประดิษฐ์จึงเป็นที่สนใจของกลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างยิ่งเป็นงานศิลปะประดิษฐ์ที่มีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก สามารถหาวัตถุดิบ วัสดุอุปกรณ์ได้ง่ายและมีในท้องถิ่น เป็นการต่อยอดสินค้าของกลุ่มให้มีความหลากหลาย สร้างสินค้าใหม่ ดึงดูดนักท่องเที่ยวหรือลูกค้าที่มีความสนใจในงานประดิษฐ์ อีกทั้งยังเป็นการสร้างเอกลักษณ์ให้กับกลุ่มสหกรณ์ฯ นอกจากนี้กลุ่มเป้าหมายยังแสดงความคิดเห็นว่างานประดิษฐ์นอกจากจะทำขายแล้ว ยังสามารถนำไปใช้เองได้ในชีวิตประจำวันได้จริง จำนวนวันที่ใช้ในการฝึกอบรม อยู่ระหว่าง 2 – 3 วัน เป็นช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป เนื่องจากหลักสูตรที่สอนใช้เวลาการประดิษฐ์ไม่มากนักและกลุ่มเป้าหมายจะต้องประกอบอาชีพประจำด้วย จึงมีเวลารว่างไม่มากนัก วันและเวลาที่อบรมเป็นช่วงเวลาวันเสาร์ – อาทิตย์ เวลา 8.00 – 16.00 น. เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่สมาชิกส่วนใหญ่มีเวลารว่างพร้อมๆ กัน และสามารถอบรมในหลักสูตรวิชาชีพได้ตลอดทั้งวัน ได้รับความรู้ได้อย่างต่อเนื่องไม่ขาดส่วนการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์กลุ่มสมาชิกสหกรณ์ฯ ได้แสดงความคิดเห็นว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งในชีวิตประจำวันหรือการนำไปต่อยอดสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ สร้างอาชีพหรือรายได้เสริมได้เป็นอย่างดี





## บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. สรุปผลการสัมมนาระดับชาติเรื่องนโยบายการฝึกอาชีพ. กรุงเทพฯ : ราชทัณฑ์, 2536
- กฤษณ์ จินประชาชา. การศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของผู้ต้องขังเรือนจำกลางชลบุรี รายงานวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, 2547
- จักรพงษ์ จิระแพทย์ และคณะ. ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพด้านการเกษตรของประชาชน ตำบลต้นหยงลิมอ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส. Princess of Naradhiwas University Journal. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2560). มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่องโครงการวิจัยระบบการดูแลระยะยาวเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงสำหรับผู้สูงวัย. คณะเศรษฐศาสตร์, 2553.
- จิระพงษ์ จิระแพทย์. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพด้านการเกษตรของประชาชน ตำบลต้นหยงลิมอ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส, 2556
- จิราพัทธ์ แก้วศรีทอง. ผลการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเรื่องศิลปะประดิษฐ์สำหรับผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาการ จัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์คหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553.
- บุญเลิศ ไพรินทร์, สุพจน์ บุญวิเศษ และชนิษฐา จิตรอรุณ. การค้นหาความจำเป็นและกำหนดหลักสูตร เพื่อการฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. วารสาร สมาคม ส่งเสริมการวิจัยแห่งชาติ, 2553
- ไมตรี ทองประวดี. การบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2529
- วิบูลย์ ลีสุวรรณ. ศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, 2535
- สมาคมคหเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์. ชุดศัพท์คหกรรมศาสตร์ เล่ม 1 เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง กรุงเทพฯ,
- สุชาดา โพธิมานนท์. ความต้องการฝึกอาชีพของผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานในชุมชน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545
- สำนักงานวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร. ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติงานการบริการวิชาการ ประจำปี 2555. มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2554.

ภาคผนวก





แบบสำรวจความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์  
เพื่อสร้างอาชีพของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี

\*\*\*\*\*

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของกลุ่มอาชีพสหกรณ์ศิลปะประดิษฐ์ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จะนำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมและหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  ต่ำกว่า 20 ปี  21 – 30 ปี  
 31 - 40 ปี  41 – 50 ปี  51 ปีขึ้นไป
3. การศึกษา  ประถมศึกษา  มัธยมศึกษาตอนต้น  
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.  อนุปริญญา/ปวส.  
 ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
4. อาชีพ  รับราชการ  เจ้าของกิจการ / ธุรกิจส่วนตัว  
 พนักงาน / ลูกจ้าง  นักเรียน/นักศึกษา  
 อื่น ๆ.....
5. สถานภาพ  โสด  สมรส  หม้าย  หย่าร้าง

ตอนที่ 2 ความต้องการในการฝึกอบรม  
หลักสูตรที่ต้องการให้ฝึกอบรมวิชาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์

6. งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทของเล่น

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> โมบายจากเศษผ้า         | <input type="checkbox"/> งานปั้นดิน         |
| <input type="checkbox"/> กล่องทิชชูสานจากกระดาษ | <input type="checkbox"/> พับผ้าเป็นตัวสัตว์ |

7. งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทของใช้

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> กล่องอเนกประสงค์จากเทคนิคเดคูพาจ | <input type="checkbox"/> พวงกุญแจอริกามี   |
| <input type="checkbox"/> แต่งกระเช้าของขวัญ               | <input type="checkbox"/> ปลอกหมอนจากเศษผ้า |

8. งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทงานตกแต่ง

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ดอกไม้ประดิษฐ์จากผ้า          | <input type="checkbox"/> แจกันดอกไม้จากเศษผ้า |
| <input type="checkbox"/> กรอบรูปจากเทคนิคการม้วนกระดาษ | <input type="checkbox"/> สวนถาดสวนแก้ว        |

9. งานศิลปะประดิษฐ์ประเภทเครื่องใช้ในงานพิธี

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> กระถางลอย         | <input type="checkbox"/> พานพุ่มทรงดอกบัว |
| <input type="checkbox"/> มาลัยขำร่วยจากผ้า | <input type="checkbox"/> บายศรีปากชาม     |

10. เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้

- 1 วัน                       2 - 3 วัน                       3 - 5 วัน                       มากกว่า 5 วัน

11. ท่านสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงเวลาใด

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 17.00 - 20.00 น.  | <input type="checkbox"/> วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 08.00 - 16.00 น. |
| <input type="checkbox"/> วันเสาร์ - อาทิตย์ เวลา 08.00 - 16.00 น. |  |

12. ถ้าหากทำได้ฝึกอบรมตามหัวข้อที่ต้องการแล้ว สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่

- ได้                       ไม่ได้ เพราะ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หลักสูตรที่ท่านต้องการให้คณะจัดฝึกอบรมให้ นอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้น คือ

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....

ขอขอบพระคุณ ...  
คณะผู้วิจัย