

การติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ
ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

รายงานการวิจัย
ของ
เจษฎาภรณ์ วิริยะสกุลธรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

ตุลาคม 2547

การติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ
ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

บทคัดย่อ

ของ

เจษฎาภรณ์ วิริยะสกุลธรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

ตุลาคม 2547

h303378

เจษฎาภรณ์ วิริยะสกุลธรณ์. (2547). การติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ.
รายงานการวิจัย กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

การวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อติดตามผลการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือของผู้เข้ารับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ที่มีต่อการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจเรื่องลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน และด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามลักษณะตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ด้านลูกเสือตลอดจนรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าคณะผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ รุ่นที่ 48 – 50 จำนวน 131 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัยสรุป ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ มีการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้ ความเข้าใจเรื่องลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน และด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีระดับการนำความรู้ไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือมาก
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือที่มีประสบการณ์ด้านลูกเสือต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบ

การณด้านลูกเสือมากกว่า 20 ปี มีการนำความรู้ไปใช้ในการฝึกอบรมสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่า หลักสูตรการฝึกอบรมเหมาะสมดีแล้ว มีบางเรื่อง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การคัดเลือกวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรและสาระสำคัญของหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรมให้ทันสมัย

THE FOLLOW UP STUDY OF THE PARTICIPANTS IN THE LEADER
TRAINER COURSE (L.T.C.) OF THE NATIONAL SCOUT ORGANIZATION
OF THAILAND

AN ABSTRACT
BY
JESSADAPORN VIRIYASAKULTORN

๑
369.43
๑755๐

Presented in partial fulfillment of the requirement for the
Master of Education degree in Adult Education
At Srinakharinwirot University
October 2004

Jessadaporn Viriyasakultorn. (2004). The Follow up Study of the Participants in The Leader Trainer Course (L.T.C.) of The National Scout Organization of Thailand. Master Project, M.Ed. (Adult Education) Bangkok : Srinakarinwirot University.
Advisor : Association Professor. Dr.Suwat Watanawong.

The propose of this research was The Follow up Study of the Participants in The Leader Trainer Course (L.T.C.) of The National Scout Organization of Thailand, in five aspects : Understanding Skill, Relationship Skill, Scouting Skill, Planning Skill and Implementing Skill ; to compare the level of knowledge application of the participants with different sex, ages, educational background, and experiences in boy scout training, and to compare the participant' opinions towards the syllabus content of the Leader Trainer Course (L.T.C.)

Research sample were 131 participants in The Leader Trainer Course (L.T.C.) Group 48 -50, derived from simple random sampling technique. The instrument used for gathering the data was the rating-scale and open-ended questionnaire. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The research findings were as follows :

1. Participants in The Leader Trainer Course (L.T.C.) as a whole was in high level. When considered in each aspect, it was found that their the level of knowledge application were at a high level on Understanding Skill, Relationship Skill, Scouting Skill, Planning Skill and Implementing Skill.

2. Comparing the level of knowledge application. It was in each aspect without significantly difference. Among the participants with different sex, ages, educational background, and different number Training had apply Knowledge and experiences gained in the training course in boy scout training as a whole and in each without significantly statistical difference.

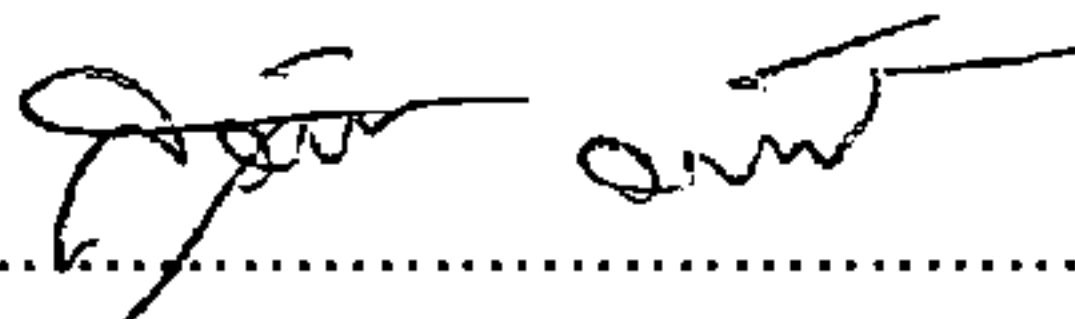
3. Participants in The Leader Trainer Course (L.T.C.) with experiences in boy scout training level had apply Knowledge and experiences gained in the training course

in boy scout training as a whole at .05 significantly statistical level. When considered in each aspect, it was found that implementing skill at significantly statistical at .05 level.

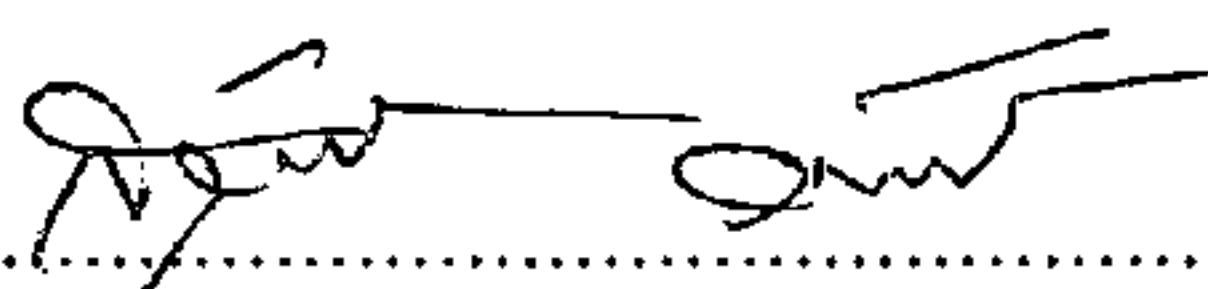
4. Participants in The Leader Trainer Course (L.T.C.) had supplemental suggestions : to the content of the training course was suitable and practical. However, Some participants viewed the pick and choose to Participants in L.T.C. no standard , the pick and choose to expertise, to adjust that curriculum and content of the training into a currently and use technology in training course.

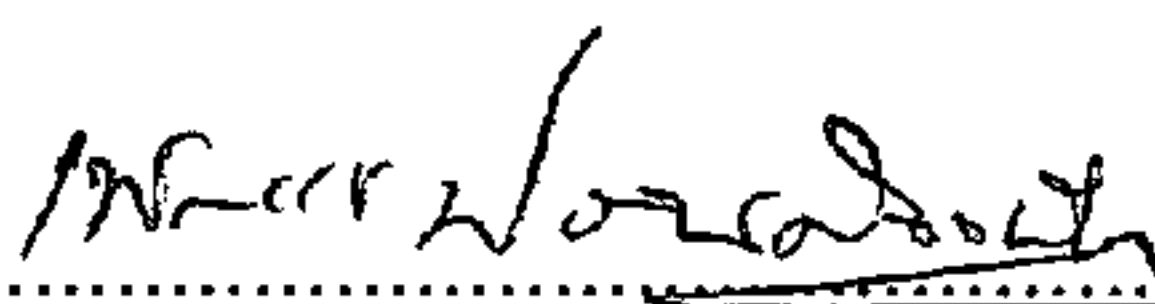
อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณารายงานวิจัยฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

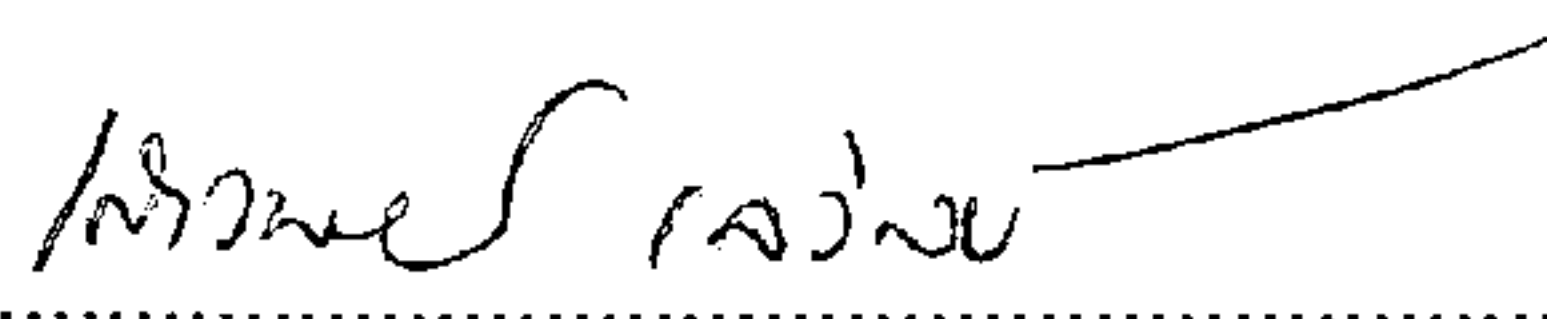
อาจารย์ที่ปรึกษา


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

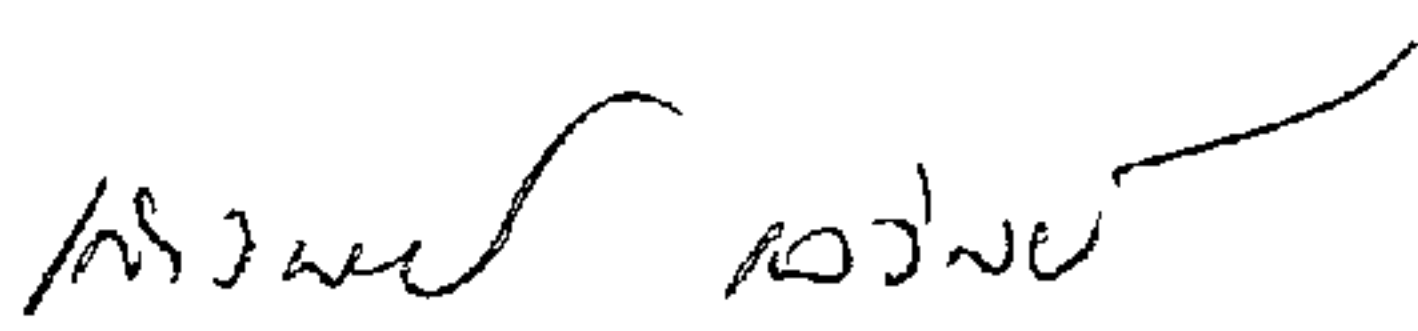
คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจจนิก)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์)

อนุมัติให้รับรายงานการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


.....ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์)

วันที่ 30 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

รายงานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ลุล่วงด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเมตตา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจวบปัจฉานิก รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เจริญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนอง โฉมิตวิเศษ ดร.ราณี รัชชนพงษ์ และอาจารย์กัมปนาท บริบูรณ์ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า และให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ นางสุนัน สมสาร ผู้ตรวจการลูกเสือฝ่ายฝึกอบรมและกรรมการบริหาร คณะลูกเสือแห่งชาติ นายสำราญ สารสุวรรณ ผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ นายสายัณห์ สันทัด นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8ว. สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากรายงานวิจัยฉบับนี้ ขอน้อมเกล้าถวาย ฯ เป็นราชสักการะแด่ดวงพระวิญญาณของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว องค์พระผู้พระราชทานกำเนิดลูกเสือไทย ฯพณฯ ศาสตราจารย์ หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ผู้ก่อตั้งค่ายหลวงบ้านไร่ ปิตา มารดา พี่น้อง และผู้มีพระคุณ ที่ได้ให้โอกาสสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้ศึกษาเล่าเรียน ครู - อาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ตลอดจนเจ้าของหนังสือ และบทความที่ปรากฏชื่อในบรรณานุกรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เจษฎาภรณ์ วิริยะสกุลธรณ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	9
แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	13
แนวความคิดเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรม.....	26
การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโลก-ไทย.....	30
หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย.....	57
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	59
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	81
ความสำคัญของการวิจัย.....	81
ขอบเขตของการวิจัย.....	82
สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย.....	82
วิธีการศึกษาวิจัย.....	83
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	102
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	106
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามในการวิจัย(IOC).....	108
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล.....	112
ภาคผนวก จ แบบสอบถามการวิจัย.....	114
ประวัติผู้วิจัย.....	121

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรุ่นของการฝึกอบรม.....	58
2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการนำความรู้ไปใช้ในการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน.....	65
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือโดยรวมและรายข้อ.....	66
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	67
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือโดยรวมและรายข้อ.....	68
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับการวางแผน โดยรวมและรายข้อ.....	69
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	70
9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร เพศ.....	71
10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร อายุ.....	72

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา.....	73
12	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร อาชีพ.....	74
13	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ด้านลูกเสือ	75
14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร รุ่นที่เข้าอบรม	76
15	เปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร รุ่นที่เข้าอบรม เป็นรายด้าน.....	77
16	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	78

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กิจการลูกเสือได้เกิดขึ้นในโลกมานานกว่า 90 ปี โดย ลอร์ด บาเดน โพเอล หรือ บี.พี. เป็นผู้ก่อตั้งขึ้น เริ่มแรกมีลูกเสือ 20 คน ที่ไปชุมนุมกันที่เกาะบราวน์ซี ประเทศอังกฤษ ขบวนการลูกเสือ คือ ขบวนการเยาวชนที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อการฝึกอบรมให้การศึกษาและพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา ทั้งนี้ เป็นไปตามความมุ่งประสงค์หลักการและวิธีการที่ บี.พี. ผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลกได้ให้ไว้ ขบวนการลูกเสือนี้ถือว่าเป็นขบวนการระดับโลก มีประเทศสมาชิกทั่วโลกกว่า 150 ประเทศ ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ ประมาณ 25 ล้านคน ในจำนวนนี้มีผู้บังคับบัญชาลูกเสือทั้งสิ้นมากกว่าล้านคน กิจการลูกเสือได้พัฒนาและได้รับการยอมรับจากคนทั่วโลกอย่างไม่หยุดยั้ง

การลูกเสือมีความเจริญก้าวหน้าได้มากน้อยไม่ได้อยู่ที่จำนวนลูกเสืออย่างเดียว หากอยู่ที่ “ผู้ใหญ่” ที่เป็นผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ทำงานในองค์กรของลูกเสือทั่วโลกนั่นเอง บี.พี.ได้กล่าวไว้ว่า “การลูกเสือเป็นกิจกรรมสนุกสนานสำหรับเด็ก แต่เป็นงานสำหรับผู้ใหญ่” ตัวลูกเสือจะได้รับประโยชน์มากน้อยเพียงใดจากกิจกรรมลูกเสือขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ คุณภาพของผู้บังคับบัญชาลูกเสือทั้งหลาย ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเหล่านี้จะเป็นผู้จัดการ เตรียมการ เสนอแนะ และนำไปให้ลูกเสือได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ตามความต้องการของสังคมและตามความต้องการของลูกเสือเอง บุคลากรที่มาร่วมใจในการจัดกิจกรรมให้ลูกเสือ คือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือทุกตำแหน่งทุกระดับ ตั้งแต่ผู้กำกับกองลูกเสือ ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้อำนวยการลูกเสืออำเภอ ผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด ตลอดจนถึงนายกสภาลูกเสือ ดังนั้น บุคลากรเหล่านี้ จึงเรียกว่า “บุคลากรลูกเสือ” (Adult in Scouting)(สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. 2545 : 1)

การศึกษา เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การศึกษาแยกพัฒนาได้ 3 ประการ คือ พัฒนาทางสมอง (Mind) พัฒนาร่างกาย (Physical) พัฒนาทางเจตคติ ความรู้สึก (Attitude) บี.พี. กล่าวว่า “การให้การศึกษาไม่ใช่การสอน แต่เป็นการชักจูงให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความต้องการของตน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความประพฤติกและลักษณะนิสัยให้แก่เยาวชนเอง” ทั้งนี้ กิจการลูกเสืออาจเป็นกิจกรรมทางการศึกษา ลักษณะสำคัญของกิจการลูกเสือ คือ การลูกเสือเป็นการศึกษา (Scouting Education) แต่จำเป็นต้องแยกให้ชัดเจนออกจากขบวนการนันทนาการอื่นๆ แม้จะมีนันทนาการประกอบการเรียนการสอนแต่เป็นเพียงยุทธวิธีนำไปสู่การฝึกอบรม สิ่งที่ปรากฏในการศึกษาคือ การเรียนให้รู้ (Learning to Know) การเรียนรู้ให้เป็น (Learning to be) การเรียนรู้

ที่จะปฏิบัติได้ (Learning to do) การให้การศึกษาแบบวิธีการลูกเสือไม่ใช่การสอนโดยตรง แต่เป็นการทำให้เด็กคนหนึ่งได้รู้จักตนเอง รู้ความต้องการของตนเองในการสร้างอุปนิสัยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. 2545 : 1)

ฟิลลิป คูมบ์ (Philip Coombs) และแมนซัวร์ อห์เหม็ด (Mansoor Ahmed) ได้สำรวจการจัดการศึกษาและอบรมต่าง ๆ ทั่วโลก เพื่อที่จะแสวงหาแนวทางในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนและผู้ใหญ่ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ผลการศึกษาครั้งนั้น ได้จำแนกกิจกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ที่มนุษย์ใช้ในการศึกษาเล่าเรียนอยู่ในสังคมปัจจุบัน ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (สนอง โลหิตวิเศษ. 2544 : 33 อ้างอิงจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2543 : 2)

1. การศึกษาในระบบ (Formal Education)
2. การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education)
3. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education)

กิจกรรมทั้ง 3 ประเภทนี้ยังใช้ในการเรียนรู้ด้วย โดยอาจจะผสมผสานบูรณาการกิจกรรมทั้ง 3 ประเภท หรือใช้กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเป็นเอกเทศก็ได้

คูมบ์ พรอสเซอร์และอห์เหม็ด (Coombs, Proser, & Ahmed. 1973) ให้ความแตกต่างระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ไว้ดังนี้

การศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นการศึกษาที่มีระบบโครงสร้างตามระดับชั้นในสถาบันการศึกษา เริ่มตั้งแต่ระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา จนถึงระดับมหาวิทยาลัย โดยทั่วไปเป็นการศึกษาแบบเต็มเวลา และให้การสนับสนุนโดยรัฐบาล

การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) หมายถึงกิจกรรมการศึกษาต่าง ๆ ที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ และจัดขึ้นนอกการศึกษาในระบบ โดยออกแบบให้ตอบสนองความต้องการการเรียนรู้เฉพาะของกลุ่มต่าง ๆ ของประชากร ไม่ว่าจะเป็นการเสริมหรือการติดตามการศึกษาในระบบโรงเรียนหรือในบางกรณีอาจเป็นทางเลือกหรือชดเชย

การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นกระบวนการศึกษาตลอดชีวิต ที่ทุกคนหามาและสะสมไว้ในเรื่องความรู้ ทักษะ ทศนคติ และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเองจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน และการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

กิจการลูกเสือ ถือว่าเป็นการให้การศึกษานอกระบบ แม้ว่าจะเป็นการศึกษานอกระบบก็ตาม แต่เป็นสถาบันที่มีการจัดรูปแบบงาน มีจุดมุ่งหมายของการศึกษาคบถ้วน และได้รับรองจากประชาชน การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือหรือนุคลากรลูกเสือ เป็นการเตรียมบุคคลที่ให้ความรู้แก่เยาวชนที่เป็นลูกเสือหรือบุคคลที่มีความสนใจในกิจการลูกเสือ สามารถเป็นผู้ฝึกสอนลูกเสือและผู้กำกับลูกเสือที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา หลักการและอุดมการณ์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ

ฉะนั้น คุณภาพของเยาวชนจึงขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้ใหญ่ในสังคม นั้นหมายถึง ครูผู้สอน ลูกเสือให้กับเด็กและเยาวชนของชาติ การสอนจะได้ผลเป็นประการใดก็ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือจากสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือเกิดขึ้นภายหลังจาก ลอร์ด เบเดน-โพเอลล์ ได้ก่อตั้งกิจการลูกเสือ จำนวนลูกเสือได้ทวีมากขึ้น ในประเทศอังกฤษ เมื่อปี พ.ศ. 2450 (ค.ศ. 1907) ผู้กำกับลูกเสือก็ได้มีจำนวนมากขึ้นเป็นเงาตามตัวไปด้วย ความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือขึ้นตั้งแต่ในระยะแรก ๆ ที่กิจการลูกเสือได้เริ่มก่อตั้งมา การฝึกอบรมได้มีขึ้นในปี พ.ศ. 2454 (ค.ศ. 1911) การฝึกอบรมผู้กำกับในสมัยนั้นมีการบรรยายและการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นส่วนใหญ่ บี-พี ได้กำเนิดโครงการฝึกอบรมแบบวูดแบดจ์ (The Wood badge Scheme) ขึ้นที่ กิลเวลล์ปาร์ค จัดขึ้นสำหรับผู้กำกับลูกเสืออังกฤษโดยเฉพาะ และถือว่าเป็นความรู้เบื้องต้นที่ผู้กำกับลูกเสือทุกคนควรมี ระดับการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ระดับผู้กำกับลูกเสือ
2. ระดับผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับ

การฝึกอบรมตามแบบกิลเวลล์ปาร์คได้เปลี่ยนเป็นการฝึกอบรมตามแบบสำนักงานลูกเสือโลก ในการประชุมสมัชชาลูกเสือโลก ครั้งที่ 22 ที่นครเฮลซิงกิ (Helsinki) เมื่อปี ค.ศ. 1969 ที่ประชุมได้มีมติให้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นการใหญ่ โดยให้เหตุผลว่า "ได้มีการขยายกิจการลูกเสือในปริมาณและอาณาเขตทางภูมิศาสตร์กว้างขวางออกไปมาก ความต้องการในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือของแต่ละประเทศแตกต่างกัน เจตคติและความต้องการ (Needs) ของผู้บังคับบัญชาลูกเสือก็แตกต่างกัน เพราะความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ความเป็นเอกภาพที่มีต่อศูนย์ฝึกระหว่างประเทศเกิดมีจุดอ่อน ที่ประชุมได้จัดตั้งคณะกรรมการอบรมลูกเสือโลก (World Training Committee) ขึ้น ทำการศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือทั่วไป" และที่ประชุมได้มีมติให้เปลี่ยนชื่อการฝึกอบรมใหม่ ดังต่อไปนี้ คือ International Training the Team Course (I.T.T.C.) ให้เปลี่ยนเป็น Leader Trainers Course (L.T.C.) และ National Trainers Course (N.T.C.) ให้เปลี่ยนเป็น Assistant Leader Trainers Course (A.L.T.C.)

สำหรับประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ได้ประกาศใช้วิธีการฝึกอบรมและเรียกชื่อตามมติที่ประชุมสมัชชาลูกเสือโลก เมื่อปี พ.ศ. 2521 และได้ใช้เรื่อยมาจนถึงปัจจุบันนี้ นับเป็นเวลากว่า 25 ปีแล้ว โดยมีได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เทคนิค วิธีการ และสาระสำคัญของการฝึกอบรมแต่อย่างใด นอกจากนั้นแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมในชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (L.T.C.) มีเป็นจำนวนมาก โดยนับรวมทั้งประเทศจะมีถึง 50 รุ่น (นับถึงเดือนธันวาคม 2546) รุ่นละ 35 – 45 คน รวมแล้วมีจำนวน 2,233 คน ถือว่าเป็นจำนวนมากที่สุดในเขต

เอเชีย-แปซิฟิก และน้อยมากเมื่อเทียบกับประชากรลูกเสือในประเทศ ซึ่งในการฝึกอบรมเป็นการอยู่ประจำในค่ายพักแรม มีกิจกรรมทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ รวมทั้งการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากวิทยากรประจำกลุ่ม และคณะผู้ให้การฝึกอบรม ดังกล่าวด้วย

เนื่องจากในปัจจุบันการประเมินผลโครงการผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานโครงการมักไม่ค่อยเปิดเผยวิธีดำเนินงานให้เป็นสาธารณประโยชน์เท่าที่ควร (ดิเรก ศรีสุข อ่างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2535) จึงทำให้ไม่ทราบผลการดำเนินงานโครงการนั้นว่าบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และโครงการต่าง ๆ ที่มีการจัดทำกันส่วนใหญ่จะมีการระบุว่าให้มีการประเมินผลโครงการอยู่ด้วย แต่ในทางปฏิบัติแล้วการประเมินผลโครงการมักจะไม่ได้มีการจัดทำกันอย่างจริงจังส่วนใหญ่แล้วก็จะเป็นการประเมินโดยที่ผู้ดำเนินโครงการโดยตรง จะไม่มีบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกมาทำการประเมิน จึงทำให้คนอื่น ๆ ไม่ทราบว่าโครงการนั้นดำเนินการไปอย่างไร ประสบ-ผลสำเร็จแค่ไหน มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร เกิดประโยชน์คุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนไปหรือไม่ ถึงแม้ว่าจะมีบางโครงการได้มีการติดตามและประเมินผลอยู่บ้าง แต่ส่วนมากแล้วยังเป็นแบบการประเมินประสิทธิผลของงาน คือ ดูเพียงว่า โครงการต่าง ๆ ได้ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ แต่มีน้อยมากที่จะประเมินถึงประสิทธิภาพของโครงการ ฉะนั้นการประเมินจึงมีความสำคัญมากสำหรับโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นและได้มีนักประเมินหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ดังนี้ เช่น

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบ สำหรับคำถามที่ว่า นโยบาย แผนงาน โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นหรือไม่และระดับใด

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2542 : 153) ได้สรุปความหมายของการประเมินผลว่า เป็นการศึกษาหรือตรวจสอบโครงการในระหว่างโครงการกำลังดำเนินอยู่ (Concurrent Evaluation) หรือภายหลังจากที่โครงการได้สำเร็จเสร็จสิ้นไปแล้ว (Ex-post Evaluation) นอกจากนี้ การประเมินผลยังอาจจะแบ่งออกเป็นลักษณะต่าง ๆ ได้หลายประการ เช่น การรายงานผล (Reporting) การติดตามผล (Monitoring) การตรวจและการติดตามผล (Follow – up)

การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือเป็นโครงการที่มีความสำคัญที่สุด ในโครงการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เพราะเป็นโครงการที่ผลิตหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือทุกประเภท หากการฝึกอบรมดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพแล้วจะส่งผลไปยังผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมทุกคน เพราะผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมเหล่านี้เปรียบเสมือนต้นแบบที่ต้องไปถ่ายทอดให้กับบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือทั่วประเทศ หากการถ่ายทอดความรู้เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้เกิดผลเสียหายแก่เยาวชนของชาติในอนาคตต่อไป การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา

ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ได้จัดขึ้นทุกปี ประมาณปีละ 2 – 4 รุ่น ๆ ละ 45 คน ได้จัดการฝึกอบรมมาแล้ว 50 รุ่น บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมมาจากทั่วประเทศ ทั้งภาครัฐและเอกชน บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริการการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ว่าการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีประสิทธิภาพเพียงพอ อีกทั้งยังไม่เคยมีการติดตามผลว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือไปแล้ว สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการทำหน้าที่หัวหน้าคณะผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือได้มากน้อยเพียงใด และยังไม่เคยมีการศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ด้านลูกเสือและรุ่นที่เข้ารับการอบรมแตกต่างกัน จะสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ แตกต่างกันหรือไม่เพียงใด

ผู้วิจัย ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการติดตามผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรในการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือในรุ่นต่อ ๆ ไปให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และได้ทราบถึงปัญหาในการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือ เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และอุดมการณ์ของคณะลูกเสือแห่งชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมชั้นหัวหน้าคณะผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ว่าสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม ไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ได้มากน้อยเพียงใด
2. เพื่อเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ด้านลูกเสือ และรุ่นที่เข้าอบรม
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการทำหน้าที่หัวหน้าคณะผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือได้มากน้อยเพียงใด ทั้งจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตร ตลอดจนข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะให้ประโยชน์โดยตรงแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมได้เป็นแนวทางในการวางแผน แก้ไขและพัฒนาในเรื่องเนื้อหาหลักสูตร กระบวนการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้และเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ ตลอดจนส่งเสริมการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ทั้งหมดรวม 50 รุ่น จำนวน 2,233 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือที่เป็นกลุ่มประชากรข้างต้น โดยใช้วิธีสุ่มอย่างเจาะจง (Purposive Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3 รุ่นคือ รุ่นที่ 48 – 50 ทั้งหมดจำนวน 131 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 30 - 50 ปี

1.2.2 51 ปีขึ้นไป

1.3 วุฒิการศึกษา

1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี

1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 อาชีพ

1.4.1 ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการบำนาญ

1.4.2 เอกชน (พนักงานบริษัท ครูเอกชน เจ้าของธุรกิจ ฯลฯ)

1.5 ประสบการณ์ด้านลูกเสือ

1.5.1 น้อยกว่า 20 ปี

1.5.2 20 ปีขึ้นไป

1.6 รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม

1.6.1 รุ่นที่ 48

1.6.2 รุ่นที่ 49

1.6.3 รุ่นที่ 50

2. ตัวแปรตาม

การนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ ได้แก่

2.1 ความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ

2.2 ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

2.3 ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ

2.4 ทักษะเกี่ยวกับการวางแผน

2.5 ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การดำเนินการศึกษาเพื่อติดตามผลการนำความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขึ้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ รุ่นที่ 48 – 50 ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรม ขึ้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จากสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งจัดสรรให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ เช่น จังหวัดในเขตตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ให้การฝึกอบรมของกรมต่าง ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ และสมาคมสโมสรลูกเสือต่าง ๆ รุ่นละ 35 –45 คน แต่การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียง 3 รุ่น คือ รุ่นที่ 48 - 50

3. การฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ หมายถึง การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เฉพาะบุคคลที่จะเป็นวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยแผนการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2521 โดยใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม 7 วัน 6 คืน ณ ค่ายลูกเสือวชิราวุธ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

4. การนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้เป็นแนวทาง หรือปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้การฝึกอบรม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับการวางแผน ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4.1 ความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จะต้องเข้าใจในเรื่องนโยบายและวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในปัจจุบัน การสำรวจและวิเคราะห์การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ฯลฯ

4.2 ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือฯ จะต้องมีความรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในการประชาสัมพันธ์และการจูงใจผู้บังคับบัญชาลูกเสือ การสนทนาเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงความต้องการและความปรารถนาของเยาวชน

4.3 ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือฯ จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้ขั้นสูง ระบบการฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

4.4 ทักษะเกี่ยวกับการวางแผน หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือฯ จะต้องทำหน้าที่หัวหน้าคณะผู้ให้การฝึกอบรม จำเป็นมีทักษะด้านการวางแผน เช่น ความจำเป็นในการวางแผนเพื่อการฝึกอบรม โครงการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม การสร้างโครงการฝึกอบรมและกิจกรรม เป็นต้น

4.5 ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวกับการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม หน้าที่ของผู้ให้การฝึกอบรม การแบ่งกลุ่มทำงานตามโครงการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม การวัดผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม ฯลฯ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
2. แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
3. แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรม
4. ประวัติความเป็นมาของการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโลก – ไทย
5. หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ การฝึกหัด การปฏิบัติการการกระทำจริงจะด้วยวิธีการที่จงใจหรือไม่ก็ตาม หรือหมายถึงพัฒนาการที่เกิดจากการฝึกหัด ซึ่งอาศัยประสบการณ์และการฝึกทักษะ การเรียนรู้ส่วนใหญ่กำหนดโดยอิทธิพลของวัฒนธรรมการอบรมเลี้ยงดู สังคมกลุ่มเพื่อน

การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งอาจจำแนกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมทางความรู้ คือ เปลี่ยนจากไม่รู้ให้เป็นรู้ หรือรู้กว้าง รู้ลึกซึ่งมากขึ้น
2. พฤติกรรมทางทักษะ คือ เปลี่ยนจากทำไม่เป็นให้ทำเป็น ทำคล่องแคล่วมากขึ้น
3. พฤติกรรมทางทัศนคติ คือ เปลี่ยนจากความรู้สึกไม่ชอบให้ชอบ หรือจากชอบเป็นไม่ชอบ

การเรียนรู้ที่สมบูรณ์ (Learned) คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งสามด้าน ซึ่งมีใช้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายนอกที่เรามองเห็นด้วยตาเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วยกระบวนการทางจิตใจ เช่น ความนึกคิด ความสามารถทางสมอง ความรู้สึกต่าง ๆ และการรู้จักแก้ปัญหาชีวิต เป็นต้น

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2544 : 16 – 32) ได้กล่าวถึง หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ 10 ประการ (Adult Learning : Ten Principles) ดังนี้

1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน (Motivation of learn) นั่นคือบุคคลจะเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากมีความต้องการในการเรียนสิ่งนั้น ๆ

2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning Environment) ต้องมีความสะดวกสบายเหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน (Trust and Respect)
3. ต้องคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคล และรูปแบบของการเรียนรู้ (Learning Styles) ที่มีความหลากหลาย
4. ต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและประสบการณ์ (Experience) อันมีคุณค่า
5. ควรได้พิจารณาถึงการดูแลและให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้ (Learning Content and Activities)
6. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic Problems) และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา
7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านสติปัญญาและทางด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
8. ควรให้มีเวลาอย่างพอเพียงในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ การฝึกทักษะใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
9. ให้โอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดี หรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้
10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพ หรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้แลเห็นถึงความก้าวหน้าที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

ปรัชญาของนักการศึกษาผู้ใหญ่ และนักฝึกอบรม วิทยากร มีข้อแตกต่างที่สำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน คือ การวัดและการประเมินผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ ในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์และมาตรฐาน เป็นเรื่องสำคัญที่นำมาพิจารณาให้เป็นจุดเน้นในการวัดผลและการประเมินผลสำเร็จในการฝึกอบรม ซึ่งควรคำนึงถึงเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- 1) เกี่ยวพันกับการประเมินผลในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้
- 2) ควรอยู่บนมาตรฐานที่เด่นชัด และการปฏิบัติงานที่นิยามโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3) โครงการฝึกอบรมควรกำหนดให้มีความชัดเจน ซึ่งสามารถนำไปสู่บุคลากรที่ได้รับประสบการณ์จากงานนั้น ๆ รวมทั้งต้องประเมินผลและการให้การรับรองผลงานนั้น
- 4) การรวบรวมประจักษ์พยานจากการประเมินผล ด้วยวิธีการสังเกตจากสถานที่ทำงาน ผสมผสานกับผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการอื่น ๆ เช่น การตั้งคำถามหรือการทดสอบ

จากที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้หลายสถานการณ์ด้วยกัน หากมีองค์ประกอบและปัจจัยที่เหมาะสม การเรียนรู้ก็จะเกิดได้ง่ายขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ได้คำนึงถึงองค์ประกอบหรือหลักการ 10 ประการที่ได้กล่าวมาแล้ว ทำให้มีส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับผู้เข้ารับการฝึก

อบรมซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำหลักการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม ทั้งนี้กฎเกณฑ์และแนวทางเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเป็นพื้นฐานทางด้านทฤษฎีเมื่อทำความเข้าใจแล้วก็นำแนวทางนั้น ๆ ไปใช้ในกิจกรรมการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้องมากขึ้น

การเรียนรู้เกิดจากอะไร

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น เกิดได้จากสภาพการณ์ 3 ประการ คือ

1. การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ทางธรรมชาติ (Natural Setting) มนุษย์เราเรียนรู้จากสภาพธรรมชาติ เช่น การอยู่ในร่ม สบายกว่าอยู่กลางแจ้ง กลางฝน มนุษย์จึงคิดสร้างบ้านเป็นที่กำบังเพื่อหลบแดดและฝน
2. การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ของสังคม (Society Setting) มีอยู่ทั่วไปในชีวิตประจำวัน เช่น การเรียนรู้ที่เกิดจากการอ่านหนังสือพิมพ์ ชมโทรทัศน์ การมีส่วนร่วมกิจกรรมในสังคม และจากสภาพของสังคมประจำวัน เช่น คนที่อยู่ในสังคมที่มักง่าย ได้ฟังคำหยาบทุกวัน เห็นคนทิ้งของสกปรกไม่เป็นที่เป็นทางเป็นประจำ จะเกิดการเรียนรู้และมีพฤติกรรมคล้ายกับคนในสังคมนั้น ๆ
3. การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ของการจัดการเรียนการสอน (Formal Instructional Setting) โดยมีผู้แทนของสถาบันจัดลำดับของกิจกรรมการเรียนรู้ให้อย่างมีจุดมุ่งหมายและต่อเนื่องกัน เป็นการจัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

การเรียนรู้ที่เกิดจากข้อ 1 และข้อ 2 เป็นการเรียนรู้โดยบังเอิญมากกว่าตั้งใจ ไม่มีจุดหมายที่แน่นอนและไม่มีการจัดลำดับการเรียนรู้ให้ต่อเนื่องกันแต่อย่างใด อาจเรียกได้ว่าเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการศึกษาแบบไม่เป็นทางการตามอัธยาศัย (Informal Education) ส่วนข้อ 3 นั้นจัดได้ว่าเป็นการศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal Education) และการศึกษานอกโรงเรียน (Non-formal Education) และในการเรียนรู้นั้นย่อมประกอบไปด้วย

1. ประสิทธิภาพของร่างกาย พลังร่างกายจะมีเต็มที่ในระยะเวลาอายุ 25 ปี หลังจากนั้นความเจริญ ความกระฉับกระเฉงทางร่างกายโดยทั่วไปจะซาลง โดยจะค่อย ๆ ลดลงทีละน้อยจนถึงอายุ 40 – 45 ปี ต่อจากนั้นก็จะมีอัตราลดลงเร็วขึ้น

ประสิทธิภาพทางร่างกายอาจลดลง หรือมีน้อยกว่าปกติได้เนื่องจากสาเหตุ เช่น ใช้งานหนัก ร่างกายหักโหมมากเกินไปไม่มีเวลาพักผ่อน มีปัญหาเรื่องสุขภาพของร่างกายเวลาที่มีประจำเดือน หรือเกิดทัศนคติไม่ดี มีความรู้สึกเบื่อ เหนื่อยล้า เครียดต่าง ๆ เหล่านี้จะบั่นทอนให้พลังร่างกายลดลง

2. ความสามารถของอวัยวะ วัยเริ่มผู้ใหญ่จะเป็นวัยที่มีกำลังกายและสุขภาพดีเต็มที่ เพราะกำลังร่างกายจะมีมากที่สุดในช่วงอายุ 20 – 30 ปี ดังนั้น คนวัยนี้จึงสามารถจะฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ได้ดี

3. ประสิทธิภาพทางสมอง ประสิทธิภาพทางสมองนี้จะพัฒนาเต็มที่ในระยะวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และคงอยู่สูงสุดไปจนถึงวัยกลางคน ถึงแม้ว่าจะใช้เวลาศึกษาอะไรบางอย่างนานกว่าเมื่อเทียบกับการเรียนตอนอายุน้อยกว่า แต่คุณภาพผลการเรียนการศึกษาจะดีกว่า (เชิยรศรี วิวิธศิริ. 2534 : 43)

นอกจากสิ่งที่กล่าวมาแล้วข้างต้น กลไกทั้งหลายของความจำนับว่ามีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้เรียนจะอยู่ในช่วงวัยรุ่นหรือระยะที่เป็นผู้ใหญ่แล้วก็ตามแนวความคิดเห็นต่าง ๆ ที่จะได้วิเคราะห์ต่อไปนี้สามารถที่จะเกิดขึ้นได้ทั้งคนแก่และคนหนุ่มสาวเพื่อนเน้นการกระตุ้นเตือนความทรงจำ ได้แก่

1. ผู้ใหญ่ส่วนมากมักจะประเมินความสามารถของตนเองต่ำกว่าความเป็นจริง (Underestimate the Ability to Learn) โดยเฉพาะกับการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้เพราะว่ามีความพะวงอยู่กับประสบการณ์เก่า ๆ สมัยเป็นเด็ก (School Experience) และมองข้ามความสำคัญของการเรียนรู้ตามอัธยาศัยซึ่งสามารถได้รับจากประสบการณ์ ความจริง ถ้าจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมแล้ว ผู้ใหญ่ช่วงอายุ 40 – 50 ปี จะมีความสามารถในการเรียนไม่แตกต่างไปจากในช่วงที่เขามีอายุระหว่าง 20 – 30 ปีเลย อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ของการมีอายุมากขึ้น อาจจะมีอุปสรรคบ้างอันเนื่องมาจากอัตราเร็วในการเรียนลดลงบ้าง หรือความเคร่งเครียดจากการเรียนอันเป็นผลมาจากบทเรียนที่ซับซ้อนจนเกินไป

2. ประสบการณ์ในการเรียนที่ผ่านมาของผู้ใหญ่ (Previous Education Experience) สามารถจะก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้ ถ้าผู้ใหญ่มีโอกาสเรียนในระบบโรงเรียนนานมากขึ้น เขาจะสามารถแก้ไขปัญหาด้านการเรียนในภาวะการเป็นผู้ใหญ่ได้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าเขาจะมีกรอบความคิดในการแก้ปัญหา (Intellectual Framework) ค่อนข้างสมบูรณ์ดี และยังสามารถนำไปผสมผสานความรู้ใหม่ ๆ เข้ากับความรู้เดิมได้ดียิ่งขึ้น

3. การศึกษาและพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ (Socio-economic Background) นับว่าเป็นองค์ประกอบต่อทัศนคติและแรงจูงใจของผู้ใหญ่ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งแรงจูงใจที่ดีด้วย ตรงกันข้ามกับผู้ที่ประสบความล้มเหลวในสมัยเป็นเด็กจะพยายามหลีกเลี่ยงและหลบหนีโอกาสที่จะต้องเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ และถ้าหากถูกบังคับให้ต้องเรียนอีก ก็จะทำให้เกิดความวิตกกังวลจนเป็นปัญหาต่อการเรียน (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2538 : 25)

จากผลการศึกษาค้นคว้าของโนลส์ (malcolm S. Knowlkes) นักการศึกษาผู้ใหญ่ชาวอเมริกัน ได้นำเสนอทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ได้เสนอแนวคิดนี้ในแวดวงการศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษานอกโรงเรียนของประเทศไทย ได้ยอมรับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ของ “โนลส์” ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2542 : 27)

1. ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ เพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้น จะต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ

2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situations) จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน (Life-Centered) ดังนั้น การจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรจะยึดสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มิใช่เนื้อหาวิชาทั้งหลาย

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้น วิธีการหลักสำหรับการศึกษาผู้ใหญ่ก็คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self-Directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ก็คือการมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียน (Mutual Inquiry) มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ แล้วทำหน้าที่ส่งผ่าน หรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้น การสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบของการเรียนการสอน (Style) เวลาในการทำ การสอน สถานที่สอน และประการสำคัญคือ ความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน (Pace of Learning)

ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จ เพราะผู้ใหญ่มีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ประกอบกับช่วงวัยและประสบการณ์ส่งผลต่อการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

ในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ การฝึกอบรมนับเป็นวิธีการหนึ่งในหลาย ๆ วิธีที่ได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความรู้ มีทักษะความชำนาญและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมุ่งให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการได้ เป้าหมายของการฝึกอบรมมุ่งพัฒนาบุคคลเพื่อนำสิ่งที่ได้มาพัฒนาองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสังคม สำหรับความหมายของการฝึกอบรม นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ภิญโญ สาร (2517 : 442) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ

วุฒิชัย จานงค์ (2526 : 33) อธิบายว่า การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้นมุ่งที่จะให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวบุคลากรสามประการ คือ ความรู้ในเนื้อหาวิชา ทักษะในการปฏิบัติ และท่าทีต่าง ๆ ที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน

วิจิตร อวระกุล (2537 : 24) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคล หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการพัฒนาบุคคล

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 23) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างมีระบบ ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรม

ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2539 : 23) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล(ผู้ปฏิบัติงาน)ให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอีก อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบันและงานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2542 : 3) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

ไพโรจน์ อุฬิส (2546 : <http://it.ripa.ac.th/courseware2/detail/chapter8/c81.htm>) กล่าวถึง การฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่องค์การดำเนินการโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนา บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ คือ ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมไปในทางที่องค์การต้องการ ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

เมธี ปิยะคุณ. (2546 : <http://www.stou.ac.th/Thai/Offices/Oce/Knowledge/2-46/page8-2-46.html>) ได้ให้ความหมายในภาพรวมของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมอาจหมายถึงกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนถึงสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การฝึกอบรมที่ดีมีประสิทธิภาพ จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเมื่อผ่านการอบรมไปแล้วสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ฮาร์บิสัน และเมเยอร์ (Harbison and Mayers. 1964 : 2) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ฝึกฝีมือในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลทั้งมวลในสังคมใดสังคมหนึ่ง

กู๊ด (Good. 1973 : 613) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะและความรู้โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการ และไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียนเรียนทักษะและความรู้กันในสถาบันการศึกษาทั่วไป

บีช (Beach. 1975 : 193) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลรู้เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลไปในทางที่ต้องการ

ราเบย์ (Rabey. 1981 : 6) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การให้บุคคลได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อเตรียมตัวให้พวกเขาทำกิจกรรมในอนาคต ซึ่งจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเขาด้วย

เควเบอร์จี เอ็ม สนิवास (Kalburgi M. Srinivas. 1984 : 196) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ซึ่งความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นจะต้องใช้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านถูกสอนและร่ำเรียน

จอห์น เคนเน และ มาร์กาเร็ต เรย์ (John Kenney and Margaret Reid. 1986 : 3) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ได้วางแผนไว้ เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความรู้ หรือความชำนาญให้ดีขึ้น โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพในกิจกรรมหนึ่ง หรือหลาย ๆ กิจกรรมซึ่งจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมในสถานการณ์การทำงาน คือการพัฒนาความสามารของบุคคลให้ตรงกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและในอนาคตขององค์กร

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่เป็นระบบที่จัดขึ้นในการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ทักษะ (Skill) ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude) ที่ดีในการทำงาน และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอื่น ๆ ไปในทางที่เจริญงอกงามมีความเหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากสถานการณ์แข่งขันในปัจจุบันรุนแรงเพิ่มมากขึ้น องค์กรที่มีความเข้มแข็งเท่านั้นที่จะสามารถดำรงอยู่ได้ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน คือ ความเข้มแข็งขององค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการให้การฝึกอบรมพนักงาน
2. เพื่อรองรับความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินธุรกิจนั้น องค์กรจะต้องขยายตนเองให้เติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ ไม่มีวันหยุดนิ่งอยู่กับที่ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เพื่อสามารถรองรับการขยายตัวขององค์กรที่จะมีขึ้นในอนาคต
3. เพื่อปรับปรุงคุณสมบัติของพนักงานให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้ามาก็จะต้องฝึกอบรมพนักงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี เพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน อันเกิดจากความขาดความรู้ความชำนาญ
4. เพื่อให้พนักงานมีความทันสมัย ในปัจจุบันมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรก้าวหน้าไปไม่หยุดยั้ง
5. เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตื่นตัวและรู้สึกกระฉับกระเฉงในการทำงานพนักงานเมื่อทำงานไปนาน ๆ ย่อมเกิดความเบื่อหน่าย เมื่อยล้า ทำให้งานที่ทำอยู่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การจัดให้มีการฝึกอบรมบ้างจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกระตือรือร้นในการทำงาน ช่วยลดความเบื่อหน่ายและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

6. เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพให้กับพนักงาน การฝึกอบรมจะเป็นการช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในด้านอาชีพการงานที่พนักงานทำอยู่ให้มีความรอบรู้ และเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น จะช่วยให้เพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพการงานของพนักงานให้สูงขึ้น เป็นการพัฒนาระดับฝีมือของพนักงานให้ไปสู่การเป็นมืออาชีพ(Professional)

7. เพื่อแก้ปัญหาบางประการให้กับองค์กร การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่จะแก้ไขปัญหาด้านการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ปัญหาบางประการ ที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมก็คือ ปัญหาที่เกี่ยวกับการขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานของพนักงาน ปัญหาเกี่ยวกับขาดความชำนาญ ปัญหาเกี่ยวกับทัศนคติที่ไม่ดีต่องานต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บริหาร และต่อองค์กร และประการสุดท้ายการฝึกอบรมจะช่วยแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนาให้หมดไปและช่วยพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นมาแทนที่

8. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะเมื่อบุคคลในองค์กร ได้ผ่านการฝึกอบรมแล้วจะมีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน เป็นการเพิ่มคุณภาพของผลผลิต และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคคล ต้นทุนการผลิตอันเนื่องมาจากความเสียหายและการซ่อมแซมก็จะลดลง การสูญเสียจากอุบัติเหตุลดน้อยลงด้วย

9. การฝึกอบรมเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานใหม่ ซึ่งแม้จะได้รับความรู้จากสถานศึกษามาแล้ว แต่ความรู้นั้นจะเป็นความรู้แบบกว้างๆไม่ได้มีลักษณะเฉพาะเจาะจงตามลักษณะพิเศษขององค์กร การฝึกอบรมจึงช่วยให้พนักงานได้รู้จักองค์กร สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ง่าย เป็นการลดการลาออกและการขาดงานของพนักงานได้ด้วย

10. งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนระบบบริหาร การเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคคล สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และทำงานตามระบบงานใหม่หรือเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างดี

11. บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนานๆ จะเกิดความเฉื่อยชา องค์กรจึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความตื่นตัว เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสร้างผลประโยชน์ให้แก่องค์กรได้เพิ่มขึ้น

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีหลายประเภท ซึ่งแต่ละประเภทย่อมมีวัตถุประสงค์และความเหมาะสม มีผู้อธิบายรายละเอียดไว้ดังนี้ คือ

โอดิออร์เน (Odiorne. 1970 : 80) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมตามความสำคัญของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมเบื้องต้น (Regular Training Programme) เป็นการฝึกอบรมเพื่อสนองความต้องการขั้นต้น เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม การฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมก่อนเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
2. การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา (Problem – Solving Training Programme) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การฝึกอบรมประเภทนี้จะมุ่งเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน
3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (Innovative Training Programme) เป็นการฝึกอบรมในขั้นสูง เน้นการมุ่งอนาคต เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้าขึ้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมตามความสำคัญมี 3 ประเภท คือ การฝึกอบรมเบื้องต้น การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ซึ่งการใช้การฝึกอบรมประเภทใดประเภทหนึ่ง ขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงานเป็นสำคัญ

กระบวนการในการจัดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมเพียงครั้งเดียวหรือสองครั้งไม่อาจก่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องวางแผนการฝึกอบรม มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีการวางแผน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมไว้อย่างเหมาะสม เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ

นอกจากนี้การฝึกอบรมจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายในองค์การ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก ผู้เข้าอบรม รวมถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ และคู่แข่ง ดังนั้นการวางแผนงานการฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และความระมัดระวังให้มากในการดำเนินงาน หัวข้อนี้จะขอสรุปขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมเพื่อเป็นการสร้างเสริมความเข้าใจสำหรับผู้สนใจศึกษา และเพื่อที่จะสามารถ

นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการจัดโครงการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ขั้นตอนในการจัดการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ 8 ลำดับขั้น ดังต่อไปนี้ (ไพโรจน์ อุฬิสพ 2546.แหล่งเดิม)

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs Analysis) ในการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ผู้ที่จะจัดทำโครงการฝึกอบรมจะต้องทำการศึกษาและวิเคราะห์ถึงความต้องการในการฝึกอบรมของกลุ่มเป้าหมาย โดยความต้องการนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากข้อบกพร่องหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น งานล่าช้า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรตกต่ำ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นกุญแจหรือเครื่องบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการปรับปรุงลักษณะการทำงานโดยการนำวิทยาการที่ก้าวหน้ามาประยุกต์ใช้ ทำให้บุคลากรจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ในหลายหน่วยงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว ก็อาจจะมี ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งล้วนแต่จะก่อให้เกิดความต้องการในการฝึกอบรมด้วยกันทั้งสิ้น

2. การตรวจสอบความต้องการ (Examine each Needs) ในการตรวจสอบความต้องการ ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาเปรียบเทียบถึงความต้องการ หรือลำดับความจำเป็นในแต่ละกิจกรรมที่ต้องการจัดการฝึกอบรม โดยที่จะต้อง คำนึงถึงปัจจัยรอบข้างที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้จัดโครงการสมควรที่จะต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ที่การฝึกอบรมจะสามารถนำมาใช้ปรับปรุง หรือเพิ่มประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้นได้ เนื่องจากว่าการฝึกอบรมไม่สามารถจะถูกนำมาประยุกต์ใช้ ในทุกกิจกรรมที่ประสบปัญหาหรือมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงเสมอไปได้ ดังนั้นจัดทำโครงการ จึงต้องมีการศึกษาวิเคราะห์และพิจารณาให้ถี่ถ้วน เพราะการจัดการฝึกอบรมที่ไม่มีความจำเป็นหรือเหมาะสม ย่อมจะทำให้เกิดความสิ้นเปลืองงบประมาณกำลังคน เวลา และอุปกรณ์อย่างไม่จำเป็น

นอกจากนี้งบประมาณ กำลังคน และระยะเวลาที่จำกัด จะไม่สามารถจัดการฝึกอบรม เพื่อแก้ไขทุกปัญหาหรือทุกความต้องการขององค์กรได้ ซึ่งผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมจะต้องพิจารณา ความจำเป็น ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแต่ละโครงการ ตามสถานการณ์และข้อจำกัดที่มีในแต่ละด้าน

3. การออกแบบโครงการฝึกอบรม (Design Training Program) ในการออกแบบโครงการฝึกอบรม ผู้จัดโครงการฝึกอบรมจะเริ่มทำการออกแบบและวางแผนงานสำหรับการฝึกอบรม ที่จะจัดขึ้นจากข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ผ่านมา โดยผู้มีหน้าที่วางแผนจะต้องคำนึงถึงลักษณะและประเภทของการฝึกอบรมที่จะจัด หัวข้อของการฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ ผู้บรรยายหรือวิทยากร อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ งบประมาณ เป็นต้น เพื่อที่โครงการฝึกอบรมที่ออกมา จะได้มีความพร้อมสมบูรณ์และเหมาะสมกับความต้องการ ตลอดจนป้องกันอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

4. การนำเสนอโครงการต่อผู้บริหาร (Propose Program to Upper Management) ในการนำเสนอโครงการ เมื่อผู้จัดโครงการฝึกอบรมได้ทำการสำรวจความจำเป็นและวางแผนการฝึกอบรมแล้ว เขามีหน้าที่ต้องเสนอโครงการเพื่อได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง โดยที่ขั้นตอนนี้ผู้จัดโครงการจะต้องเตรียมตัวโดยเฉพาะข้อมูลสนับสนุนโครงการให้เหมาะสม เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย และสามารถประสานงานกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การจัดวางระเบียบในการดำเนินงาน (Issue Regulations on Training) ในการจัดวางระเบียบการดำเนินงาน เมื่อฝ่ายบริหารให้ความเห็นชอบต่อโครงการ ผู้จัดโครงการฝึกอบรมจะต้องจัดวางระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการให้เหมาะสมถูกต้อง เช่น การฝึกอบรมสมควรจะมีลักษณะอย่างไร มีระเบียบข้อบังคับในการนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับคุณวุฒิที่สอดคล้องกับกฎระเบียบขององค์การอย่างไร

6. การฝึกอบรม (Training) ในการฝึกอบรมจะดำเนินการหลังจากการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบแล้ว ผู้จัดโครงการจะเริ่มทำการเปิดโครงการฝึกอบรม โดยจะเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจหรือคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสมเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ติดต่อวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับระดับของการฝึกอบรม จัดสถานที่และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อย และเริ่มดำเนินการฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้ทางคณะผู้จัดจะต้องมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ และวิทยากรให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นที่สุด

7. การประเมินผล (Evaluation) ในการประเมินผลขั้นตอนนี้ ผู้จัดการฝึกอบรมจะทำการเก็บข้อมูลและประเมินผล เพื่อตรวจสอบดูว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

8. การติดตาม (Follow up) การติดตามผลเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากขั้นตอนหนึ่งของการฝึกอบรม เนื่องจากผู้จัดโครงการฝึกอบรมจะต้องติดตามผลของการฝึกอบรมว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงพอประการใด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจากอดีตอย่างไรบ้าง โดยอาจจะใช้วิธีการต่างๆ ในการประเมิน เช่น ติดตามผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชากรอกแบบสอบถาม (Questionnaire) หรือการสัมภาษณ์ เพื่อที่จะได้นำผลลัพธ์มาใช้ประกอบการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป โดยการประเมินผลอาจทำได้ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ตามความเหมาะสมของแต่ละโครงการและปัจจัยแวดล้อมอื่น

นอกจากการปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงยังนับว่ามีส่วนส่งเสริมให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จอยู่มาก เนื่องจากโครงการส่วนใหญ่

มักจะต้องได้รับการยอมรับจากบนลงล่าง ดังนั้น หน่วยงานฝึกอบรมจะต้องพยายามที่จะให้ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรต่อฝ่ายบริหาร เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ (Image) และความเข้าใจที่ดี อันจะส่งผลโดยตรงต่อแรงสนับสนุนของผู้บริหารที่มีต่อโครงการและความสำเร็จของโครงการ

ปะนิตา ชาน้ำเพชร (2545 : 10) กล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรม เป็นการดำเนินงานโดยพิจารณาถึงสิ่งที่ป้อนเข้า(Input) การดำเนินงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกระบวนการ (Process) และมีผลออกมา(Output) และจำเป็นต้องมีการย้อนกลับ (Feedback) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทุกกระบวนการต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและมีความสำคัญทุกขั้นตอน ดังนี้

- 1) หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 2) พิจารณางานหรือภารกิจที่จะพัฒนา
- 3) วิเคราะห์งานหรือภารกิจที่จะพัฒนา
- 4) กำหนดบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรม
- 5) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- 6) สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
- 7) วางแผนจัดการฝึกอบรม
- 8) ดำเนินการฝึกอบรม
- 9) ประเมินผลการฝึกอบรม
- 10) ติดตามผลระยะยาว

วิธีการฝึกอบรม

ความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมจะมีส่วนที่ขึ้นอยู่กับวิธีการถ่ายทอดและการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝน ซึ่งปัจจุบันวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธี แต่การที่ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมจะเลือกวิธีใดย่อมจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยที่วิธีการฝึกอบรมแต่ละวิธีจะมีวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมาย ประโยชน์ที่จะได้รับ และความเหมาะสมแตกต่างกัน การกำหนดและการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมจึงนับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการฝึกอบรมให้บรรลุเป้าหมาย ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมต่อไป โดยที่วิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้ในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย (Lecture) การบรรยายเป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่ง การฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมาย ทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง การบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อความหมาย การใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบ และประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ตรึงในผู้เข้าฟังตลอดเวลา เพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

2. การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำให้การประชุม (Opportunity) โดยผลของการประชุมจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน และก่อให้เกิดการประสานงานในขณะปฏิบัติงานต่อไป

นอกจากนี้การประชุมยังอาจที่จะมีการจัดผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มเล็กๆ เพื่อให้สามารถทำการแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมโดยใช้วิธีการประชุมมักจะถูกนำมาใช้ในระดับการพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนโยบายหรือแผนงานขององค์กร การวิเคราะห์และแก้ปัญหา ความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ตลอดจนการชักจูงความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ดำเนินไปแล้ว

3. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

4. การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหลักสูตรปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ (MBA) และใช้ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษา ก็เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำภายใต้สถานการณ์กดดัน โดยที่กรณีศึกษาจะนำเอาปัญหาซึ่งอาจจะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริงหรือเรื่องที่สมมติขึ้น พร้อมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญสำหรับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

5. การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานาน เนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ในระยะเวลาสั้นเพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริง โดยที่ผู้ทำการอบรมจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เข้ารับการอบรมฟังถึงขั้นตอนต่างๆ พร้อมทั้งอาจจะมีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงานได้

6. การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารของแต่ละองค์การ ผู้จัดการสัมมนาจะจัดให้มีการรวมตัวของบุคลากรเป็นกลุ่มที่มีขนาดไม่ใหญ่นัก มีการกำหนดประเด็นที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเสรี โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย เปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเสรี โดยมีผู้ดำเนินการ อภิปราย ทำหน้าที่ดูแลให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตและแนวทางที่วางไว้

7. การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training) การฝึกอบรมวิธีนี้มักจะใช้กับบุคลากรใหม่หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน โดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริง ซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมมาในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค การฝึกความชำนาญ หรือ การสอนงาน เป็นต้น

วิธีการฝึกอบรมที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างที่ผู้นำไปใช้งานอยู่เสมอนั่น ในทางปฏิบัติผู้จัดการฝึกอบรมอาจจะเลือกใช้วิธีใดก็ได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้จัดการฝึกอบรมที่จะต้องเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการและความต้องการของปัญหา

นอกจากนี้ ในการจัดการฝึกอบรมบุคลากรนั้น องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย คือ การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมอย่างถูกต้องเหมาะสมมีหลายวิธีที่ควรใช้ผสมผสานกันเพื่อให้เกิดผลเต็มที่ในการฝึกอบรม การที่จะกำหนดวิธีการฝึกอบรมเช่นใดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของงาน หรือตำแหน่งที่จะทำการฝึกอบรม
2. เนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม
3. จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม

นอกจากองค์ประกอบ 3 ประการแล้ว สถานการณ์ในการจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งและข้อจำกัดในด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม ก็นับว่ามีส่วนในการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม

องค์ประกอบสำคัญสำหรับการจัดดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผล

ในการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรอบรมใด ๆ ก็ตาม สิ่งหนึ่งที่ผู้รับผิดชอบโครงการทุกคนต้องการที่สุด คือ การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะจัดการดำเนินการฝึกอบรมให้มีประสิทธิผลได้นั้น ย่อมจะต้องอาศัยปัจจัยหลายปัจจัยประกอบเข้าด้วยกัน คือ

1. ผู้บริหารของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม จะต้องให้การสนับสนุน และให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมนั้น ๆ ทุกด้าน โดยการกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจน ให้มีการต่อเนื่องมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และการจัดการต่าง ๆ

2. ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องพิจารณาคัดเลือก และส่งคนที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมนั้นไปเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อจะได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือทัศนคติในการทำงานตามเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมนั้นและที่สำคัญคือ จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการฝึกอบรมนั้นได้นำเอาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้นไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วย

3. หลักสูตรฝึกอบรม จะต้องเป็นหลักสูตรที่ดี ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และได้มาตรฐาน กล่าวคือ หลักสูตรฝึกอบรมนั้น จะต้องถูกสร้างหรือพัฒนาขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรมที่ได้วิเคราะห์อย่างเป็นระบบมาแล้ว และจะต้องถูกสร้างและพัฒนาขึ้นมาอย่างถูกต้องตามหลักการของการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมจริง ๆ โดยมีรายละเอียดส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมที่ถูกต้องสมบูรณ์

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น ทุกประการ และมีจำนวนที่เหมาะสมกับเรื่องที่จะจัดฝึกอบรมและลักษณะ หรือประเภทของการจัดฝึกอบรมตามที่ได้ระบุไว้ในหลักสูตร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทุกวันให้ความสนใจ ตั้งใจ ให้ความร่วมมือ ฝึกปฏิบัติในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหลักสูตรอย่างแท้จริง

5. วิทยากร มีความรอบรู้และประสบการณ์ในเนื้อหาวิชาที่จะบรรยายเป็นอย่างดีมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับกันโดยทั่วไปในเรื่องที่จะบรรยายนั้น มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่จะบรรยายเป็นอย่างดี ขณะบรรยายสามารถนำเสนอเนื้อหาสาระต่าง ๆ ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตของหัวข้อวิชานั้น ตามที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม

6. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม มีความรู้หลักวิชาการต่าง ๆ ด้านการฝึกอบรมและวิชาที่เกี่ยวข้อง มีทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรม มีความรับผิดชอบ รักความก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์ อดทน ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีเหตุผล มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความเป็นกันเอง ให้เกียรติ

ผู้อื่น มีศิลปะในการพูด การติดต่อสื่อสารและการโน้มน้าวใจต่าง ๆ รัฐบาลทบทวนหน้าที่ สามารถเตรียมการจัดการจัดดำเนินการฝึกอบรมทั้งในช่วงเวลาก่อนการฝึกอบรม ช่วงเวลาระหว่างการฝึกอบรมและช่วงเวลาหลังการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี สามารถแสดงบทบาทต่าง ๆ ในฐานะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ ผู้บริหารโครงการฝึกอบรม ต้องแนะนำช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

7. โสติดทัศนูปกรณ์ ต้องมีคุณภาพ อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ดี เหมาะสมและสอดคล้องกับเทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อวิชา ขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเหมาะสม กับลักษณะ ขนาดของห้องฝึกอบรมนั้นด้วย

8. อุปกรณ์การฝึกอบรม ต้องเตรียมไว้อย่างครบถ้วนเพียงพอสำหรับการใช้ในการฝึกอบรมตลอดทั้งหลักสูตร และให้เหมาะสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการฝึกอบรมแต่ละวิชาตามความต้องการของวิทยากรในแต่ละหัวข้อวิชาในหลักสูตรฝึกอบรมนั้น

9. เอกสารประกอบการฝึกอบรม ต้องทำให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และทันสมัยโดยรวมเนื้อหาสาระของวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรฝึกอบรมนั้นเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งถ้าจัดทำเป็นรูปเล่มได้ยิ่งดี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเอกสารการฝึกอบรมในหลักสูตรอบรมดังกล่าวที่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์และสะดวกในการเก็บรักษา

10. สถานที่จัดฝึกอบรม ต้องพิจารณาเลือกให้เหมาะสม และสอดคล้องกับการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนั้น ๆ ในด้านต่าง ๆ

11. การศึกษาดูงาน (ถ้ามี) ต้องพิจารณาเลือกให้เหมาะสม และสอดคล้องกับเรื่องที่จะศึกษาดูงานและสถานที่ศึกษาดูงานด้วย โดยจะต้องกำหนดระยะเวลาในการศึกษาดูงานให้เพียงพอ เพื่อให้การศึกษาดูงานนั้นได้สาระครบถ้วน ตามที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมนั้น

12. ลักษณะของการฝึกอบรมที่ใช้ ต้องเป็นแบบอยู่ประจำ ตลอดหลักสูตรฝึกอบรมหรือแบบเข้าไป – เย็นกลับแต่ละวัน เพื่อให้เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักสูตรฝึกอบรม หรือเรื่องที่จะจัดฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม ระดับและตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลาของการฝึกอบรมตลอดทั้งหลักสูตร งบประมาณของการฝึกอบรมหลักสูตรนั้น

13. วิธีการฝึกอบรมที่ใช้ ต้องพิจารณาเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเรื่องที่จะจัดฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ขอบเขตเนื้อหาการฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระดับและตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ วิทยากรที่จะนำเสนอบทเรียนในหลักสูตรนั้น ซึ่งอาจพิจารณาเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมต่าง ๆ ต่อไปนี้ เช่น การบรรยาย (Lecture) การบรรยายพิเศษ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Keynote Speech) การสัมมนา (Seminar) การบรรยายเป็นชุด (Symposium)

การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ(Workshop) การฝึกอบรม
ซินดิเคต (Syndicate)

14. ระยะเวลาของการฝึกอบรม ต้องกำหนดให้เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา
รายวิชาและการฝึกอบรมตลอดทั้งหลักสูตรด้วย

แนวความคิดเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรม

ในเรื่องการติดตามผลการฝึกอบรม ได้มีนักวิชาการและผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องที่
เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

วิลาล สิงหวิสัย (2517 : 155) ให้ความหมายของการติดตามผลการฝึกอบรมว่า เป็นการหา
ความต้องการของความสำเร็จในการฝึกอบรม ซึ่งต้องอาศัยเวลาและไม่เกิดผลชัดเจนทันทีที่สำเร็จ
การอบรม การติดตามผลนี้กระทำโดยการที่ผู้ติดตามผลต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรม
ในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรม แล้วออกไปปฏิบัติงานชั่วระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติจะเป็น
เวลาประมาณ 8 – 12 เดือนภายหลังการอบรมเสร็จ การอบรมได้รับได้รับการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรม ทิศนคติไปสู่แนวทางที่องค์การพึงประสงค์หรือไม่

วรรณวดี ฤทธารมณี (2523 : 54) ให้ความหมายว่า การติดตามผลการฝึกอบรมถือได้ว่าเป็น
ขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งมีความเกี่ยวพันอย่างมากกับการประเมินผลการฝึกอบรม หรือ
อาจกล่าวได้ว่าต้องมีการติดตามผลแล้วจึงจะมีการประเมินผล โดยปกติการติดตามผลจะกระทำภายหลัง
การฝึกอบรมไปแล้วอย่างน้อย 4 เดือน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสนำความรู้ ที่ได้รับ
จากการอบรมไปใช้ปฏิบัติงานของตน เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์
ของการติดตามผลมีอยู่ 2 ประการคือ

1. เพื่อคอยชี้แนวทางและสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ได้นำความรู้ที่ได้จาก
การฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง ๆ
2. เพื่อตรวจสอบทบทวนดูว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมกับการปฏิบัติงานจริง ๆ นั้น
เป็นอย่างไร หรืออีกนัยหนึ่งเพื่อดูว่าการฝึกอบรมมีผลนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ๆ ได้แค่ไหน
เพียงไร

สมหวัง พิธยานุวัฒน์ (2523 : 57-59 , 72 – 73) ได้กล่าวว่า การติดตามผลการฝึกอบรมเป็น
การประเมินค่า จุดมุ่งหมายที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์
ในการปฏิบัติงานตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ หรือค่านิยมซึ่งต้องใช้เวลาานาน ต้องให้ผู้เข้าร่วม

อบรมกลับเข้าปฏิบัติงานช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น 6 เดือน หรือ 1 ปี แล้วค่อยทำการประเมินโดยทำการติดตามผล (A Follow up Study) ว่าจุดมุ่งหมายของโครงการอบรมบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

โคมเพ็ญ สนทนายนนท์ (2527 : 25) ให้ความหมายการติดตามผลการฝึกอบรมว่า การศึกษาดูว่าผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้นำวิธีการ แนวความคิด เทคนิคต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เพียงใด รวมทั้งการศึกษารูปสรรคและปัญหาของการนำความรู้และประสบการณ์ จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วยและการที่ต้องมีการติดตามผลการฝึกอบรมนั้นเพื่อรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่จะชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของพฤติกรรมในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อชี้แนวทางให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง ๆ และสามารถบ่งบอกถึงจุดอ่อนต่าง ๆ ของโครงการฝึกอบรม และสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2542 : 153) ได้ให้ความหมายของการติดตามผลว่า การติดตามผลเป็นอีกแบบหนึ่งของการรายงานผล แต่ว่าการติดตามผลนี้มีความถี่มากกว่าการรายงานและมีรายละเอียดมากขึ้น โดยใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมโครงการของผู้บริหาร หรือเพื่อเป็นประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงแผนงานเมื่อการปฏิบัติงานเกิดปัญหา การติดตามผลนี้อาจจะประกอบด้วย การตรวจงาน (Inspection) การกำหนดมาตรฐานบางชนิด และการอนุมัติหลักการปฏิบัติงาน

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การติดตามผลการฝึกอบรม หมายถึง การศึกษาเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วนั้น ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นหลักการ แนวความคิด วิธีการ เทคนิคต่าง ๆ ไปใช้หรือปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มากน้อยเพียงไร รวมทั้งต้องศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างเป็นปัจจัยเกื้อหนุนหรือเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ หรือปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งการติดตามผลการฝึกอบรมนั้นต้องถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งหน่วยฝึกอบรมและหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะต้องรับผิดชอบในการติดตามการฝึกอบรมเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารฝึกอบรมให้มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และไม่ควรพึ่งผลของการติดตามผลการฝึกอบรม ทุกโครงการที่จัดให้มีการฝึกอบรมมิเช่นนั้นจะไม่ทราบเลยว่า การฝึกอบรมสัมฤทธิ์ผลตามที่องค์การนั้น ๆ ได้กำหนดได้ว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่ คำนึงกับค่าใช้จ่ายในการลงทุนพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือไม่

ความสำคัญของการติดตามผลการฝึกอบรม

การติดตามผลการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เบื้องต้น ที่จะรวบรวมข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่สามารถแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของพฤติกรรมในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเพื่อชี้แนวทางให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง ๆ ซึ่งถึงจุดอ่อนของโครงการฝึกอบรมและสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น ซึ่งโดยปกติแล้วการติดตามผลการฝึกอบรมก็เพื่อต้องการทราบในเรื่อง

1. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกอบรม
2. ขอบเขตและระยะเวลาของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว
3. การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นจริง และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผลผลิตและความพอใจจากผู้ได้ผู้บังคับบัญชา
4. ความก้าวหน้าในการบรรลุวัตถุประสงค์อันใดอันหนึ่งของการฝึกอบรมมีเพียงไร (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. 2531 : 454)

ในการติดตามผลมิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคน แต่เป็นการติดตามไปดูและช่วยให้บุคคลนั้นสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ไปใหม่จากการฝึกอบรมให้เป็นประโยชน์ และดูว่าได้รับความรู้ความเข้าใจจากการฝึกอบรมนั้น ๆ แค่ไหนเพียงใด การติดตามผลจึงเป็นการติดตามไปเพื่อเป็นการส่งเสริมให้กำลังใจ ชี้แนะแนวทาง และจัดข้อข้องใจหรือเคลือบแคลงสงสัยต่าง ๆ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพราะจะได้เปลี่ยนแปลงทัศนคติท่าทีตลอดจนมีนิสัยในการทำงานเสียใหม่ให้สะดวกและง่ายขึ้น อันเป็นจุดมุ่งหมายอันแท้จริงของการฝึกอบรม ดังนั้น เรื่องของการฝึกอบรมนั้นมิได้สิ้นสุดเพียงแค่การฝึกอบรมหรือการบรรยายในห้องอบรมเท่านั้น แต่หน้าที่ความรับผิดชอบของการฝึกอบรม รวมถึงการติดตามผลนี้ด้วยจริงอยู่การสอนได้สิ้นสุดลงแล้วในห้องอบรม แต่การชี้แนะและแนะนำเพิ่มเติมยังคงมีอยู่ตลอดไป ผู้ที่ช่วยแนะนำเพิ่มเติมให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมมาแล้ว ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคคลนั้นนั่นเอง เพราะเป็นผู้อยู่ในฐานะที่กระทำได้ดีสะดวกกว่าและเข้าใจสภาพงานมากกว่าผู้อื่น ความรับผิดชอบในเรื่องการติดตามผลนี้ย่อมเป็นภาระของทั้งหน่วยงานฝึกอบรมโดยตรงของแต่ละคนร่วมกัน

องค์ประกอบในการติดตามผลการฝึกอบรม

สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลของการฝึกอบรม การเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการผ่านประสบการณ์ของการฝึกอบรม การเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พฤติกรรมเหล่านี้ นักจิตวิทยาและนักวัดผลได้จำแนกออกเป็น 3 พวกใหญ่ ๆ คือ

1. พฤติกรรมทางด้านความคิด ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล
2. ความรู้สึก เช่น ความสนใจ ทศนคติ ความเชื่อ คุณค่า ฯลฯ
3. การกระทำ

ดังนั้น ผลของการฝึกอบรมถ้าจะมองแคบ ๆ เฉพาะผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ยังไม่รู้ก็ได้รับรู้ ที่เข้าใจผิดก็เข้าใจถูกต้อง ยิ่งขึ้นที่เฉย ๆ ก็สนใจยิ่งขึ้น หรือมีความเชื่อหรือความศรัทธาอย่างแรงกล้า ที่ทำไม่ได้กลับเป็นผู้ที่มีความชำนาญได้อย่างคล่องแคล่ว เป็นต้น

วิธีการและเทคนิคของการติดตามผลการฝึกอบรม

วิธีการและเทคนิคการติดตามผลการฝึกอบรม หลังจากที่ได้สำเร็จการฝึกอบรมได้กลับไปทำงานในหน้าที่ภายหลังการฝึกอบรมไปแล้วระยะพอสมควร โดยประมาณจะอยู่ระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี วิธีการที่นิยมใช้มีอยู่ 3 วิธีคือ (ยุพเรศ อัญหา. 2545 : 41)

1. วิธีการสังเกต
2. วิธีการสอบถาม
3. วิธีการวัดผล

1. วิธีการสังเกต หมายถึง การที่ผู้ติดตามไปเฝ้าสังเกตและเฝ้าดูอย่างเอาใจใส่ โดยการพิจารณาและกำหนดไว้อย่างมีระเบียบถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานระหว่างก่อนการฝึกอบรมกับภายหลังการฝึกอบรมว่ามีสิ่งใดที่เปลี่ยนแปลงไปบ้างในทางที่ดีขึ้น ตลอดจนสังเกตถึงผลงานที่ออกมาจากการปฏิบัติงานจริง ๆ ในหน้าที่การสังเกตจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของนักสังเกตควรจะมีคู่มือการสังเกตช่วยด้วย

2. วิธีการสอบถาม เป็นวิธีที่ใช้เพื่อต้องการจะทราบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ให้ข้อเท็จจริงอะไรบ้าง ตามที่ผู้ติดตามผลต้องการทราบ ถึงสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ๆ ว่าใช้ได้มากน้อยแค่ไหน เพียงไร มีปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้องตลอดจนข้อควรปรับปรุงแก้ไขเพียงไร

3. วิธีการวัดผล เป็นวิธีที่ใช้ในการติดตามผลการฝึกอบรมว่าได้นำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพียงไร

ในการเลือกใช้วิธีการและเทคนิคการติดตามผลการฝึกอบรมนั้น จะใช้วิธีใดขึ้นอยู่กับโอกาสและความเป็นไปได้ที่เหมาะสมในการเลือกใช้ เช่น ถ้าเป็นการติดตามผลการสังเกตก็เหมาะกับการติดตามผลที่มีผู้สำเร็จการอบรมไม่มากนัก และทำงานรวมอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ผู้ติดตามผล

ได้เห็นและบันทึกพฤติกรรมการทำงานของผู้สำเร็จการอบรมไว้อย่างมีระบบหรือโครงสร้างทั้งก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน การสอบถามก็เหมาะกับการติดตามผลที่มีผู้สำเร็จการอบรมจำนวนมาก และอยู่กระจัดกระจายออกไปในการปฏิบัติงาน สำหรับวิธีการวัดผลเหมาะสมกับการฝึกอบรม ในการปฏิบัติงานที่มีผลงานนั้นสามารถประเมินค่าในเชิงปริมาณออกมาได้

การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโลก - ลูกเสือไทย

ประวัติการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโลก

ภายหลัง ลอร์ด เบเดน-โพเอลล์ ได้ตั้งกองลูกเสือขึ้น จำนวนลูกเสือได้ทวีมากขึ้น ในประเทศอังกฤษ เมื่อปี พ.ศ. 2450 (1907) ผู้กำกับลูกเสือก็ได้มีจำนวนมากขึ้น เป็นเงาตามตัวไปด้วย ความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือขึ้นตั้งแต่ในระยะแรก ๆ ที่กิจการลูกเสือได้เริ่มกำเนิดมา

การฝึกอบรมครั้งนี้ได้มีขึ้นใน พ.ศ. 2454 (ค.ศ. 1911) และต่อมาในปี 1912 การฝึกอบรมผู้กำกับในสมัยนั้น มีการบรรยายและการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นส่วนใหญ่ ครั้งในปี พ.ศ. 2458 (ค.ศ. 1914) ปี-พี ได้กำเนิดโครงการฝึกอบรมแบบวูดแบดจ์ (The Wood badge Scheme) ขึ้นแต่สงครามโลก ครั้งที่ 1 ได้เกิดขึ้นในปีนั้น ประกอบกับยังไม่มีสถานที่อบรมถาวร โครงการนี้จึงยังมีอาจดำเนินการไปได้

ครั้งในปี ค.ศ. 1919 เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้สิ้นสุดลงแล้วและ Mr. W. de Bois Maclaren (District Commissioner for Reseneath in Bunbartanashir Scotland) ได้มอบกิลเวลล์ปาร์ค ให้แก่คณะลูกเสืออังกฤษ การฝึกอบรมแบบวูดแบดจ์ จึงมีขึ้นได้ในวันที่ 8 กันยายน ค.ศ. 1919 สาระสำคัญของการอบรมแบบวูดแบดจ์ก็ยังคงนำมาใช้อยู่ในการฝึกอบรมในปัจจุบันนี้ อาทิ การอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันในค่ายการเรียนรู้ด้วยวิธีการบรรยาย การสาธิต การเข้าร่วมทำงาน การเปลี่ยนหน้าที่ของสมาชิกในหมู่ทุกวัน เพื่อให้ทุกคนได้มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ เป็นพลธิการ เป็นคนครัว ฯลฯ โดยทั่วถึงกัน ในระยะต่อมาเนื้อหาวิชาที่อบรมและวิธีการสอนได้เปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่หลักการสำคัญ(Principle) มิได้เปลี่ยนแปลงไป ปี-พี ได้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับศูนย์ฝึกกิลเวลล์ปาร์ค และธุรกิจที่ปฏิบัติต่อผู้ที่อยู่ในที่นั้นอย่างใกล้ชิดตลอดชีวิตของท่าน

โดยแท้จริง การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ได้คิดขึ้นในระยะแรก ๆ นั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือประเทศอังกฤษเท่านั้น การชุมนุมลูกเสือโลก (Jamboree) ได้จัดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1920 ที่โอลิมเปีย ในปี ค.ศ. 1924 จัดงานชุมนุมลูกเสือโลกครั้งที่ 2 ที่ โคเปนเฮเกน และในปี ค.ศ. 1929 จัดงานชุมนุมลูกเสือโลก ครั้งที่ 3 ที่แอร์โรว์ปาร์ค ประเทศอังกฤษ

ได้นำผู้บังคับบัญชาลูกเสือมายังประเทศอังกฤษมากขึ้น ผู้กำกับลูกเสือต่างประเทศไม่น้อยได้ไปเข้ารับการฝึกอบรมที่กิลเวลล์ปาร์ค หลังจากการชุมนุมแล้ว ผู้บังคับบัญชาลูกเสือเหล่านั้นมีความประทับใจในการฝึกอบรมมาก และได้นำวิชาความรู้กลับไปใช้ยังประเทศของตนด้วย วิธีนี้จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมแบบกิลเวลล์ปาร์คนั้น ได้กระจายไปยังประเทศอื่น ๆ โดยสมัครใจมิได้มีใครบังคับแม้ในสมัยปัจจุบันนี้ ก็เช่นเดียวกัน

ระดับของการฝึกอบรมแบบกิลเวลล์ปาร์ค

การฝึกอบรมชุดเบดจ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1919 ที่กิลเวลล์ปาร์คได้จัดขึ้น สำหรับผู้กำกับลูกเสืออังกฤษโดยเฉพาะ และถือว่าเป็นความรู้เบื้องต้นที่ผู้กำกับลูกเสือทุกคนควรมี

ค.ศ. 1922 การฝึกอบรมชุดเบดจ์สำหรับผู้กำกับลูกเสือสำรองครั้งแรก

ค.ศ. 1927 การฝึกอบรมชุดเบดจ์สำหรับผู้กำกับลูกเสือวิสามัญครั้งแรก

ค.ศ. 1956 การฝึกอบรมชุดเบดจ์สำหรับผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และมีการฝึกอบรมขั้นผู้ให้การฝึกอบรมเป็นรุ่นแรก (The First official Training the Team Course)

ระดับการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ระดับ

1. ระดับผู้กำกับลูกเสือ
2. ระดับผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับ
1. ระดับผู้กำกับลูกเสือ มี 2 ชั้น คือ

1.1 ชั้นความรู้เบื้องต้น หรือ P.T.C. (Preliminary Training Course)

1.2 ชั้นชุดเบดจ์แบ่งเป็น 3 ภาค

ภาค 1 เป็นทฤษฎี คือการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการลูกเสือ มีการตอบคำถามเป็นลายลักษณ์อักษร

ภาค 2 เป็นการฝึกภาคปฏิบัติเกี่ยวกับวิชาการลูกเสือมีการอยู่ค่ายแรมคืน

ภาค 3 เป็นภาคปฏิบัติการ โดยผู้กำกับลูกเสือนำวิชาที่ได้เรียนรู้มาจาก ภาค 1 และภาค 2 ไปใช้ฝึกอบรมลูกเสือในกองหนึ่ง กองใด มีเจ้าหน้าที่ไปตรวจ และรายงานผลการปฏิบัติ

2. ระดับผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับ มี 1 ชั้น นิยมเรียกว่า ชั้น Training the Team Course หรือ T.T.C นอกจากนี้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาเฉพาะเรียกว่า Technical Course เช่น Camp Fire Course, Pioneering Course หรืออบรมบุคคลรุ่นพิเศษ เช่น Commissioners Course เป็นต้น

การฝึกอบรมตามแบบสำนักงานลูกเสือโลก

กิลเวลล์ปาร์คได้เป็นศูนย์การฝึกอบรมระหว่างประเทศ (International Training Center) ตลอดจนการประชุมสมัชชาลูกเสือโลก ครั้งที่ 22 ที่นครเฮลซิงกิ (Helsinki) เมื่อปี ค.ศ. 1969 ที่ประชุมได้มีมติให้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นการใหญ่ โดยให้เหตุผลว่า

1. ได้มีการขยายกิจการลูกเสือในปริมาณและอาณาเขตทางภูมิศาสตร์กว้างขวางออกไปมาก
2. ความต้องการในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือของแต่ละประเทศแตกต่างกัน
3. เจตคติและความต้องการ (Needs) ของผู้บังคับบัญชาลูกเสือก็แตกต่างกัน
4. เพราะความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้ความเป็นเอกภาพที่มีต่อศูนย์ฝึกอบรมระหว่างประเทศ

เกิดมีจุดอ่อน ที่ประชุมได้จัดตั้งคณะกรรมการอบรมลูกเสือโลก (World Training Committee) ขึ้น ทำการศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือทั่วไป

มีข้อหนึ่งที่คณะกรรมการฝ่ายการฝึกอบรมลูกเสือโลกได้มีมติคือผู้บังคับบัญชาลูกเสือโลกยังคงขาดซึ่งในผลงานการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโลกที่กิลเวลล์ปาร์ค ที่ได้มีต่อกิจการลูกเสือทั่วโลก และหวังว่ากิลเวลล์ปาร์คคงจะเป็นแหล่งที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือทั่วโลกต่อไปอีก

หลักการทั่วไปที่คณะกรรมการฝึกอบรมลูกเสือโลกให้เสนอ มีดังนี้

ในประเทศสมาชิกยอมรับเอาแนวการฝึกอบรมแบบลูกเสือโลกนี้ โดยใจสมัครเช่นเดียวกับที่เป็นมาแล้วกับระบบกิลเวลล์ปาร์ค วิธีการรับเอาด้วยความสมัครใจนี้ จะทำให้กิจการลูกเสือทั่วโลกประกอบความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity) ในกระบวนการลูกเสือโลก

ให้ประเทศสมาชิกรับผิดชอบในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือของตนเองโดยกำหนดผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหาวิชาและวิธีการฝึกอบรมตามความต้องการของประเทศตนเอง แต่มีข้อเสนอแนะว่า เนื้อหาวิชาและวิธีการฝึกอบรมนั้น ควรให้ได้รับผลตามเป้าหมายดังต่อไปนี้ด้วย

1. ให้เกิดความจรรโลงใจและเข้าใจในภาระหน้าที่ที่จะต้องทำรวมทั้งเข้าใจในหลักการสำคัญของการลูกเสือและหน้าที่ของผู้กำกับลูกเสือพึงปฏิบัติ
2. ให้เข้าใจถึงความต้องการของเด็กและของคนหนุ่ม ในสิ่งแวดล้อมที่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือปฏิบัติงานอยู่ ทั้งให้เข้าใจถึงวิธีและทักษะของการลูกเสือที่ใช้เพื่อให้บรรลุความต้องการเหล่านี้
3. สราธิตให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีผู้ใหญ่เป็นผู้นำส่วนบุคคลต่อเด็กและภาระความรับผิดชอบของ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่จะต้องศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

คณะกรรมการฝึกอบรมลูกเสือโลก ได้กล่าวไว้ด้วยว่า การที่จะให้สมาคมลูกเสือนานาชาติมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากจะขอให้สมาคมลูกเสือประเทศต่าง ๆ ยอมรับเอา

หลักการสำคัญของกิจการลูกเสือ ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ของลูกเสือแล้ว ควรมีสมาคมลูกเสือประเภทต่าง ๆ จะยอมรับเอาสัญลักษณ์ของการฝึกอบรมวูดแบดจ์ (Wood Badge Insignis) ไปใช้ต่อไปด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นที่ระลึกถึงผู้ให้กำเนิดลูกเสือแห่งโลก

แผนการฝึกอบรม 2 ระดับ (2 - Stage Training Scheme)

โครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในปัจจุบัน ได้ดำเนินการตามมติของคณะกรรมการฝึกอบรมลูกเสือโลก ณ นครเฮลซิงกิ ปี ค.ศ. 1969 ซึ่งได้แบ่งแผนการฝึกอบรมออกเป็น 2 ชั้น

ระดับที่ 1 สำหรับผู้กำกับลูกเสือ

ระดับที่ 2 เป็นการให้การฝึกอบรมแก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือมาแล้ว

ระดับที่ 1 สำหรับผู้กำกับลูกเสือ มี 2 ชั้น

1) ชั้นความรู้เบื้องต้น (Basic unit Leader Training Course) หรือ B.T.C.

2) ชั้นความรู้ขั้นสูง (Advanced unit Leader Training Course) หรือ A.T.C.

หมายเหตุ ก่อนที่บุคคลจะเข้าเป็นผู้กำกับลูกเสือ คณะกรรมการฝึกอบรมลูกเสือโลกแนะนำให้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ทั่วไป (Introductory Course) ซึ่งใช้เวลา 8-12 ชั่วโมง หรือ 1 วันก่อน

ระดับที่ 2 เป็นการให้การฝึกอบรมแก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือมาแล้ว มี 2 ชั้น คือ

1) ชั้นผู้ให้การฝึกอบรมระดับชาติ (National Trainers Course) หรือ N.T.C. ใช้อบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือหรือผู้กำกับลูกเสือที่จะไปเป็นผู้อำนวยการฝึกอบรม ระดับ B.T.C. ต่อไป การฝึกอบรมขั้นนี้คณะลูกเสือแห่งชาติเป็นผู้ดำเนินการ โดยในระยะแรกต้องขออนุญาตไปยังสำนักงานลูกเสือโลกเขตเอเชีย-แปซิฟิกก่อน แต่ต่อมาสามารถดำเนินการเองได้โดยรายงานผลไปให้เขตเอเชีย-แปซิฟิกทราบ ใช้เวลาฝึกอบรมประมาณ 6-7 วัน

2) ชั้นผู้ให้การฝึกอบรมระดับนานาชาติ (International Training the Team Course) หรือ I.T.T.C. ใช้ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือหรือผู้กำกับลูกเสือ ที่จะไปเป็นผู้อำนวยการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือชั้นความรู้ขั้นสูง (A.T.C.) การฝึกอบรมขั้นนี้ เมื่อระยะแรกประเทศใดจะจัดให้มีขึ้นต้องขออนุญาตไปยังสำนักงานลูกเสือโลกเขตเอเชีย-แปซิฟิกก่อน สำนักงานลูกเสือโลก จะส่งวิทยากรมาช่วยให้การอบรมร่วมกับประเทศเจ้าภาพ แต่ต่อมาสามารถดำเนินการได้เองโดย รายงานผลไปให้เขตเอเชีย-แปซิฟิกทราบ ใช้เวลาฝึกอบรมประมาณ 6-7 วัน

นอกจากการฝึกอบรมตามระดับดังกล่าวแล้ว สำนักงานลูกเสือโลกได้แนะนำให้มีการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือด้วยวิธีอื่นอีกหลายวิธี เช่น

1. การสัมมนา (Training Seminar)
2. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel)
3. กลวิธีการฝึกอบรม (Methods & Technique Course)
4. การฝึกอบรมวิชาชีพ (Special Courses)

การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ 5 ประการ

ในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ สำนักงานลูกเสือโลกได้กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้และมีความเข้าใจสาระสำคัญต่าง ๆ รวม 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ (Understanding)
 - 1.1 หลักการสำคัญของลูกเสือรวมทั้งคำปฏิญาณและกฎ
 - 1.2 ลักษณะนิสัย และการพัฒนาของเด็กและคนหนุ่ม
 - 1.3 ภูมิหลังของการลูกเสือทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 - 1.4 โครงสร้างของการลูกเสือ รวมทั้งการขยายงานด้วย
 - 1.5 วิธีการที่ใช้สำหรับลูกเสือแต่ละประเทศ
 - 1.6 บทบาทของผู้กำกับลูกเสือ รวมทั้งความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำ
 - 1.7 กิจกรรมลูกเสือและชุมชน รวมทั้งความสัมพันธ์กับหน่วยเยาวชนอื่น
2. ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Relationship Skills)
 - 2.1 ความสามารถในการเป็นผู้นำ เช่น การทำงานร่วมกับกลุ่มเล็ก ๆ
 - 2.2 การใช้วิธีการที่เหมาะสมเกี่ยวกับประเภทลูกเสือ เช่น ระบบหมู่
 - 2.3 การติดต่อกับคนวัยรุ่นและคนหนุ่ม
 - 2.4 การให้คำแนะนำ
3. ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ (Scouting Skills)
 - 3.1 การทำกำหนดการฝึกอบรม รวมทั้งระบบกำหนดการฝึกอบรมของลูกเสือแต่ละประเภท
 - 3.2 การฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ของลูกเสือ
4. ทักษะเกี่ยวกับการวางแผน (Planning Skill)
 - 4.1 ความสามารถที่จะเกิดขึ้นและปรับปรุง
 - 4.2 การวางแผนกำหนดการฝึกอบรมทั้งระยะยาวและระยะสั้น

- 4.3 การวางแผนความเจริญก้าวหน้ารายบุคคลของคนหนุ่ม
- 4.4 การวางแผนความเจริญก้าวหน้าของกองลูกเสือ
- 5. ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Implementing Skills)
 - 5.1 กิจกรรมต่าง ๆ
 - 5.2 วิธีการฝึกอบรมและวิธีการสอน
 - 5.3 การแสวงหา และการใช้อุปกรณ์และวิทยาการ
 - 5.4 การกำหนดและรักษามาตรฐานของกองลูกเสือ
 - 5.5 การบริหารกองลูกเสือ
 - 5.6 การประเมินผล
 - 5.7 การรับผิดชอบงานในหน้าที่

วิธีและเทคนิคในการฝึกอบรม (Training Methods and Techniques)

สำนักงานลูกเสือโลกได้กำหนดวิธีและเทคนิคในการฝึกอบรมไว้ 10 วิธี เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือใช้ให้เหมาะสมกับประเภทการสอน และการฝึกอบรมทั้งต้องให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย และเทคนิคดังกล่าวนี้มีดังต่อไปนี้

- 1) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion)
- 2) การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Group)
- 3) การระดมสมอง (Brainstorming)
- 4) การบรรยาย (Lecture)
- 5) การสาธิต (Demonstration)
- 6) การสอนแบบฐาน (Base Method)
- 7) การสวมบทบาท (Role Playing)
- 8) การแบ่งกลุ่มเพื่อปฏิบัติงานตามโครงการ (Project Work Group)
- 9) การศึกษารายกรณี (Case Study)
- 10) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel)

สำหรับ "ผู้ให้การฝึกอบรมระดับนานาชาติ (International Training the Team Course) ตามที่กล่าวไว้ในขั้นที่ 2 นั้น ไปพ้องกับชื่อที่การฝึกอบรมตามแบบกิลเวลล์ปาร์คได้ใช้อยู่ก่อนแล้ว ประเทศสมาชิกลูกเสือโลกเห็นว่าทำให้เกิดการสับสน จึงขอให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายการฝึกอบรมของสำนักงานลูกเสือโลกพิจารณาเปลี่ยนแปลง เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรมได้ตั้งกรรมการขึ้นพิจารณาเสนอความคิดเห็นไปยังที่ประชุมสมัชชาลูกเสือโลก ครั้งที่ 26 ณ นครมอนทรีออล ประเทศแคนาดา เมื่อ พ.ศ. 2520 (ค.ศ. 1979) ที่ประชุมได้มีมติให้เปลี่ยนชื่อใหม่ คือ (National Trainers Course (N.T.C.) ให้เปลี่ยนเป็น

Assistant Leader Trainers Course (A.L.T.C.) และ International Training the Team Course (I.T.T.C.) ให้เปลี่ยนเป็น Leader Trainers Course (L.T.C.)

นอกจากการเปลี่ยนชื่อแล้ว ที่ประชุมได้มีมติว่า ประเทศใดที่มีคณะผู้ให้การฝึกอบรม แห่งชาติที่ได้ผ่านการฝึกอบรมแบบสำนักงานลูกเสือโลกแล้ว และมีสมรรถภาพดีพอให้ทำการฝึกอบรมแต่ละระดับได้เอง สำหรับประเทศไทยได้ดำเนินการฝึกอบรมด้านวิทยากรของตนเองแล้ว

การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือไทย

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงตั้งกิจการลูกเสือขึ้นเมื่อ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2454 และต่อมาในปี พ.ศ. 2458 ได้ทรงตั้งโรงเรียนผู้กำกับลูกเสือในพระบรมราชูปถัมภ์ขึ้นที่สนามเสือป่า เขาดินวนา ทำการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามแบบไทยเป็นต้นมา

คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ของประเทศไทย ได้ส่งผู้บังคับบัญชาลูกเสือไทยไปรับการฝึกอบรมที่กิลเวลล์ปาร์ค หลายรุ่น อาทิ

พ.ศ. 2470 ได้ส่งหลวงกวี จรรยาวิโรจน์ และหลวงปราโมทย์จรรยาวิภาค ไปรับการฝึกอบรม

พ.ศ. 2500 ได้ส่งนายเชาวน์ ขวานิช นายสมรรถไชย ศรีกฤษณ์ นายเพทาย อมาตยกุล นายกมล พันธุ์มีเชาวน์ นายสว่าง วิจักขณะ ไปรับการฝึกอบรม

เมื่อผู้บังคับบัญชาที่ได้ไปรับการฝึกอบรมที่กิลเวลล์ปาร์คกลับมาแล้วประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือโลก ประจำเขตเอเชีย-แปซิฟิก ซึ่ง Mr. Padolina เป็นผู้ตรวจการฝ่ายบริหาร (Executive Commissioner) ได้มาแนะนำให้นำวิธีการฝึกอบรมแบบกิลเวลล์ปาร์ค มาใช้ในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือไทย

พ.ศ. 2503 จึงได้เปิดการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสำรอง ขั้นวุฒดับด์จ ขึ้นเป็นครั้งแรกที่อ่างศิลา จังหวัดชลบุรี

พ.ศ. 2504 ได้เปิดการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสามัญ ขั้นวุฒดับด์จ รุ่นที่ 1 ณ ค่ายลูกเสือวชิราวุธ มี Mr. Schweigruber เลขาธิการฝ่ายฝึกอบรมจากกิลเวลล์ปาร์คมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกฝึกอบรมพร้อมกับเจ้าหน้าที่สำนักงานลูกเสือโลก 2 คน คือ Mr. Schweigruber และ Mr. Abdul Kader มาเป็นวิทยากร ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของไทยที่ผ่านการฝึกอบรมจากกิลเวลล์ปาร์ค ได้มาร่วมเป็นคณะวิทยากรให้การฝึกอบรมด้วย

ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสามัญ ขั้นวุฒดับด์จ รุ่นที่ 1 มีข้าราชการผู้ใหญ่ในกระทรวงศึกษาธิการ ระดับอธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง เข้าอบรมเป็นส่วนใหญ่ อาทิ นายอภัย จันทวิมล ขณะนั้นเป็นอธิบดีกรมสามัญศึกษา นายกอง วิสุทธธรรมณ์ ขณะนั้นเป็นอธิบดีกรมพลศึกษา นายจิตร ทังสุบุตร ก็ได้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

หลังจากการฝึกอบรมชุดแบบดี รุ่นที่ 1 แล้ว กิจกรรมลูกเสือไทยก็ได้ดำเนินการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ตามระบบกิลเวลล์ปาร์ค มาจนถึงปี พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969)

เมื่อสำนักงานลูกเสือโลก ได้ขอร้องให้ประเทศสมาชิกเปลี่ยนแนวการฝึกอบรมจากแบบกิลเวลล์ปาร์คเดิม มาเป็นแบบใหม่ ตั้งแต่ พ.ศ. 2512 โดยสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ได้ออกระเบียบไว้ มีสาระสำคัญต่อไปนี้

ระดับที่ 1 การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เพื่อรับเครื่องหมายชุดแบบดี 2 ท่อน

ระดับที่ 2 การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือเพื่อเป็นวิทยากรให้การฝึกอบรม

ระดับที่ 1 การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เพื่อรับเครื่องหมายชุดแบบดี 2 ท่อน แบ่งออกเป็น 5 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 ชั้นความรู้ทั่วไป (General Information Course)

ชั้นที่ 2 ชั้นความรู้เบื้องต้น (Basic Unit Leader Training Course)

ชั้นที่ 3 ชั้นฝึกหัดงาน (In-Service Training)

ชั้นที่ 4 ชั้นความรู้ขั้นสูง (Advanced Unit Leader Training Course)

ชั้นที่ 5 ชั้นปฏิบัติการและประเมินผล (Application and Evaluation)

ชั้นที่ 1 ชั้นความรู้ทั่วไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจูงใจผู้บังคับบัญชาลูกเสือใหม่และผู้สนใจในกิจการลูกเสือให้มีความเข้าใจในขบวนการลูกเสืออันเป็นวิธีการฝึกอบรมเด็กและคนหนุ่มให้มีประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจนตัวเด็กและคนกลุ่มนั้นเอง

2. เพื่อให้มีความเข้าใจถึงจุดหมายและสาระสำคัญของการลูกเสือ

รายละเอียดในการฝึกอบรมมีดังนี้

1) กำหนดระยะเวลาฝึกอบรม 1 วัน (ประมาณ 8 ชั่วโมง)

2) ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมได้แก่ ผู้สนใจในกิจการลูกเสือที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป

3) ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน

ส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือ กรุงเทพมหานคร สโมสรลูกเสือและกรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการลูกเสืออำเภอ และสโมสรลูกเสือ

4) ผู้อำนวยการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้ที่ได้รับวุฒิ A.L.T. หรือ L.T. แล้วและได้รับ แต่งตั้งให้เป็นผู้ผู้อำนวยการฝึกอบรม

5) ผู้อำนวยการฝึกอบรมเป็นผู้ลงนามในวุฒิบัตร มอบให้เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมและให้ผู้ผู้อำนวยการฝึกอบรมรายงานผลไปยังผู้อนุมัติให้มีการฝึกอบรม

6) อาจมีการเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมในการฝึกอบรมตามสมควร เพื่อใช้จ่ายเป็น ค่าอาหาร ค่าอุปกรณ์ ค่าจัดพิมพ์เอกสาร และอื่น ๆ

ขั้นที่ 2 ขั้นความรู้เบื้องต้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีความเข้าใจว่า กำหนดการของลูกเสือแต่ละประเภทได้จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของเด็กและคนหนุ่ม กับทั้งสนองวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ
2. เพื่อให้มีความรู้ในการจัดวางแผนกำหนดการ ตามประเภทลูกเสือที่ตนเกี่ยวข้อง
3. เพื่อให้สามารถเป็นผู้กำกับ หรือรองผู้กำกับลูกเสือตามประเภทนั้น ๆ ทั้งสามารถกำหนดการที่วางแผนไว้แล้ว ไปใช้ในทางที่ก่อให้เกิดความสนใจสร้างความกระตือรือร้นและ มีความหมายแก่ลูกเสือ

รายละเอียดในการฝึกอบรม มีดังนี้

- 1) กำหนดระยะเวลาฝึกอบรม 3 วัน โดยอยู่ประจำ ณ ค่ายฝึกอบรม
- 2) การจัดการฝึกอบรมให้จัดแยกกันตามประเภทลูกเสือ
- 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขั้นความรู้เบื้องต้น จะต้องได้รับการฝึกอบรมขั้นความรู้ทั่วไปมาก่อน
- 4) ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน

ส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ หรือสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือกรุงเทพมหานคร สโมสรลูกเสือ และกรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

ส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการเขต หรือสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการลูกเสืออำเภอ และสโมสรลูกเสือ ซึ่งได้รับอนุญาตจาก สำนักงานศึกษาธิการเขต โดยเสนอเรื่องผ่านสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด

5) ผู้อำนวยการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้ที่ได้รับวุฒิ A.L.T. หรือ L.T.แล้ว และได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ผู้อำนวยการฝึกอบรม

6) คณะผู้ให้การฝึกอบรมประกอบด้วย ผู้ที่ได้รับวุฒิ A.L.T. หรือ L.T. หรือได้ผ่านการฝึกอบรมชั้น A.L.T.C. หรือ L.T.C. มาแล้ว

7) ผู้อำนวยการฝึกอบรมอาจเชิญผู้ที่ได้รับเครื่องหมายวุฒิบดเจ้ หรือผู้ที่เชี่ยวชาญเฉพาะวิชามาเป็นวิทยากรพิเศษได้ ตามที่เห็นสมควร

8) ผู้อำนวยการฝึกอบรมเป็นผู้ลงนามในวุฒิบัตร มอบให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม พร้อมด้วยห่วงสวมผ้าผูกคอแบบกิลเวลล์

การรายงานผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว ให้มีการรายงานผลใน 15 วัน

ส่วนกลาง ผู้อำนวยการฝึกอบรม รายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

ส่วนภูมิภาค ผู้อำนวยการฝึกอบรม รายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด เพื่อเสนอไปยังสำนักงานศึกษาธิการเขต และสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติตามลำดับ

9) ให้มีการเก็บเงินค่าธรรมเนียมในการฝึกอบรมตามสมควร เพื่อใช้จ่ายเป็นค่าอาหาร ค่าอุปกรณ์ ค่าจัดพิมพ์เอกสาร และอื่น ๆ กับให้เก็บเงินสมทบทุน บี-พี จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนละ 10 บาท แบ่งให้ผู้จัดการฝึกอบรมครึ่งหนึ่ง และให้นำส่งสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติครึ่งหนึ่ง เพื่อนำไปใช้จ่ายในการส่งเสริมการฝึกอบรมลูกเสือในโอกาสต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ขั้นฝึกหัดงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อนำความรู้ที่ได้เรียนมาแล้วในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ไปใช้ในการฝึกอบรมลูกเสือ

2. เพื่อสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้ภาคปฏิบัติเพิ่มเติม โดยการไปดูงานแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และประสบการณ์กับผู้บังคับบัญชาลูกเสืออื่น

3. เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่
รายละเอียดในการฝึกหัดงานมีดังนี้

1) กำหนดระยะเวลา 4 เดือน

2) ผู้เข้ารับการฝึกหัดงานได้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมชั้นความรู้ทั่วไปและขั้นความรู้

เบื้องต้น

3) การดำเนินงานการฝึกหัดงาน

- ทำการฝึกอบรมลูกเสือในกองของตนอย่างน้อย 8 ครั้ง
- เข้าร่วมในการวางแผนและปฏิบัติกิจกรรมกลางแจ้ง เช่น การสะกดรอย การเดินทางสำรวจ การเดินทางไกล การอยู่ค่ายพักแรมฯลฯ อย่างน้อย 1 ครั้ง
- ผู้รับผิดชอบในการรับรองการฝึกหัดงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับกลุ่ม รองผู้กำกับกลุ่ม หรือ ผู้กำกับลูกเสือ ซึ่งได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์แล้ว

ขั้นที่ 4 ขั้นความรู้ชั้นสูง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการพัฒนาต่อเนื่องกันทั้งในด้านการเป็นผู้นำ และทักษะในการฝึกอบรมเด็กและคนหนุ่ม
2. เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการฝึกอบรมและทักษะที่จำเป็นในการฝึกอบรมเด็กและคนหนุ่ม
3. เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ผู้กำกับหรือรองผู้กำกับลูกเสือ
รายละเอียดในการฝึกอบรม มีดังนี้
 - 1) กำหนดระยะเวลาฝึกอบรม 7-8 วัน โดยอยู่ประจำ ณ ค่ายฝึกอบรม
 - 2) การจัดการฝึกอบรมให้จัดแยกกันตามประเภทลูกเสือ
 - 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ได้ผ่านการฝึกอบรมขั้นความรู้เบื้องต้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือน และได้ผ่านการฝึกหัดงานขั้นที่ 3 มาแล้วด้วย
 - 4) ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน

ส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติหรือสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือกรุงเทพมหานคร สโมสรลูกเสือ และกรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

ส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการเขต หรือ สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือ และสโมสรลูกเสือซึ่งได้รับอนุญาตจากสำนักงานศึกษาธิการเขต โดยเสนอเรื่องผ่านสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัด และให้สำนักงานศึกษาธิการเขตขอลำดับเลขรุ่นจากสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
 - 5) ผู้อำนวยการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้ที่ได้รับวุฒิ L.T. แล้ว และได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการฝึกอบรม

6) ผู้อำนวยการฝึกอบรม เป็นผู้ลงนามในวุฒิบัตร มอบให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

7) การรายงานผล เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว ให้มีการรายงานผลภายใน 15 วัน

ส่วนกลาง ผู้อำนวยการฝึกอบรมรายงานผลต่อสำนักงานคณะกรรมการบริหาร ลูกเสือแห่งชาติ

ส่วนภูมิภาค ผู้อำนวยการฝึกอบรมรายงานผลต่อสำนักงานคณะกรรมการลูกเสือ จังหวัด เพื่อเสนอไปยังสำนักงานศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ตามลำดับ

8) ให้มีการเก็บเงินค่าธรรมเนียมในการฝึกอบรมตามสมควร เพื่อใช้จ่ายเป็นค่าอาหาร ค่าอุปกรณ์ ค่าจัดพิมพ์เอกสาร และอื่น ๆ กับให้เก็บเงินสมทบทุน บี-พี จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนละ 10 บาท แบ่งให้ผู้จัดการฝึกอบรมครึ่ง และให้นำส่งสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติอีกครั้งหนึ่ง เพื่อนำไปใช้จ่ายในการส่งเสริมการฝึกอบรมลูกเสือในโอกาสต่าง ๆ

ขั้นที่ 5 ขั้นปฏิบัติการและประเมินผล

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาจากการฝึกอบรม ตั้งแต่ขั้นที่ 1-4 ไป ใช้ในการฝึกอบรมลูกเสือ
- 2) เพื่อส่งเสริมการฝึกอบรมตนเองให้ดียิ่งขึ้น
- 3) เพื่อประเมินผลขั้นสุดท้ายว่าสมควรได้รับเครื่องหมายวุฒิบัตรหรือไม่

รายละเอียดในการปฏิบัติและประเมินผล

1) เมื่อผู้บังคับบัญชาลูกเสือได้ผ่านการฝึกอบรม 4 ขั้น ดังกล่าวข้างต้นมาแล้ว ให้นำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปดำเนินการในกองลูกเสือของตน เป็นเวลาอย่างน้อย 4 เดือน นับจากวันสิ้นสุดการฝึกอบรม ขั้นความรู้ขั้นสูง ในระหว่างนั้นให้เสนอรายงานให้กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิมาตรวจและประเมินผลการปฏิบัติงาน

การเสนอรายงานขอให้มีการตรวจขั้นปฏิบัติการและการประเมินผลเช่นนี้ ว่าจะต้องกระทำภายในกำหนดเวลา 2 ปี นับจากวันสิ้นสุดการฝึกอบรมขั้นความรู้ขั้นสูง

2) การตรวจและการประเมินผลนั้น จะเกี่ยวกับภาคปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ เช่น ในเรื่อง การวางแผนกำหนดการ การปฏิบัติกิจกรรมกลางแจ้งการฝึกสอนลูกเสือ และการปฏิบัติตามพิธีการต่าง ๆ ของลูกเสือ

3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจขั้นปฏิบัติการและประเมินผล

ส่วนกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองลูกเสือ หรือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจาก
เลขาธิการ คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

ส่วนภูมิภาค ได้แก่ ศึกษาธิการเขต หรือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากเลขาธิการ
คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

4) ให้ผู้อำนวยการกองลูกเสือ ผู้อำนวยการลูกเสือกรุงเทพมหานคร ศึกษาธิการเขต หรือ
ผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัด เสนอนามผู้บังคับบัญชาลูกเสือ วุฒิ L.T. หรือ A.L.T. ที่มีคุณลักษณะสม
ควรได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจชั้นปฏิบัติการและประเมินผลไปยัง
เลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเช่นว่านี้ ให้มีอายุปฏิบัติหน้าที่ได้คราวละ 4 ปี นับแต่วันแต่งตั้ง

5) การเสนอรายงานให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจชั้นปฏิบัติการประเมินผลเสนอ
รายงานการตรวจประเมินผลต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปจนถึงสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูก
เสือแห่งชาติ

6) ให้สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เสนอรายชื่อผู้ที่สมควรได้รับ
เครื่องหมายวูดแบดจ์ 2 ท่อน และประกาศนียบัตรไปยัง ผู้ตรวจการลูกเสือฝ่ายฝึกอบรมแห่งชาติ
เพื่อพิจารณาอนุมัติ

7) ในกรณีที่เห็นสมควร เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของกิจการลูกเสือให้
ผู้ตรวจการลูกเสือฝ่ายฝึกอบรมแห่งชาติ มีอำนาจผ่อนผันหลักเกณฑ์การฝึกอบรมตามชั้นต่าง ๆ
ได้ตามควรแก่กรณี

ระดับที่ 2 การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือเพื่อเป็นวิทยากรให้การฝึกอบรม
แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 เรียกว่า ชั้นผู้ช่วยให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ Assistant Leader Trainers
Course (A.L.T.C.)

ชั้นที่ 2 เรียกว่า ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ Leader Trainers Course
(L.T.C.)

หลักการสำคัญในการดำเนินการฝึกอบรม

หลักการสำคัญในการดำเนินการฝึกอบรม ทั้ง 2 ชั้น ให้เป็นไปดังต่อไปนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เป็นผู้ดำเนินการ
2. กำหนดระยะเวลาการฝึกอบรม 7-8 วัน โดยอยู่ประจำ ณ ค่ายฝึกอบรม

3. ผู้อำนวยการฝึกอบรมเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ และได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อนแล้วกับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม

4. คณะผู้ให้การฝึกอบรมประกอบด้วย ผู้ได้รับวุฒิ L.T. หรือ A.L.T

5. ผู้อำนวยการฝึกอบรมอาจเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะวิชามาเป็นวิทยากรพิเศษได้ตามที่เห็นสมควร

ผู้มีสิทธิเข้ารับการฝึกอบรม ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (L.T.C.) มีดังต่อไปนี้

1. ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 3 ท่อน มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. ได้เคยเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้เบื้องต้นมาแล้วอย่างน้อย 2 ครั้ง
3. ได้รับเชิญจากผู้อำนวยการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้ชั้นสูง ให้อยู่ในคณะผู้ให้การฝึกอบรมอย่างน้อย 2 ครั้ง และผู้อำนวยการฝึกอบรมรับรองผลการช่วยงานแต่ละครั้งว่าได้ผลดี

4. เป็นผู้มีคุณลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้ชั้นสูงได้ และผู้อำนวยการกองลูกเสือ ผู้ตรวจการลูกเสือประจำเขตการศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัดเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณีได้สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ(L.T.C.) (สันทน ญวยุทธ. 2533 : 116 -119)

เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมระดับ ขั้นผู้ช่วยหรือขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแต่ละครั้ง ให้มีการมอบวุฒิบัตรแก่ผู้ที่ได้รับการอบรมโดยสมบูรณ์ด้วย ให้ผู้อำนวยการฝึกอบรม และเลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติเป็นผู้ลงนามในวุฒิบัตรนั้น

ให้ผู้อำนวยการฝึกอบรมรายงานผลไปยังสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ภายใน 15 วัน รายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมแต่ละครั้ง เช่น จะอบรมที่ไหน เมื่อใด ฯลฯ ให้เป็นไปตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งจะประกาศให้ทราบเป็นคราว ๆ ไป

ผู้อยู่ในเกณฑ์ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อน และใช้อักษรย่อ L.T. ซึ่งแสดงว่าอาจได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้ชั้นสูง A.L.T. จะต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 3 ท่อนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และได้ผ่านการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (L.T.C.) มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. ได้เป็นผู้อำนวยความสะดวกผู้กำกับลูกเสือ ชั้น B.T.C. มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง และได้รับเชิญให้อยู่ในคณะผู้ให้การฝึกอบรม ชั้น A.T.C. หรือ A.L.T.C. หรือทั้งสามอย่างรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง

3. ผู้อำนวยการกองลูกเสือ หรือผู้ตรวจการลูกเสือประจำเขตการศึกษาหรือผู้อำนวยการลูกเสือจังหวัดเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอขอให้ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อน และให้ได้รับการแต่งตั้งเป็น L.T. ได้ทำเป็นรายงานรับรองผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเสนอไปตามลำดับจนถึงสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

4. ได้รับแต่งตั้งจากเลขาธิการคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ให้เป็น L.T. ด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการฝ่ายฝึกอบรมลูกเสือแห่งชาติแล้ว

หลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมลูกเสือประเภทต่าง ๆ โดยที่ระยะนี้เป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อที่การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือแห่งประเทศไทย จะได้พัฒนาการฝึกอบรมแบบกิลเวลล์ปาร์คไปสู่ระบบของลูกเสือโลก และโดยที่คณะกรรมการฝ่ายฝึกอบรมลูกเสือแห่งชาติกำลังปรับปรุงวิธีการฝึกอบรมแบบกิลเวลล์ไปพลางก่อนได้ จนกว่าคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติจะได้มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ในกรณีที่เห็นสมควร เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของกิจการลูกเสือให้ผู้ตรวจการลูกเสือฝ่ายฝึกอบรมแห่งชาติผอ.ผอ.ผอ.หลักเกณฑ์การฝึกอบรมชั้นต่าง ๆ ได้ตามควรแต่กรณี

แนวทางการฝึกอบรม

ในการพัฒนาประเทศหรือการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่ประเทศประสบอยู่นั้นย่อมต้องใช้เครื่องมือหลาย ๆ อย่างประกอบกัน การให้การศึกษาก่อการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในบรรดาเครื่องมือทั้งหลายที่ใช้คุณภาพของคน ทั้งนี้เพราะกระบวนการและเนื้อหาของการศึกษาและการฝึกอบรมมีอิทธิพลที่จะเปลี่ยนความรู้การศึกษา เจตคติ ตลอดจนพฤติกรรมของผู้เรียนให้เป็นไปตามทิศทางที่ต้องการได้(เจลิยว บุรีภักดี. 2520 : เอกสารอัดสำเนา)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์ใดอย่างหนึ่งขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยจัดทำเป็นช่วง ๆ หรือระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่อง ซึ่งอาจใช้ระยะเวลา 3 วัน 1 สัปดาห์ หรือมากกว่านั้น หรืออาจจัดเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้ (น้อย ศิริโชติ. 2524 : 4)

ในการจัดการฝึกอบรมนั้น ผู้จัดต้องวิเคราะห์ว่าสิ่งใดคือปัญหา ที่ทำให้ต้องมีการฝึกอบรม สิ่งใดคือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุเมื่อจัดการฝึกอบรมผ่านไป แล้วและการจะให้บรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องมีเนื้อหาและกระบวนการของการฝึกอบรมอย่างไร จึงจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก่อนจัดการฝึกอบรม จะต้องรู้ระดับพื้นฐานต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีเพียงใด ห่างจากระดับมาตรฐานที่ต้องการเพียงใด ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังขาดอยู่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นต้นเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่สมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Discrepancy) เมื่อวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายแล้วจึงออกแบบโครงการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้ทักษะ ตลอดจนเจตคติในส่วนที่ขาดให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานหมดไป ในขั้นตอนของการดำเนินการฝึกอบรมนั้น จะต้องมีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ (Formative Evaluation) และมีการติดตามผลและประเมินผลสรุปด้วย(Follow-up Summative Evaluation)

การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในปัจจุบันการเรียนการสอนใช้ระบบกลุ่มสัมพันธ์ (Group Dynamics) เป็นประการสำคัญ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากในการฝึกอบรม ส่วนวิทยากรผู้บรรยายเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลและให้คำแนะนำ วิทยากรผู้บรรยายจะมาพูดเพียง 5 – 10 นาที เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รู้ว่าเรียนเรื่องอะไร แล้ววิทยากรจะมอบหมายงาน(Project) ให้แต่ละกลุ่มไปประชุมคิดหาคำตอบของงานนั้นภายในเวลาที่กำหนด ให้แต่ละกลุ่มตั้งประธานและเลขานุการของการประชุม นั้น ถกเถียงปัญหาที่วิทยากรบรรยายมอบหมาย ให้เลขานุการจดไว้ เมื่อหมดเวลาแล้วนำมาเสนอที่ประชุมใหญ่ และที่ประชุมใหญ่จะซักถาม เสนอแนะเพิ่มเติมหรือแก้ไข ย่อมทำได้

วิธีการฝึกอบรมแบบนี้ ฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักการทำงานเป็นหมู่เป็นคณะร่วมกัน ประการหนึ่ง และฝึกให้ทุกคนรู้จักคิด รู้จักได้ตอบซักถาม รู้จักตัดสินใจ และรู้จักลงมือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มทางการศึกษาในปัจจุบัน(สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. 2545 : 5)

แนวการฝึกอบรมลูกเสือซึ่งบัญญัติไว้ในข้อ 2 แห่งธรรมนูญของสมาชิกลูกเสือโลก มีดังนี้

- 1) ให้เข้าเป็นสมาชิกของคณะลูกเสือด้วยความสมัครใจ โดยมีผู้ใหญ่เป็นผู้นำและจัดให้ปกครองตนเองเพิ่มขึ้น โดยลำดับตามสมควรแก่วัย
- 2) ให้มีกิจกรรมและประสบความสำเร็จในการทำงานที่ถูกต้องใจเื่องๆ โดยพยายามจัดให้ปฏิบัติในที่กลางแจ้งเป็นส่วนใหญ่
- 3) ให้มีโอกาสบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น

4) ให้ความรู้รับผิดชอบตนเองและผู้อื่นเพิ่มขึ้นตามลำดับ เพื่อให้เกิดสมรรถภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง นิสัยที่ดีเชื่อถือได้ กับความสามารถทั้งในการร่วมมือและในการเป็นผู้นำ

สรุป

ในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นกระบวนการทางการศึกษานอกกระบวน ที่มุ่งพัฒนา ให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ การศึกษาด้วยวิธีการของลูกเสือจะช่วยให้เยาวชนมีคุณสมบัติตามที่สังคม ต้องการ เช่น มีลักษณะของผู้นำที่ดีมีคุณธรรม มีบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยที่เหมาะสมกับ ความต้องการของสังคม กระบวนการและวิธีการของลูกเสือที่ถ่ายทอดให้เด็กได้รับเป็นกระบวนการ ทางธรรมชาติ ที่สอดคล้องกับหลักการศึกษา และตรงกับความต้องการของเด็ก คือ การเรียนปนเล่น การศึกษาด้วยการกระทำ และการศึกษาเพื่อจัดประสบการณ์ซึ่งเป็นคุณลักษณะพิเศษ และ เป็นคุณลักษณะของการศึกษาแบบวิทยาศาสตร์ในปัจจุบันที่ว่าวิชาลูกเสือควรเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่ง ในการสร้างความเจริญก้าวหน้า การลูกเสือไม่ใช่การปฏิบัติทางการศึกษา การลูกเสือเป็นเพียงคำแนะนำ เป็นการช่วยศึกษาในทางปฏิบัติ การลูกเสือมีส่วนช่วยในการฝึกอบรมในโรงเรียน และสามารถถอด ช่องโหว่ซึ่งหลักสูตรการศึกษาภายในโรงเรียนธรรมดาหนีไม่พ้น ภายหลังเมื่อได้จัดการฝึกอบรม ผ่านไปแล้ว เพื่อจะได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมว่าสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติ งานได้บรรลุตามจุดเป้าหมายของการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ในการฝึกอบรมนั้น บางครั้งปรากฏว่าหลังอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีโอกาสได้ใช้ประสบ การณ์และทักษะของตน ทั้งนี้ เนื่องจากปัญหาต่าง ๆ เช่น ขาดเครื่องมือ ขาดการสนับสนุน หรือ ประสบกับสถานการณ์ยุ่งยากอื่น ๆ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ผ่านการ อบรมลืมประสบการณ์และทักษะ ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมอย่างรวดเร็ว

หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

หลักสูตรการฝึกอบรม ถือเป็นหัวใจของการฝึกอบรมเพราะเป็นแนวทางไปสู่จุดประสงค์ของ การฝึกอบรม ดังนั้น หลักสูตรจึงควรมีการครอบคลุมจุดประสงค์และควรเป็นแนวทางเพื่อเป็น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกเหนือจากนั้น หลักสูตรควรบรรจุเนื้อหาสาระ ที่สำคัญต่อกระบวนการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

หลักสูตรการฝึกอบรมที่นำมาเป็นเนื้อหาเพื่อวิจัยในครั้งนี้ คือ หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บังคับ บัญชาลูกเสือ ขึ้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือเป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่คณะกรรมการ ฝ่ายฝึกอบรม ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ จัดทำขึ้น เพื่อให้ฝ่ายฝึกอบรมได้ใช้

เป็นเอกสารคู่มือ โดยมีเนื้อหาสาระความรู้ เกี่ยวกระบวนการลูกเสือ การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ บทบาทหน้าที่ของผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ หลักสูตรการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่าง ๆ ฯลฯ

กิจการลูกเสือ เป็นกิจการที่มีส่วนช่วยพัฒนาเยาวชนทั้งชายและหญิงทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศชาติ ในรูปแบบของงานบริการ อาสาสมัคร และเปิดโอกาสให้เยาวชนได้ทำงานบำเพ็ญประโยชน์ เป็นกำลังให้แก่สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

จุดมุ่งหมายเฉพาะของหลักสูตรผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

เมื่อผ่านการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ควรจะมีความสามารถ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. 2545 : เอกสารประกอบ 3)

1. บรรยายหลักการสำคัญของลูกเสือและวิธีการที่ใช้ในการลูกเสือ
2. ชี้แจงนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติได้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม
3. กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมวิชาลูกเสือ ขั้นความรู้ขั้นสูง
4. ระบุวิธีจัดหา เลือกวิทยากรฝึกอบรม คณะวิทยากรและการใช้วิทยากรให้เหมาะสมกับความรู้และสติปัญญาในระหว่างการฝึกอบรมได้
5. อธิบายและใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการฝึกอบรมผู้ใหญ่ได้ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับลูกเสือและไม่เกี่ยวกับลูกเสือ
6. บรรยายได้ถึงวิธีการใช้กระบวนการกลุ่ม(Group Process) เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ
7. วางแผน จัดการ อำนาจการและควบคุมการฝึกอบรมนั้น ๆ ได้
8. ชี้แจงให้ผู้กำกับลูกเสือได้ตระหนักถึงความต้องการ และความจำเป็นในการฝึกอบรมของตัวเอง และสามารถสนองตอบความต้องการนั้นได้กับทั้งช่วยให้ผู้กำกับสามารถวางแผนการฝึกอบรมด้วยตนเอง
9. อธิบายได้ถึงวิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้น เพื่อให้เป็นที่ดึงดูดใจและผลิตพลานามัยทุกคน โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้มีประสบการณ์อย่างจริงจัง ในกระบวนการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

10. ระบุบทบาทของตนเองในระบบการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ รวมทั้งทักษะต่าง ๆ ที่จะปฏิบัติบทบาทเหล่านั้น

11. ชี้แจงหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ชั้นความรู้ขั้นสูงได้

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดี อายุมากพอสมควร สุขภาพอนามัยดี เหมาะสมที่จะเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม ชั้นความรู้ขั้นสูง (A.T.C.) ได้
2. มีพื้นความรู้สามัญศึกษา สมควรที่จะเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมได้
3. เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานเจ้าสังกัดที่ได้รับการจัดสรรและหน่วยงานเจ้าสังกัดเป็นผู้ส่งเข้ารับการฝึกอบรม
4. มีสิทธิ์เข้ารับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรม ได้ตามระเบียบคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2521 กล่าวคือ
 - 4.1 ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 3 ท่อน มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
 - 4.2 ได้เคยเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ชั้นความรู้เบื้องต้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง
 - 4.3 ได้เคยเป็นคณะผู้ให้การฝึกอบรมชั้นความรู้ขั้นสูง อย่างน้อย 2 ครั้ง และผู้ดำเนินการฝึกอบรมรับรองผลการช่วยงานแต่ละครั้งว่าได้ผลดี
 - 4.4 ปัจจุบันเป็นผู้ให้การฝึกอบรมอยู่ในคณะของหน่วยงานเจ้าสังกัดที่คัดเลือกส่งเข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ประกอบด้วยเนื้อหาวิชา ดังนี้

ลำดับที่	วิชา	เวลา(นาท)
บทเรียนที่ 1	การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในปัจจุบัน - การสำรวจและวิเคราะห์การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ - การพัฒนาการในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือประเภทต่าง ๆ - การทำทนายในการฝึกอบรมในอนาคต	90
บทเรียนที่ 2	หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ให้การฝึกอบรม	60
บทเรียนที่ 3	นโยบายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	45

ลำดับที่	วิชา	เวลา(นาที)
บทเรียนที่ 4	การรู้จักซึ่งกันและกัน	90
บทเรียนที่ 5	สาระสำคัญของการลูกเสือ	60
บทเรียนที่ 6	การลูกเสือกับการประชาสัมพันธ์	45
บทเรียนที่ 7	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร	90
บทเรียนที่ 8	เยาวชนในปัจจุบัน - นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับเยาวชน - ความต้องการและความปรารถนาของเยาวชน - ลักษณะนิสัยและเจตคติของเยาวชนในอดีตและปัจจุบัน	90
บทเรียนที่ 9	การลูกเสือช่วยแก้ปัญหาเยาวชนได้อย่างไร	60
บทเรียนที่ 10	แรงจูงใจผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	60
บทเรียนที่ 11	กิจการลูกเสือในประเทศต่าง ๆ - รูปแบบขององค์การลูกเสือ - แนวทางใหม่ของกิจการลูกเสือ	90
บทเรียนที่ 12	ความจำเป็นในการวางแผนเพื่อการฝึกอบรม	105
บทเรียนที่ 13	ระบบการเข้าสู่การฝึกอบรม	45
บทเรียนที่ 14	การออกแบบและปรับปรุงการฝึกอบรม	45
บทเรียนที่ 15	การวางแผนระยะสั้นเกี่ยวกับการฝึกอบรม	30
บทเรียนที่ 16	แหล่งทรัพยากรและการจัดทำงบประมาณเพื่อฝึกอบรม	60
บทเรียนที่ 17	การสร้างโครงการฝึกอบรมและกิจกรรม - วิธีการสร้างโครงการ - การแบ่งกลุ่มทำงานตามโครงการฝึกอบรม - การดำเนินงานตามแผนงานโดยวิธีการนับวันถอยหลัง - รายงานและเสนอแนะการสร้างโครงการฝึกอบรมและกิจกรรม	105
บทเรียนที่ 18	สนทนาสร้างสรรค์	90
บทเรียนที่ 19	การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	45

ลำดับที่	วิชา	เวลา(นาทีก)
บทเรียนที่ 20	หลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้ชั้นสูง - ลูกเสือสำรอง - ลูกเสือสามัญ - ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ - ลูกเสือวิสามัญ	105
บทเรียนที่ 21	การกำหนดวัตถุประสงค์ของบทเรียน	90
บทเรียนที่ 22	บทบาทวิทยากรประจำกลุ่ม	105
บทเรียนที่ 23	การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล	90
บทเรียนที่ 24	การประเมินผลการฝึกอบรม - วิธีการวัดผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม - วิธีการวัดผลการฝึกอบรมและกิจกรรมพิเศษ - วิธีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม	90
บทเรียนที่ 25	หน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวก - สาธิตการประชุมวิทยากร - สรุปองค์ประกอบของการฝึกอบรม	75
บทเรียนที่ 26	โครงการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม	30
บทเรียนที่ 27	การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (ภาคปฏิบัติ)	315
บทเรียนที่ 28	ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วย การฝึกอบรมวิชาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เพื่อรับเครื่องหมายวูดแบดจ์	30
รวม		37 ชั่วโมง 25 นาที

เกณฑ์การประเมิน

1. ต้องไม่ขาดการฝึกอบรมเกิน 3 รายวิชา
2. ต้องผ่านการทดสอบปากเปล่าการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลภาคปฏิบัติในขั้นต้น เป็นรายบุคคลและต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
3. ต้องผ่านการทดสอบปากเปล่าการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลภาคปฏิบัติในขั้นปลาย ให้ระบบกลุ่มโดยวิธีจับฉลากเลือกสมาชิกในกลุ่ม 2 คน และจับฉลากเรื่องที่จะพูดคนละ 1 เรื่อง และดำเนินการทดสอบ และต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

กรทิพย์ ม้าไฉ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาชนบทที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ผลการวิจัยพบว่าการจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับ แนวคิดเรื่ององค์ประกอบการฝึกอบรม 5 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยก่อนการฝึกอบรมได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างผู้จัดการฝึกอบรมกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเพื่อหาความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อหาหลักสูตรที่จะจัดการฝึกอบรม การกำหนดคุณสมบัติและการคัดเลือกผู้เข้าอบรม ตลอดจนการได้ทดสอบเนื้อหาวิธีการของหลักสูตรต่อเจ้าหน้าที่เกษตรของหน่วยงานอื่นก่อน เพื่อหาข้อดี - จุดอ่อน เพื่อไปปรับปรุงต่อไปซึ่งในเรื่องปัจจัยก่อนการฝึกอบรมยังไม่สมบูรณ์เพราะขาดการสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความคาดหวังก่อนการฝึกอบรม

2. เหตุการณ์ในการฝึกอบรม ได้มีการนำเนื้อหามาจัดหมวดหมู่และเรียงลำดับโดยเริ่มจากผู้เข้าอบรมเกิดแรงจูงใจ และเห็นประโยชน์ที่ได้มาอบรม โดยใช้เรื่องนโยบายในระดับต่าง ๆ ตามด้วยเนื้อหาที่เริ่มจากสิ่งที่ใกล้ตัวไปสู่สิ่งไกลตัว นอกจากนั้นในแต่ละหัวข้อวิชาได้กำหนดวัตถุประสงค์ขอบเขตของวิชาที่ชัดเจน และกำหนดตามเวลา ตามกิจกรรม การเรียนรู้

3. การจัดการในการฝึกอบรม ได้ที่ที่ร่วมกันพิจารณาระหว่างผู้จัดการฝึกอบรมถึงสิ่งที่จะจัดทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความพอใจมากที่สุด นอกจากนี้ ยังจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการฝึกอบรมโดยตรงในเรื่องนันทนาการ ความปลอดภัยทั้งร่างกาย จิตใจและทรัพย์สิน ซึ่งในการจัดทั้งหมดนี้มีการจัดอย่างดี

4. กระบวนการฝึกอบรม ซึ่งได้เน้นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่จะให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความคุ้นเคยระหว่างกันและระหว่างผู้จัดการ สร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อยึดถือปฏิบัติตลอดกระบวนการ วิธีการฝึกอบรมจะเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุด

นคร จินนิกร (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของการลูกเสือไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2534 - 2543) พบว่า 1. บทบาทของการลูกเสือไทยภายในปี พ.ศ. 2543 การลูกเสือไทยจะมุ่งพัฒนาให้เยาวชนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นด้วยตนเอง เป็นผู้มีความรับผิดชอบมากขึ้น ช่วยเหลือสังคมเพิ่มขึ้น และใช้กิจกรรมลูกเสือในการแก้ปัญหาเยาวชนและเป็นผู้ผู้นำในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการวิจัยและประเมินผล ควรสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนากิจการลูกเสือมากขึ้น 2. บทบาทในการดำเนินงานวิชาการและฝึกอบรมของการลูกเสือไทยภายในปี พ.ศ. 2543 ด้านหลักสูตรวิชาลูกเสือที่让孩子们เรียนทุกประเภท ควรสอดคล้องกับอุดมการณ์ และวัตถุประสงค์ของการลูกเสือและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ด้านหลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ ควรมีสถาบันพัฒนา

ผู้บังคับบัญชาลูกเสือดำเนินการในระดับสูง ส่วนระดับความรู้เบื้องต้นและเครื่องหมายวุดแบดจ์ 2 ท่อน ให้สถาบันผลิตครูเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาตัวบุคลากรผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ มีการตั้งกองลูกเสือนอกโรงเรียน และควรมีการจัดสัมมนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือเป็นประจำ ด้านการนิเทศติดตามผล ควรมีนิเทศก์ของลูกเสือโดยเฉพาะและส่งเสริมให้กระทำอย่างจริงจัง และด้านความคิดเห็นอื่น ๆ ของการลูกเสือไทย ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้กิจการลูกเสือชาวบ้าน มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

นิคม จันทรศิริไพบูลย์ (2535 : 85-86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ การฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน" โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการเรียน การสอน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในสถาบัน ปัจจัยนำเข้าของสถาบัน และปัจจัยภายนอกสถาบัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม

ชลรส สุทธิพัฒน์อนันต์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารหลักสูตรกิจกรรม ยุวกาชาด พุทธศักราช 2536 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนยุวกาชาดและผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาการบริหารหลักสูตรกิจกรรมยุวกาชาดอยู่ในระดับ ปานกลาง และปัญหาที่พบเป็นปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคลากร สื่อการสอน สถานที่และเทคโนโลยี ทางการสอน นอกจากนั้นผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมยุวกาชาด เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนได้ทราบข่าวความเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของกิจกรรมยุวกาชาดให้ทันสมัยอยู่เสมอ ครูผู้สอนให้ความร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนในการจัดทำ โครงการพิเศษกิจกรรมยุวกาชาดที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ การเข้าร่วมงานชุมนุม การอยู่ค่ายพักแรมยุวกาชาดหรือการพัฒนาชุมชน และผู้บริหารโรงเรียน ควรเสนอปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณให้สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครพิจารณาอนุมัติงบประมาณ สำหรับจัดกิจกรรมยุวกาชาด เพื่อจะได้นำเงินยุวกาชาดมาเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับจัดส่งครูผู้สอนเข้ารับการอบรม จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการสอนให้เพียงพอกับจำนวนครูผู้สอน และ จัดหาหนังสืออ่านประกอบให้นักเรียนได้ศึกษาเพิ่มเติม

สมบัติ เดชบำรุง (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมวิชา ผู้กำกับลูกเสือ ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหาร ลูกเสือแห่งชาติ โดยใช้รูปแบบการประเมินชิปโมเดล ผลการวิจัยพบว่า 1. การประเมินด้านสภาวะ แวดล้อม เกี่ยวข้องกับปัญหาในการขาดแคลนขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาลูกเสือ และความจำเป็น ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือของจังหวัดต่าง ๆ ร้อยละ 68.53 ซึ่งผลของการประเมินไม่ถึงระดับ

ของเกณฑ์ 2. การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นผู้ให้ การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมและทรัพยากร อื่น ๆ ร้อยละ 74.79 ซึ่งผลของการประเมินสูงกว่าระดับของเกณฑ์ 3. การประเมินด้านกระบวนการ เกี่ยวกับการนำเสนอเทคนิคการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม และการกำกับดูแลของหัวหน้าผู้ให้ การฝึกอบรม ร้อยละ 88.06 ซึ่งผลของการประเมินสูงกว่าระดับของเกณฑ์ 4. การประเมินด้านผลิตผล เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจของผู้ผ่านการฝึกอบรมและการตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อขอรับ เครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อน ร้อยละ 79.91 ซึ่งผลของการประเมินสูงกว่าระดับของเกณฑ์

สุดา ตนะวรรณสมบัติ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสถานภาพและ ความต้องการในการใช้สื่อการสอนกิจกรรมยุวกาชาดของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนกิจกรรม ยุวกาชาดมีความต้องการใช้สื่อการสอนกิจกรรมยุวกาชาดอยู่ในระดับมาก สื่อการสอนที่ต้องการมากที่สุดคือ คู่มือผู้นำยุวกาชาด คู่มือเพลง คู่มือระเบียบแถวยุวกาชาด วีดีโอ เกี่ยวกับเพลง - เกม พิธีเปิด - ปิดการเรียนการสอน นอกจากนี้ครูผู้สอนกิจกรรมยุวกาชาด มีความต้องการนิตยสารหรือจุลสารที่ทางกองยุวกาชาด กรมพลศึกษาและสภากาชาดไทยได้จัดทำขึ้น เพื่อเผยแพร่กิจกรรมต่าง ๆ และต้องการให้จัดทำคู่มือแนะนำวิธีการใช้เครื่องมือสื่อการสอนและ ต้องการให้มีการสำรวจความต้องการในการใช้สื่อการสอน

ปราณี มีลาภ. (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการประเมินกิจกรรมลูกเสือสามัญ ที่เหมาะสมสำหรับ โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ได้รูปแบบการประเมินกิจกรรม ลูกเสือสามัญที่เหมาะสม สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การประเมินงาน ด้านบุคลากร งานด้านธุรการการเงินและพัสดุ งานด้านความ สัมพันธ์กับกองลูกเสืออื่นและชุมชน งานด้านวิชาการ งานด้านการเรียนการสอน ด้านเจตคติที่มีต่อการเรียนกิจกรรม ลูกเสือสามัญ และ ด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของลูกเสือ สามัญ มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ ที่กำหนด

สายัณห์ สันทัด (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นผู้ช่วย ผู้ให้การฝึกอบรม วิชาผู้กำกับลูกเสือ ในเขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 36-45 ปี อาชีพครู วุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ด้านลูกเสือ 10-14 ปี คุณวุฒิทางลูกเสือ เอ.แอล.ที (A.L.T) สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม ไป ใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ได้ในระดับมาก และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ด้านลูกเสือแตกต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จาก การฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ไม่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ใน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ และด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีเฉพาะด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผนที่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุและวุฒิการศึกษา และส่วนใหญ่เห็นว่า เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมเหมาะสมดีแล้ว มีบางเรื่องและผู้เข้ารับ การฝึกอบรมจำนวนพอสมควรเห็นว่า เนื้อหาหลักสูตรมากเกินไป บางเรื่องและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า เนื้อหาหลักสูตรน้อยไป

บุญส่ง เป้นน้อย (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้กำกับลูกเสือ-เนตรนารี ที่มีต่อการบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือ - เนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ในด้านการบริหาร และการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน จึงทำให้การบริหารและการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถทำให้ทัดเทียมกันได้ และจากการที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศให้กิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมบังคับตามหลักสูตรมัธยมศึกษา 2521 โรงเรียนทุกขนาดจึงต้องจัดกิจกรรมกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือ-เนตรนารี ทุกชั้น โดยไม่มีงบประมาณสนับสนุน งบประมาณที่นำมาบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือ-เนตรนารีนั้น ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากเงินบำรุงกองลูกเสือ จึงทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่ได้เปรียบโรงเรียนขนาดเล็ก

ปราณวีร์ ธีรภาพธรรมกุล (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อ กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี : ศึกษาเฉพาะกรณีความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่าน การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มีต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 โดยเฉพาะในเรื่องผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาอื่น มากกว่าการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ด้านการจัดการ ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็น ต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะในเรื่องการวางแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารีร่วมกัน, การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามความรู้ความสามารถและตรงตามประเภทที่ผ่านการฝึกอบรมวิชาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ, และการประชาสัมพันธ์แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดความ เข้าใจอันดีต่อกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี

วิรัตน์ มีทอง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือของครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ ในโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับความต้องการการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือของครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ ในโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช เกี่ยวกับการสอน เกี่ยวกับงานลูกเสือในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะของครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ คือ การจัดทำเอกสารประกอบการอบรมและการสอนลูกเสือ แจกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสนอเนื้อหาให้ชัดเจนเป็นแบบเดียวกัน ควรให้ผู้เข้ารับการ ปฏิบัติมากกว่าการนำเสนอด้วยสไลด์ เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ควรจัดให้มีการทบทวนในเรื่องต่าง ๆ ที่อบรมมาเป็นระยะ ควรเสนอตัวอย่างเกี่ยวกับการดำเนิน การต่าง ๆ ของลูกเสืออย่างชัดเจน

กำพล ทิมามสาร. (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิธีการสอนลูกเสือวิสามัญ 10 วิธี ของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในการสอนวิชาลูกเสือวิสามัญ ในแต่ละบทเรียนที่มีเนื้อหาแตกต่างกัน ของวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 พบว่า ผู้บังคับบัญชาลูกเสือวิสามัญ ใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย และวิธีการสอนแบบสาธิต มากที่สุด และใช้วิธีการสอนแบบการระดมสมองน้อยที่สุด สำหรับรายวิชา ชรพ. 1802 (วิชาลูกเสือวิสามัญ) มี 62 เรื่อง พบว่า ผู้บังคับบัญชาลูกเสือวิสามัญใช้วิธีการสอนแบบบรรยายมากที่สุด รองลงมา คือ วิธีการสอนแบบสาธิต และใช้วิธีการสอนแบบการอภิปรายกลุ่มน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายบททั้งรายวิชา ชรพ. 1801 และรายวิชา ชรพ. 1802 พบว่า ผู้บังคับบัญชาลูกเสือวิสามัญใช้วิธีการสอนแบบบรรยายมากที่สุด รองลงมาคือ วิธีการสอน แบบสาธิต การประชุมกลุ่มย่อย การอภิปรายเป็นคณะ และลำดับสุดท้ายคือ วิธีการสอนแบบการ อภิปรายกลุ่ม

บุญรัตน์ สมคณ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญ ขั้นความรู้ชั้นสูง ในจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2543 พบว่า สามารถนำความรู้ไปใช้ฝึกอบรมต่อไปได้ และวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมสนองต่อความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีผลในการนำไปใช้ฝึกอบรมต่อไปได้ ด้านปัจจัยเบื้องต้น สรุปได้ว่าส่วนประกอบต่าง ๆ ที่สนับสนุนในการดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตร การฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม สภาพความพร้อมของอุปกรณ์การฝึกอบรม งบประมาณ มีความเห็นว่ามีเหมาะสมระดับมากที่สุด ยกเว้น สถานที่ฝึกอบรม มีความเห็นว่ามีเหมาะสมระดับมาก ด้านผลสัมฤทธิ์ ความรู้และทักษะ อยู่ในระดับดี ส่วนด้านการนำความรู้ไปใช้ อบรมอยู่ในระดับดี

งานวิจัยต่างประเทศ

คาร์เธอร์รอล(Catherall)(Catherall, Thomas Scott. 1967 : 79-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อทำการประเมินผลความสามารถในการเลือกวิชาลูกเสือ พบว่า การประเมินผลโปรแกรมการจัดวิชาลูกเสือของอเมริกาในโครงการนำร่อง 2 ปี ระหว่างพื้นที่ 2 แห่งของภาคตะวันตก เพื่อเป็นการกำหนดนโยบายหรือตัดสินใจว่า เด็กชายวัย 14 – 15 ปี ทำให้เขาสนใจและพอใจวิธีนี้ สรุปผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าวิชาลูกเสือไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การรับสมาชิกใหม่หรือการรักษาจำนวนสมาชิกให้คงอยู่ แต่ขึ้นอยู่กับ การฝึกอบรม การสร้างความสนใจต่อวิชาลูกเสือมากกว่า

องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO. 1981 : 50 – 51) ได้รวบรวมวิธีการไว้หลายแบบ และสรุปว่าผู้ประเมินควรเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ที่สุดตามความพร้อมของทรัพยากรอันได้แก่ บุคลากร งบประมาณและเวลา ควรระลึกว่าไม่มีวิธีใดเพียงวิธีเดียวที่จะให้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ การใช้หลายวิธีประกอบกันจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการประเมินโครงการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ วิธีการที่ใช้ทดลองมาแล้วคือ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต(แบบเข้าร่วมและไม่เข้าร่วม) การสัมภาษณ์ การประชุม หรือการประชุมปฏิบัติการ การทบทวน การสนทนา และการอภิปราย การวิเคราะห์ระเบียบและเอกสาร การใช้รายการตรวจสอบ มาตรฐานประมาณค่า และการทดสอบ การสำรวจข้อมูลจากการตรวจสอบหลักฐานโดยอ้อม เช่น สมุดแบบฝึกหัดของผู้เรียนการร่วมกิจกรรม การวิเคราะห์ข้อความ ภาพ แผนภูมิคำพูด เกม สถานการณ์จำลอง และการประเมินของเพื่อน วิธีการดังกล่าวมีทั้งที่ “เป็นทางการ” และ “ไม่เป็นทางการ” “เป็นการทดสอบ” และ “ไม่เป็นการทดสอบ” เป็น “การประเมินภายใน” และ “ประเมินภายนอก” และเป็น “เชิงปริมาณ” และ “ไม่เชิงปริมาณ” ทางที่ดีที่สุด คือ การใช้สองวิธีประกอบกันในทุก ๆ คู่ของการเปรียบเทียบ

โอเบรียน (O'Brien. 1986 : 2380 – A) ได้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านการสอนของผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารงานฝึกอบรม ผลการวิจัยผู้บริหารงานฝึกอบรมเห็นว่าผู้สอนหรือผู้ฝึกอบรมควรมีสมรรถนะในเรื่องสำคัญเรียงตามลำดับ 7 ประการคือ สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจในหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การถ่ายทอดความรู้ เทคนิคในการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ การตั้งคำถาม การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอน ความรอบรู้และเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน และการให้ข้อมูลป้อนกลับ

สรุป

การลูกเสือ เป็นกิจกรรมสนุกสนานของเด็ก ๆ แต่เป็นงานที่จริงจังและละเอียดประณีตสำหรับผู้ใหญ่ ผู้ให้กำเนิดกิจการลูกเสือมุ่งหมายที่จะจัดกิจกรรมตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของเด็ก ขณะเดียวกันก็ได้แทรกคุณธรรม จริยธรรม ผีลงในตัวเด็กจนเชื่อมั่นได้ว่า เด็กเหล่านั้นจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี มีคุณค่าต่อสังคมในอนาคต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต่างพากันยอมรับ และนำกิจการลูกเสือไปใช้เป็นเครื่องมือฝึกอบรมเยาวชนของตนอย่างได้ผล โดยวิธีการที่เรียบง่ายและสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด

เมื่อกิจการลูกเสือเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย จึงจำเป็นต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และที่สำคัญจะต้องมีระบบการฝึกอบรมในแต่ละระดับอย่างมีประสิทธิภาพที่ประชุมสมัชชาลูกเสือโลก ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากประเทศต่าง ๆ ที่เป็นสมาชิก ได้ตกลงที่จะใช้ระบบการฝึกอบรมให้เป็น

แนวทางเดียวกัน เรียกว่า การฝึกอบรมตามแบบสำนักงานลูกเสือโลก ซึ่งแบ่งการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ออกเป็น 2 ระดับ (2 - Stage Training Scheme) ได้แก่ ระดับผู้กำกับลูกเสือ (Leader) และระดับผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ หรือเรียกง่าย ๆ ว่า ระดับวิทยากร (Instructor) การฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือนั้น เป็นการฝึกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านลูกเสืออยู่แล้วให้มีความสามารถในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ เพื่อให้ผู้กำกับลูกเสือไปฝึกอบรมลูกเสืออีกต่อหนึ่ง จึงนับได้ว่าเป็นการฝึกอบรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง หากว่าการฝึกอบรมได้ผลดี สามารถฝึกบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมันได้ว่าบุคคลเหล่านี้จะสามารถทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือได้เป็นอย่างดี ผลที่ตามมาก็คือ ผู้กำกับลูกเสือเหล่านี้ก็จะสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปจัดกิจกรรมให้กับเด็กลูกเสืออย่างได้ผล สร้างสรรค์เยาวชนของประเทศให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เป็นเยาวชนที่ดี มีคุณภาพ ตามที่สังคมประเทศชาติต้องการ

สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่มีเพศต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่มีอายุต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่มีอาชีพต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่มีประสบการณ์ด้านลูกเสือต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน
6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่เข้าอบรมรุ่นที่ต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ในระหว่างปี 2521 – 2546 รวม 50 รุ่น จำนวน 2,233 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มอย่างเจาะจง (Purposive Random Sampling) เอามาจากกลุ่มประชากรข้างต้นจำนวน 3 รุ่น คือ รุ่นที่ 48 - 50 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 131 คน ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรุ่นของการฝึกอบรม

รุ่นที่	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
48	41	41
49	45	45
50	45	45
รวม	131	131

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ด้านข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามลักษณะเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ด้านลูกเสือ และรุ่นที่เข้าอบรม

ตอนที่ 2 การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ใน 5 ด้าน คือ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับการวางแผน ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยจัดลำดับคุณภาพ 5 ลำดับ ของลิเคิร์ต (Likert – Scale) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

นำไปใช้มากที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
นำไปใช้มาก	เท่ากับ	4 คะแนน
นำไปใช้ปานกลาง	เท่ากับ	3 คะแนน
นำไปใช้น้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
นำไปใช้น้อยที่สุด	เท่ากับ	1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended form) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่เป็นแนวทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามตามหัวข้อ

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ เสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้คำแนะนำเพิ่มเติม

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ นางสุนน สมสาร ผู้ตรวจการลูกเสือฝ่ายฝึกอบรมและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ นายสำราญ สารสุวรรณ ผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ นายสายัณห์ สันทัด นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลว. สำนักลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจกรรมนักเรียน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (รวิวรรณ ชินะตระกูล. 2533 : 68) และ

เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของสาระเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา ใช้เกณฑ์พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ผลการตรวจแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อคำถามทั้งหมด 46 ข้อ ใช้ได้ทั้ง 46 ข้อ และปรับตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะข้อความเพิ่มเติมบางข้อ ผลการวิเคราะห์การประเมินของผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในภาคผนวก ค

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและเสนอแนะมาปรับแก้ไข นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยให้พิจารณา เพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

5. นำแบบสอบถามที่เสร็จสมบูรณ์แล้วไปใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้มีหนังสือจากหัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยกำหนดเวลา 15 วัน

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 131 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 เมื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน 131 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้แล้วเสร็จระหว่างวันที่ 30 สิงหาคม 2547 ถึงวันที่ 10 กันยายน 2547

4. นำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ทั้ง 5 ด้าน คือ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับการวางแผน ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามเกณฑ์ประเมินค่า โดยใช้แนวทางของ เบสต์ (Best 1986 : 201) ระดับการประเมิน ออกเป็น 5 ช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง ระดับการนำความรู้ไปใช้มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง ระดับการนำความรู้ไปใช้มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง ระดับการนำความรู้ไปใช้ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง ระดับการนำความรู้ไปใช้น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง ระดับการนำความรู้ไปใช้น้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน เมื่อการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติ $t - test$ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติ $F - test$ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

4. วิเคราะห์เนื้อหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ และสรุปข้อมูลโดยการจัดหมวดหมู่และสรุปข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ความถี่

1.2 ค่าร้อยละ

1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.4 ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ $t - test$

2.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติ $F - test$ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ 2536 : 95)

การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลพื้นฐานและผลที่ได้จากการวิเคราะห์ นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรม วิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ การวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F -distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	102	77.90
1.2 หญิง	29	22.10
รวม	131	100.00
2. อายุ		
2.1 30 - 50 ปี	77	58.80
2.2 51 ปี ขึ้นไป	54	41.20
รวม	131	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี	78	59.50
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	53	40.50
รวม	131	100.00
4. อาชีพ		
4.1 ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือ ข้าราชการบำนาญ	117	89.30
4.2 เอกชน (พนักงานบริษัท ครูเอกชน เจ้าของธุรกิจ)	14	10.70
รวม	131	100.00
5. ประสบการณ์ด้านลูกเสือ		
5.1 น้อยกว่า 20 ปี	59	45.00
5.2 มากกว่า 20 ปี	72	55.00
รวม	131	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6. ตำแหน่งทางลูกเสือ		
6.1 กองลูกเสือโรงเรียน	79	60.30
6.2 สำนักงานคณะกรรมการลูกเสืออำเภอ/จังหวัด	25	19.10
6.3 สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ	27	20.60
รวม	131	100.00
7. คุณวุฒิทางลูกเสือ		
7.1 ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อนแล้ว	27	20.60
7.2 ยังไม่ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อน	104	79.40
รวม	131	100.00
8. ผ่านการฝึกอบรมรุ่นที่		
8.1 รุ่นที่ 48	41	31.30
8.2 รุ่นที่ 49	45	34.40
8.3 รุ่นที่ 50	45	34.40
รวม	131	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 131 คน ส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 77.90 เพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 เป็นกลุ่มอายุ 30 - 50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 มีอาชีพ ข้าราชการ หรือข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการบำนาญ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 89.30 เอกชน(พนักงานบริษัท ครัวเรือน เจ้าของธุรกิจ) จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 มีประสบการณ์ทางด้านลูกเสือ น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ประสบการณ์ด้านลูกเสือมากกว่า 20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีตำแหน่งทางลูกเสือ สังกัดกองลูกเสือโรงเรียน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการลูกเสืออำเภอ/จังหวัด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 มีคุณวุฒิทางลูกเสือ ยังไม่ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ

79.40 ได้รับเครื่องหมายวุฒดแบดจ์ 4 ท่อนแล้ว จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 ผ่านการฝึกอบบรม
รุ่นที่ 48 จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รุ่นที่ 49 และรุ่นที่ 50 จำนวน รุ่นละ 45 คน คิดเป็น
ร้อยละ 34.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบบรมไปใช้ในการ การให้การฝึกอบบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ

ในตอนนี้เป็น การวิเคราะห์การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบบรมไปใช้ในการ
การฝึกอบบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ ด้านทักษะ
เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน
และด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ดังปรากฏในตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการนำความรู้ไปใช้ในการฝึกอบบรม
โดยรวมและรายด้าน

การนำความรู้ไปใช้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ	3.98	.64	มาก
ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์	3.90	.70	มาก
ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ	3.77	.74	มาก
ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน	4.05	.73	มาก
ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.92	.67	มาก
รวม	3.93	.63	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบบรมมีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจาก
การฝึกอบบรมไปใช้ในการฝึกอบบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) และ
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การนำความรู้ไปใช้ในด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผนอยู่ในระดับมากที่สุด
($X = 4.05$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ
($\bar{X} = 3.98$) ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์
($\bar{X} = 3.90$) ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ ($\bar{X} = 3.77$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือโดยรวมและรายข้อ

ข้อความ		$\bar{X}$	S.D.	การนำความรู้ไปใช้
ด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ				
1	นโยบายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	4.25	.69	มาก
2	การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในปัจจุบัน	4.09	.77	มาก
3	การสำรวจและวิเคราะห์การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	3.73	.85	มาก
4	การพัฒนาการในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือประเภทต่าง ๆ	3.91	.85	มาก
5	การทำทนายในการฝึกอบรมในอนาคต	3.82	.98	มาก
6	สาระสำคัญของการลูกเสือ	4.21	.78	มาก
7	ข้อคิดในการเรียนรู้	4.02	.79	มาก
8	การลูกเสือโลก	3.86	.93	มาก
รวม		3.98	.64	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อมีการนำความรู้ไปใช้ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.73 - 4.25$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 นโยบายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 สาระสำคัญของการลูกเสือ ($\bar{X} = 4.13$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 การสำรวจและวิเคราะห์การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ($\bar{X} = 3.73$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ		$\bar{X}$	S.D.	การนำความรู้ไปใช้
ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์				
9	เยาวชนในปัจจุบัน	3.98	.93	มาก
10	นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับเยาวชน	3.92	.87	มาก
11	ความต้องการและความปรารถนาของเยาวชน	3.82	.78	มาก
12	ลักษณะนิสัยและเจตคติของเยาวชนในอดีตและปัจจุบัน	3.79	.84	มาก
13	การลูกเสือช่วยแก้ปัญหาเยาวชนได้อย่างไร	4.18	.87	มาก
14	การรู้จักซึ่งกันและกัน	4.14	.87	มาก
15	ความต้องการในการฝึกอบรม	3.97	.82	มาก
16	บุคลากรในการลูกเสือ	3.91	.86	มาก
17	การประชาสัมพันธ์และการจูงใจผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	3.51	1.17	มาก
18	สนทนาเชิงสร้างสรรค์	3.84	.88	มาก
รวม		3.90	.70	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อมีการนำความรู้ไปใช้ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.51 - 4.18$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 13 การลูกเสือช่วยแก้ปัญหาเยาวชนได้อย่างไร ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ ข้อที่ 14 การรู้จักซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.14$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 17 การประชาสัมพันธ์และการจูงใจผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ($\bar{X} = 3.51$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือโดยรวมและรายข้อ

ข้อความ		$\bar{X}$	S.D.	การนำความรู้ไปใช้
ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ				
19	ระบบการฝึกอบรม	4.02	.95	มาก
20	หลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้ขั้นสูง	4.05	.86	มาก
21	ลูกเสือสำรอง	3.64	1.08	มาก
22	ลูกเสือสามัญ	3.89	.96	มาก
23	ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่	3.76	1.22	มาก
24	ลูกเสือวิสามัญ	3.05	1.40	ปานกลาง
25	การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล	4.01	.81	มาก
รวม		3.77	.74	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในระดับมาก มี 6 ข้อ ($\bar{X} = 3.56 - 4.05$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 20 หลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้ขั้นสูง ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ข้อที่ 19 ระบบการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 24 ลูกเสือวิสามัญ ($\bar{X} = 3.05$) การนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ ระดับปานกลางมี 1 ข้อ คือ ข้อที่ 28 ลูกเสือวิสามัญ ($\bar{X} = 3.05$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับการวางแผน โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ		$\bar{X}$	S.D.	การนำความรู้ไปใช้
ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน				
26	ความจำเป็นในการวางแผนเพื่อการฝึกอบรม	4.20	.79	มาก
27	การวางแผนระยะสั้นเกี่ยวกับการฝึกอบรม	4.16	.83	มาก
28	การดำเนินงานตามแผนงานโดยวิธีการ นับวันถอยหลัง	3.96	.87	มาก
29	โครงการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม	3.90	.86	มาก
30	การกำหนดวัตถุประสงค์ของบทเรียน	4.11	.83	มาก
31	การสร้างโครงการฝึกอบรมและกิจกรรม	4.03	.83	มาก
32	วิธีการสร้างโครงการ	4.01	.86	มาก
รวม		4.05	.72	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อมีการนำความรู้ไปใช้ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.90 - 4.20$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 26 ความจำเป็นในการวางแผนเพื่อการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ ข้อที่ 27 การวางแผนระยะสั้นเกี่ยวกับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.16$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 29 โครงการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อความ		$\bar{X}$	S.D.	การนำความรู้ไปใช้
ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน				
33	การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	3.67	.99	มาก
34	บทบาทวิทยากรประจำกลุ่ม	4.02	1.00	มาก
35	ความรับผิดชอบของผู้ให้การฝึกอบรม	4.17	.86	มาก
36	หน้าที่ของผู้อำนวยการฝึกอบรม	4.15	.85	มาก
37	แหล่งทรัพยากรและการจัดทำงบประมาณเพื่อฝึกอบรม	3.79	1.02	มาก
38	การแบ่งกลุ่มทำงานตามโครงการฝึกอบรม	3.95	.82	มาก
39	รายงานและเสนอแนะการสร้างโครงการฝึกอบรมและกิจกรรม	3.93	.84	มาก
40	สถิติการประชุมวิทยากร	3.84	.89	มาก
41	สรุปองค์ประกอบการฝึกอบรม	3.86	.91	มาก
42	การประเมินผลการฝึกอบรม	4.08	.88	มาก
43	วิธีการวัดผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.92	.86	มาก
44	วิธีการวัดผลการฝึกอบรมและกิจกรรมพิเศษ	3.87	.88	มาก
45	วิธีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม	3.63	.93	มาก
46	การฝึกอบรมวิชาผู้บังคับบัญชาลูกเสือเพื่อรับเครื่องหมายวูดแบดจ์	4.08	.88	มาก
รวม		3.92	.67	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อมีการนำความรู้ไปใช้ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}=3.63 - 4.17$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 35 ความรับผิดชอบของผู้ให้การฝึกอบรม ($\bar{X}=4.17$) รองลงมา คือ ข้อที่ 36 หน้าที่ของผู้อำนวยการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 45 วิธีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.63$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ

ในตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ด้านลูกเสือ รุ่นที่เข้าอบรมดังปรากฏในตาราง 9 - 13

ตาราง 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร เพศ

การนำความรู้ไปใช้	ชาย (N =102)		หญิง (N = 29)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ	3.99	.60	3.98	.79	.04
ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์	3.91	.63	3.88	.90	.20
ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ	3.82	.70	3.61	.86	1.37
ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน	4.07	.71	3.99	.79	.52
ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.94	.60	3.86	.90	.56
รวม	3.95	.58	3.87	.79	.62

จากตาราง 9 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีเพศต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร อายุ

การนำความรู้ไปใช้	30 - 50ปี		51 ปีขึ้นไป		t
	(N = 77)		(N = 54)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D	
ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ	3.96	.63	4.03	.66	-.58
ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์	3.91	.66	3.90	.76	.06
ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ	3.77	.72	3.78	.78	-.04
ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน	4.03	.75	4.08	.70	-.43
ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.88	.68	3.99	.67	-.88
รวม	3.91	.62	3.96	.64	-.40

จากตาราง 10 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีอายุต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ตาราง 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา

การนำความรู้ไปใช้	ปริญญาตรีและ ต่ำกว่าปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	(N = 78)		(N = 53)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ	3.91	.69	4.10	.54	-1.63
ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์	3.84	.78	4.00	.55	-1.33
ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ	3.71	.75	3.86	.73	-1.15
ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน	3.99	.80	4.15	.60	-1.28
ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.83	.71	4.06	.59	-1.92
รวม	3.86	.68	4.04	.54	-1.61

จากตาราง 11 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ตาราง 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร อาชีพ

การนำความรู้ไปใช้	ข้าราชการ หรือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการบำนาญ (N = 117)		เอกชน (พนักงาน บริษัท ครูเอกชน เจ้าของธุรกิจ) (N = 14)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ	3.98	.64	4.04	.72	-.30
ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์	3.91	.68	3.91	.86	-.01
ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ	3.77	.75	3.80	.72	-.13
ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน	4.05	.71	4.05	.85	.01
ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.93	.67	3.92	.71	.02
รวม	3.93	.62	3.94	.71	-.09

จากตาราง 12 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีอาชีพต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ตาราง 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ด้านลูกเสือ

การนำความรู้ไปใช้	น้อยกว่า 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		t
	(N = 59)		(N = 72)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ	3.88	.69	4.07	.59	-1.75
ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์	3.78	.73	4.01	.65	-1.95
ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ	3.65	.76	3.87	.72	-1.73
ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน	3.95	.74	4.14	.71	-1.48
ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.77	.70	4.05	.63	-2.44*
รวม	3.80	.65	4.03	.59	-2.07*

จากตาราง 13 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีประสบการณ์ด้านลูกเสือต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร รุ่นที่เข้าอบรม

การนำความรู้ไปใช้	รุ่นที่ 48 (N =41)		รุ่นที่ 49 (N =45)		รุ่นที่ 50 (N =45)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ	4.01	.71	3.91	.65	4.05	.57
ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์	3.80	.78	3.87	.68	4.04	.63
ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ	3.79	.74	3.77	.81	3.77	.69
ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน	4.06	.73	3.95	.76	4.15	.69
ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.92	.76	3.90	.64	3.95	.63
รวม	3.91	.68	3.88	.65	3.99	.56

จากตาราง 14 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 50 มีค่าเฉลี่ยการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ($\bar{X} = 3.99$) โดยรวมสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นอื่น ๆ เมื่อพิจารณารายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 50 มีค่าเฉลี่ยการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือในด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน ($\bar{X} = 4.15$) สูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นอื่น ๆ ในด้านเดียวกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรม
วิชาผู้กำกับลูกเสือ จำแนกตามตัวแปร รุ่นที่เข้าอบรม เป็นรายด้าน

การนำความรู้ไปใช้	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.492	.246	.595
	ภายในกลุ่ม	128	52.922	.413	
	รวม	130	53.414		
ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.312	.656	.261
	ภายในกลุ่ม	128	61.824	.483	
	รวม	130	63.135		
ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของ การลูกเสือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.014	.007	.987
	ภายในกลุ่ม	128	71.569	.559	
	รวม	130	71.583		
ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2	.961	.480	.406
	ภายในกลุ่ม	128	67.701	.529	
	รวม	130	68.661		
ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.052	.026	.945
	ภายในกลุ่ม	128	58.753	.459	
	รวม	130	58.805		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.297	.149	.689
	ภายในกลุ่ม	128	50.930	.398	
	รวม	130	51.228		

จากตาราง 15 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่เข้าอบรมรุ่นที่ต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 ขึ้นหวัหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน
 82 คน ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดย เรียง
 ลำดับจากข้อที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังปรากฏในตาราง 16

ตาราง 16 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน คำตอบ	ความถี่
ด้านความรู้ที่ได้รับและการนำไปใช้		
ความคิดเห็น	133	
1 รูปแบบวิธีการจัดฝึกอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้และสามารถแก้ ปัญหาในการดำเนินงานในกองลูกเสือได้เป็นอย่างดี		82
2 บุคลิกภาพของการเป็นผู้นำ เช่น การวางตัว		51
ข้อเสนอแนะ	91	
1 ควรมีการติดตามผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมว่านำความรู้ไปใช้ได้จริงหรือไม่		25
2 ควรมีการฝึกทักษะที่จำเป็นมากๆสำหรับผู้อำนวยการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไป พัฒนาก่อให้เกิดวิธีการที่กระชับรัดกุม แม่นยำ ถูกต้อง		25
3 เทคนิคการถ่ายทอดควรปรับปรุง หากคนรุ่นใหม่ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมา เป็นวิทยากรไม่ใช่เป็นวิทยากรเดิมๆ ควรเชิญผู้รู้จากวงการนั้นมาถ่ายทอด		25
4 ควรมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม		10
5 ควรนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการฝึกอบรม		5
6 ควรมีการให้บริการความรู้แก่ลูกเสือและเยาวชน		1
ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม		
ความคิดเห็น	166	
1 การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนควรพิจารณารับ โดยตรงและคัดเลือกบุคคลตามความสามารถจริง ไม่ใช่ระบบโควต้า		75
2 เหมาะสมดีแล้ว		50
3 การคัดเลือกวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ		25

ตาราง 14 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		จำนวน คำตอบ	ความถี่
4	การประเมินผลไม่เป็นแนวทางเดียวกับ		5
5	การประชาสัมพันธ์และการจูงใจผู้บังคับบัญชาลูกเสือ		5
6	มีการเปิดการฝึกอบรมระดับนี้น้อยเกินไป		3
7	ควรมีหลักสูตรระยะสั้น		2
8	ความต้องการในการฝึกอบรม		1
ข้อเสนอแนะ		153	
1	ควรปรับปรุงหลักสูตรและสาระของหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับ สภาพปัจจุบัน		53
2	ควรเน้นการปฏิบัติจริงในการทำหน้าที่ผู้อำนวยการฝึกอบรม		45
3	เนื้อหาสาระต้องพัฒนาให้ทันสมัยและการใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรม ให้ทันสมัย		20
4	ควรให้มีการบูรณาการประสบการณ์จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้าง กระบวนการคิด การวางแผน และการแก้ปัญหา		15
5	การประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมเพราะไม่มีการประชาสัมพันธ์เพียงพอให้ หน่วยงานพิจารณาส่งคนเข้าอบรม		15
6	ควรมีบรรทัดฐานในการฝึกอบรมแต่ละระดับ จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่สับสนโดยเฉพาะหัวหน้าคณะผู้ให้การฝึกอบรม		5
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ		5	
7	ควรเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรมมากกว่านี้		3
8	อาคารที่พักของผู้เข้ารับการฝึกอบรม		1
9	ห้องที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความคับแคบ		1

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ชั้นหัวหน้าคณะผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ตามลำดับความถี่ ดังนี้

1. ด้านความรู้ที่ได้รับและการนำไปใช้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเรียงตามลำดับความถี่สูงสุด ดังนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็น จำนวน 133 คำตอบ ได้แก่ รูปแบบวิธีการจัดฝึกอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้และสามารถแก้ปัญหาในการดำเนินงานในกองลูกเสือได้เป็นอย่างดี (82 คน) บุคลิกภาพของการเป็นผู้นำเช่น การวางตัว (51 คน) ข้อเสนอแนะจำนวน 91 คำตอบ ได้แก่ ควรมีการติดตามผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมว่านำความรู้ไปใช้ได้จริงหรือไม่ (25 คน) ควรมีการฝึกทักษะที่จำเป็นมากมายสำหรับผู้อำนวยการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปพัฒนาก่อให้เกิดวิธีการที่กระชับรัดกุม แม่นยำ ถูกต้อง (25 คน) เทคนิคการถ่ายทอดควรปรับปรุง หากคนรุ่นใหม่ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมาเป็นวิทยากรไม่ใช่เป็นวิทยากรเดิมๆ ควรเชิญผู้รู้จากวงการนั้นมาถ่ายทอด (25 คน) ควรมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม (10 คน) ควรนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการฝึกอบรม (5 คน) ควรมีการให้บริการความรู้แก่ลูกเสือและเยาวชน (1 คน)

2. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เรียงตามลำดับความถี่สูงสุด ดังนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็น จำนวน 166 คำตอบ ได้แก่ การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ควรพิจารณารับโดยตรงและคัดเลือกบุคคลตามความสามารถจริงไม่ใช่ระบบโควตา (75 คน) เหมาะสมดีแล้ว (50 คน) การคัดเลือกวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ (25 คน) การประเมินผลไม่เป็นแนวทางเดียวกับ เช่น บางรุ่นสอบสอน อีกรุ่นสอบพูด (5 คน) การประชาสัมพันธ์และการจูงใจผู้บังคับบัญชาลูกเสือ (5 คน) ควรมีการเปิดการฝึกอบรมระดับนี้น้อยเกินไป (3 คน) ควรมีหลักสูตรระยะสั้น (2 คน) ความต้องการในการฝึกอบรม (1 คน) ข้อเสนอแนะ จำนวน 153 คำตอบ ได้แก่ ควรปรับปรุงหลักสูตรและสาระของหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน (53 คน) ควรเน้นการปฏิบัติจริงในการทำหน้าที่ผู้อำนวยการฝึกอบรม (45 คน) เนื้อหาสาระต้องพัฒนาให้ทันสมัยและการใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรมให้ทันสมัย (20 คน) ควรให้มีการบูรณาการประสบการณ์จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างกระบวนการคิด การวางแผน และการแก้ปัญหา (15 คน) การประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมเพราะไม่มีการประชาสัมพันธ์เพียงแจ้งให้หน่วยงานพิจารณาส่งคนเข้าอบรม (15 คน) ควรมีบรรทัดฐานในการฝึกอบรมแต่ละระดับ จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สับสน โดยเฉพาะหัวหน้าคณะผู้ให้การฝึกอบรม (5 คน)

3. ด้านข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดังนี้ ควรเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรมมากกว่านี้ อาคารที่พักของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ห้องที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความคับแคบ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อต้องการทราบการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน และด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลไปเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนาการฝึกอบรมของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมชั้นหัวหน้าคณะผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ว่าสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม ไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ได้มากน้อยเพียงใด
2. เพื่อเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ด้านลูกเสือ และรุ่นที่เข้าอบรม
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการทำหน้าที่หัวหน้าคณะผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือได้มากน้อยเพียงใด ทั้งจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตร ตลอดจนข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะให้ประโยชน์โดยตรงแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมได้เป็นแนวทางในการวางแผน แก้ไขและพัฒนาในเรื่องเนื้อหาหลักสูตร กระบวนการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้และเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ ตลอดจนส่งเสริมการฝึกอบรมให้มีประสิทธิ

ภาพและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ในระหว่างปี 2521 – 2546 รวม 50 รุ่น จำนวน 2,233 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มอย่างเจาะจง (Purposive Random Sampling) เามาจากกลุ่มประชากรข้างต้นจำนวน 3 รุ่น คือ รุ่นที่ 48 - 50 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 131 คน

สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่มีเพศต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่มีอายุต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่มีอาชีพต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่มีประสบการณ์ด้านลูกเสือต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน
6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่เข้าอบรมรุ่นที่ต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน

วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ รุ่นที่ 48 - 50 จำนวน 131 คน เก็บแบบสอบถามได้ 131 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 และแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ โดยผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ด้านข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามลักษณะเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ด้านลูกเสือ และรุ่นที่เข้าอบรม

ตอนที่ 2 การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ใน 5 ด้าน คือ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับการวางแผน ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยจัดลำดับคุณภาพ 5 ลำดับ ของลิเคิร์ต (Likert – Scale) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

นำไปใช้มากที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
นำไปใช้มาก	เท่ากับ	4 คะแนน
นำไปใช้ปานกลาง	เท่ากับ	3 คะแนน
นำไปใช้น้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
นำไปใช้น้อยที่สุด	เท่ากับ	1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended form) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้มีหนังสือจากหัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยกำหนดเวลา 15 วัน

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 131 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 เมื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน 131 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้แล้วเสร็จระหว่างวันที่ 30 สิงหาคม 2547 ถึงวันที่ 10 กันยายน 2547

4. นำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ทั้ง 5 ด้าน คือ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับการวางแผน ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ตามเกณฑ์ประเมินค่า โดยใช้แนวทางของ เบสต์ (Best 1986 : 201) ระดับการประเมิน ออกเป็น 5 ช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง ระดับการนำความรู้ไปใช้มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง ระดับการนำความรู้ไปใช้มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง ระดับการนำความรู้ไปใช้ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง ระดับการนำความรู้ไปใช้น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง ระดับการนำความรู้ไปใช้น้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน เมื่อการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t – test ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติ F – test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

4. วิเคราะห์เนื้อหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ และสรุปข้อมูลโดยการจัดหมวดหมู่และสรุปข้อมูล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ สรุปผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ มีจำนวนทั้งหมด 131 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 102 คน คิดเป็นร้อยละ 77.90 มีอายุ 30 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.80 ระดับการศึกษาส่วนมากเป็นผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.50 ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นข้าราชการ พนักงาน-รัฐวิสาหกิจ หรือข้าราชการบำนาญ คิดเป็นร้อยละ 89.30 มีประสบการณ์ด้านลูกเสือมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.00 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางลูกเสือสังกัดกองลูกเสือโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 60.30 รองลงมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ คิดเป็นร้อยละ 20.6 และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการลูกเสืออำเภอ/จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 19.10 ตามลำดับ คุณวุฒิทางลูกเสือส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อน คิดเป็นร้อยละ 79.40

2. การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรม มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน ($\bar{X}=4.05$) ด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ ($\bar{X}=3.98$) ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.92$) ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.90$) และด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ ($\bar{X}=3.77$) ตามลำดับ

2.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นโยบายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.25$) รองลงมาคือ สารสำคัญของลูกเสือ ($\bar{X}=4.21$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสำรวจและวิเคราะห์การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ($\bar{X}=3.73$)

2.2 ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การลูกเสือช่วยแก้ปัญหาเยาวชนได้อย่างไร ($\bar{X}=4.18$) รองลงมาคือ การรู้จักซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=4.14$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การประชาสัมพันธ์และการจูงใจผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ($\bar{X}=3.51$)

2.3 ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการนำความรู้และประสบการณ์ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของลูกเสือไปใช้ อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ชั้นความรู้ชั้นสูง ($\bar{X}=4.05$) รองลงมา คือ ระบบการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.02$) และมีการนำความรู้และประสบการณ์ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของลูกเสืออยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ลูกเสือวิสามัญ ($\bar{X}=3.05$)

2.4 ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการนำความรู้ไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการนำความรู้และประสบการณ์ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผนไปใช้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความจำเป็นในการวางแผนเพื่อการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคือ การวางแผนระยะสั้นเกี่ยวกับการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของบทเรียน ($\bar{X}=4.16$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โครงการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.90$)

2.5 ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความรับผิดชอบของผู้ให้การฝึกอบรม ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ หน้าที่ของผู้อำนวยการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.15$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วิธีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.65$)

3. เปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน และด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ด้านลูกเสือ สรุปได้ดังนี้

3.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอาชีพต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ด้านลูกเสือต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือไม่แตกต่างกัน

3.6 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เข้าอบรมรุ่นต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ สรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านความรู้ที่ได้รับและการนำไปใช้ ด้านความรู้ที่ได้รับและการนำไปใช้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เรียงตามลำดับความถี่สูงสุดของผู้ตอบ คือ รูปแบบวิธีการจัดฝึกอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้และสามารถแก้ปัญหาในการดำเนินงานในกองลูกเสือได้เป็นอย่างดี (82 คน) การวางตัว บุคลิกภาพของการเป็นผู้นำ (51 คน) ควรมีการติดตามผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมว่านำความรู้ไปใช้ได้จริงหรือไม่ (25 คน) ควรมีการฝึกทักษะที่จำเป็นมากมายสำหรับผู้อำนวยการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปพัฒนาก่อให้เกิดวิธีการที่กระชับรัดกุม แม่นยำ ถูกต้อง (25 คน) เทคนิคการถ่ายทอดควรปรับปรุง หากคนรุ่นใหม่ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมาเป็นวิทยากรไม่ใช่เป็นวิทยากรเดิมๆ ควรเชิญผู้รู้จากวงการนั้นมาถ่ายทอด (25 คน) ควรมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม (10 คน) ควรนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการฝึกอบรม (5 คน) ควรมีการให้บริการความรู้แก่ลูกเสือและเยาวชน (1 คน)

4.2 ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เรียงตามลำดับความถี่สูงสุดของผู้ตอบ คือ การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ควรพิจารณารับโดยตรงและคัดเลือกบุคคลตามความสามารถจริงไม่ใช่ระบบโควต้า (75 คน) ควรปรับปรุงหลักสูตรและสาระของหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน (53 คน) เหมาะสมดีแล้ว (50 คน) ควรเน้นการปฏิบัติจริงในการทำหน้าที่ผู้อำนวยการฝึกอบรม (45 คน) การคัดเลือกวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ (25 คน) เนื้อหาสาระต้องพัฒนาให้ทันสมัยและการใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรมให้ทันสมัย (20 คน) ควรให้มีการบูรณาการประสบการณ์จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างกระบวนการคิด การวางแผน และการแก้ปัญหา (15 คน) การประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมเพราะไม่มีการประชาสัมพันธ์เพียงแจ้งให้หน่วยงานพิจารณาส่งคนเข้าอบรม (15 คน)

4.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม ดังนี้ ควรเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรมมากกว่านี้ อาคารที่พักของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ห้องที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความคับแคบ

อภิปรายผล

การศึกษาการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะเห็นว่าส่วนใหญ่อายุ 30 - 50 ปี นับว่าอยู่ในวัยทำงานและเป็นผู้ใหญ่เพียงพอสำหรับการฝึกอบรมระดับนี้ วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ วุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี นับว่าเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการฝึกอบรมเพื่อเป็นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรม อาชีพส่วนใหญ่รับราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือข้าราชการบำนาญ แสดงให้เห็นว่ามีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมากกว่าอาชีพอื่น ๆ น่าจะเป็นเพราะมีความเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมลูกเสือในโรงเรียนอยู่แล้ว ประสบการณ์ด้านลูกเสือ นั้น ประสบการณ์น้อยกว่า 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีจำนวนไม่แตกต่างกันมาก ตำแหน่งทางลูกเสือส่วนใหญ่สังกัดกองลูกเสือโรงเรียน คุณวุฒิทางลูกเสือส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อน

2. การนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ สันทัด (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรม วิชาผู้กำกับลูกเสือ ในเขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มี อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ด้านลูกเสือแตกต่างกันสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ไม่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญ .05 ใน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ และด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีเฉพาะด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผนที่แตกต่างกัน ภายใต้ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. การเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรม โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ด้านลูกเสือ และรุ่นที่เข้าอบรมสรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรม จำแนกตามเพศของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า "ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึก

อบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน" สรุปผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งเพศชายและเพศหญิงมีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งมีทั้งเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสเข้ารับการเรียนรู้เนื้อหาและทฤษฎี อย่างเท่าเทียมกันจึงทำให้การนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สถิตย์ วงษ์สุวรรณ (2525 : 284 - 285) กล่าวว่า สิ่งที่มีอิทธิพลช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตัวผู้เรียนก็เป็นปัจจัยหนึ่งโดยเฉพาะเพศ ผู้เรียนเพศชายและเพศหญิงมีความสามารถในการเรียนรู้ทัดเทียม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรีวรรณ อุตตสัมพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาเกษตรครบวงจร บริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า นักศึกษาเกษตรครบวงจร เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรม จำแนกตามอายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทดสอบสมมุติฐานข้อ 2 "ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน" สรุปผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีช่วงวัยที่ใกล้เคียงกันเป็นช่วงผู้ใหญ่วัยทำงาน ถือว่ามีวุฒิภาวะและความพร้อมสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความรับผิดชอบสูง มีลักษณะการเป็นผู้นำ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีความพร้อมทั้งพฤติกรรมและประสบการณ์จึงทำให้ความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีร คำพริกไทย (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมครูควบคุมงานก่อสร้างโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการอบรมไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดสอบสมมุติฐานข้อ 3 "ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ แตกต่างกัน" สรุปผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่วางไว้

3.4 ผลการเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรม จำแนกตามอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทดสอบสมมุติฐานข้อ 4 "ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มี

อาชีพต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน" สรุปผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอาชีพต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่วางไว้

3.5 ผลการเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์ด้านลูกเสือของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทดสอบสมมุติฐานข้อ 5 "ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ด้านลูกเสือต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน" อาจเป็นเพราะว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน และมีประสบการณ์ด้านลูกเสือมาเป็นระยะเวลายาวนาน ทำหน้าที่ผู้ให้การฝึกอบรมโดยมีบทบาทและความรับผิดชอบในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับเหมือนกัน แต่ความสามารถในการนำทักษะการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือย่อมแตกต่างกัน สอดคล้องกับคำกล่าวของสุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538 : 26) ที่ว่าประสบการณ์ในการเรียนที่ผ่านมาของผู้ใหญ่ สามารถก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้ หากผู้ใหญ่ได้มีโอกาสเรียนในระบบโรงเรียนมากกว่านี้ จะสามารถแก้ปัญหาภาวะผู้ใหญ่ได้ดี เพราะเขาจะมีความคิดในการแก้ปัญหาค่อนข้างสมบูรณ์ และสามารถนำไปผสมผสานกับความรู้ใหม่ ๆ ให้เข้ากับความรู้เดิมได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ หลอดเงิน (2532 : 32) ได้ทำการศึกษา "ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ภาพปัญหา และความต้องการของครูสุขศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10 ที่มีต่อการสอนวิชาสุขศึกษา." พบว่า ครูสุขศึกษาที่มีอายุ และประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อการสอนวิชาสุขศึกษาต่างกัน

3.6 ผลการเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรม จำแนกตามอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทดสอบสมมุติฐานข้อ 6 "ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นต่างกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือแตกต่างกัน" สรุปผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นต่างกัน มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่วางไว้

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

4.1 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ในด้านความรู้ที่ได้รับและการนำไปใช้ คือ การวางตัว บุคลิกภาพของการเป็นผู้นำ และรูปแบบวิธีการจัดฝึกอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้และสามารถแก้ปัญหาในการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการฝึกอบรมในชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชา

ผู้กำกับลูกเสือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับฟังการบรรยายเนื้อหาวิชา จากวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถ และได้ฝึกปฏิบัติ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เขียวศรี วิวิธศิริ (2534 : 138) ที่ว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรม

4.2 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ในด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะที่สำคัญนำมาอภิปรายได้ดังนี้

4.2.1 ปัญหาด้านเนื้อหาความรู้ของหลักสูตร รูปแบบในการฝึกภาคปฏิบัติมีน้อย เนื้อหาทางทฤษฎีมีมากเกินไป ระยะเวลาการฝึกอบรมมีน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือทั้งในอดีตและปัจจุบัน จึงมีความต้องการการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการฝึกอบรมเพื่อนำมาถ่ายทอด เผยแพร่และพัฒนาการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ทุกระดับให้ทัดเทียมกันทั้งระดับภูมิภาคและส่วนกลาง ตลอดจนรูปแบบการฝึกทักษะที่เน้นการปฏิบัติจริงในการทำหน้าที่ผู้อำนวยการฝึกอบรม ตลอดจนบูรณาการความรู้ประสบการณ์จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อสร้างกระบวนการคิด การวางแผนและการแก้ปัญหา

4.2.2 ปัญหาด้านวิทยากรและการถ่ายทอดความรู้ไม่ชัดเจน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมในแต่ละประเภทของลูกเสือไม่เท่ากัน เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ และวิทยากรเป็นวิทยากรคนเดิม ๆ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้รับความรู้ใหม่ จึงเห็นว่าน่าจะปรับปรุงวิธีการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเป็นไปตามทัศนะของ ลองเกอร์แมน (Longerman. 1974 : 47) ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการสอนที่ดีว่า ครูที่ดีต้องช่วยสรุปการอภิปรายต่าง ๆ ให้รัดกุม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจได้ถูกต้อง นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เพราะฉะนั้นจึงเป็นที่ยอมรับว่า ครูเป็นหัวใจของการสอนหรือการฝึกอบรมทุกประเภท หรือการจัดเพิ่มวิทยากรรุ่นใหม่ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล หรือเชิญผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่จะฝึกอบรมมาถ่ายทอดความรู้ และในการจัดดำเนินการอบรมเจ้าหน้าที่ควรปรับปรุงการประสานงานระหว่างสำนักงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ชัดเจนและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณิการ์ บุญฤทธิ์ (2537 : 29 -30) พบว่า บทบาทของผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้องปฏิบัติตามภารกิจการประสานงานดำเนินการฝึกอบรม และสร้างความสัมพันธ์กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครือวัลย์ ลัมปิยะศรีสกุล และ เกศินี หงสนันทน์. (2526 : 63 - 64) ซึ่งพบว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดี ควรมีความสามารถในการประสานงานเป็นอย่างดี

4.2.3 ปัญหาการขาดสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการฝึกอบรม ควรพัฒนาเนื้อหาสาระ และใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรมที่ทันสมัย เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ทันต่อโลกและเหตุการณ์ในวงการลูกเสือทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญใจ รอบคอบ(2540 : 104) พบว่า สิ่งที่ใช้ในการฝึกอบรม ควรเพิ่มสื่อที่เป็นเทคโนโลยีให้มากขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

4.3 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ในด้านข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะที่สำคัญ นำมาอภิปรายได้ดังนี้

ปัญหาการประเมินผลการฝึกอบรม ได้เสนอให้มีการติดตามผลของผู้ผ่านการฝึกอบรม ว่านำความรู้ไปใช้ได้จริงหรือไม่ หรือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมแล้ว ซึ่งตรงกับแนวความคิดของวิวัฒน์ ไรยสกุล (2528 : 115) ที่ได้เน้นถึงความสำคัญของการประเมินผล และการติดตามผลว่า เป็นสิ่งสำคัญของการจัดการฝึกอบรมที่จะขาดเสียมิได้ เพราะการประเมินผล และการติดตามผลของผู้เข้ารับการอบรม จะทำให้ทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด มีปัญหาอะไร จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการจัดการฝึกอบรมครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสังกัดกองลูกเสือโรงเรียน และมีวุฒิระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือได้เป็นอย่างดี การพิจารณานักคนเข้ารับ การฝึกอบรมจึงควรพิจารณาถึงอาชีพและวุฒิการศึกษาด้วย เพราะอาชีพครูสอดคล้องกับลักษณะ ของการให้การฝึกอบรมลูกเสือและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ช่วยให้มีความรู้พื้นฐานที่เพียงพอ ที่จะถ่ายทอดความรู้ หรือทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่มีคุณภาพได้ แต่ควรคำนึงถึงหลักและวิธีการสอน ให้มาก เพราะครูส่วนใหญ่มักจะมีประสบการณ์เคยชินกับการเรียนการสอนเด็ก(Pedagogy) แต่การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือเป็นการเรียนการสอนผู้ใหญ่ (Andragogy) ซึ่งมีความหลากหลายและแตกต่างกันมาก

2. ในการจัดการฝึกอบรมซึ่งมีหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ที่ต้องการฝึกปฏิบัติจริง ควรขยายเวลาและเพิ่มทักษะในการเป็นหัวหน้าคณะผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ให้สอดคล้อง กับเนื้อหาของหลักสูตรที่จัดฝึกอบรม

3. เรื่องอื่น ๆ ที่ควรพิจารณาปรับปรุงในการจัดการฝึกอบรม คือ

3.1 การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมควรพิจารณาโดยตรงและคัดเลือกบุคคลตามความสามารถจริงไม่ใช่ระบบโควตา โดยคำนึงถึงวัยวุฒิ ระดับการศึกษา อาชีพ คุณวุฒิทางการลูกเสือ และประสบการณ์ทางการลูกเสือ ซึ่งถือว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าคณะผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ จะเป็นกำลังหลักของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ในการถ่ายทอดความรู้ และวิชาการลูกเสือให้กับผู้กำกับลูกเสือทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3.2 การพิจารณาคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านลูกเสือ หรือส่วนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการฝึกอบรมเป็นอย่างดี มีบุคลิกลักษณะ ความประพฤติ และการใช้ถ้อยคำจาเหมาะสมควรที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้

3.3 เทคนิคและวิธีการสอน ควรให้มีความหลากหลายทันสมัย หรืออาจเลือกใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเหลือในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ๆ เมื่อมีโอกาสทำหน้าที่วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาตัวแปรในการวิจัยให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เช่น การศึกษาสาขาวิชาที่จบการศึกษา ภูมิภาคของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อค้นหาว่าตัวแปรใดบ้างที่มีผลต่อการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ควรเป็น 5 ปีย้อนหลัง หรือการเปรียบเทียบระหว่างเขตตรวจราชการต่าง ๆ หรืออาจเลือกทำการศึกษากับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อนแล้ว กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ยังไม่ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยฉบับนี้
3. ควรมีการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือหลักสูตรอื่น ๆ ที่มีการจัดการฝึกอบรมอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้ขั้นสูง (A.T.C.) การฝึกอบรมวิชาการระเบียบแถว วิชาบุคลิกลูกเสือ วิชาแผนที่และเข็มทิศ ฯลฯ
4. ควรมีการวิเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรมขั้นหัวหน้าคณะผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ว่าเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันหรือไม่อย่างไร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ บุญฤทธิ์. (2537). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา.
- กรีทิพย์ ม้าไว. (2530). การศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาชนบทที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการไทย – เนเธอร์แลนด์ ประจำศูนย์ฝึกอบรมนิคมสร้างตนเอง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมประชาสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- กำพล ทิมसार. (2540). ศึกษาวิธีการสอนลูกเสือวิสามัญ 10 วิธี ของผู้บังคับบัญชาลูกเสือในการสอนวิชาลูกเสือวิสามัญ ในแต่ละบทเรียนที่มีเนื้อหาแตกต่างกัน ของวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. การศึกษา (เทคโนโลยีทางการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อัดสำเนา.
- คณะอนุกรรมการฝ่ายฝึกอบรมลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. (2545). บุคลากรในการลูกเสือ, การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในปัจจุบัน, คู่มือการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.
- คณะอนุกรรมการฝ่ายฝึกอบรมลูกเสือแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. (2545). การทำทนายสำหรับการฝึกอบรมในอนาคต, การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในปัจจุบัน, คู่มือการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ. กรุงเทพฯ : เอกสาร อัดสำเนา.
- เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล และเกศินี หงสนันท์. (2526). การบริหารงานฝึกอบรมขององค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์รัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- จวีร์วรรณ อัดตัมพันธ์.(2539). การศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาเกษตรครบวงจร และผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อโครงการอบรมเกษตรครบวงจร ของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา.

- เจลิยว บุรีภักดี. (2520) เอกสารประกอบการฝึกอบรม : เอกสารอัดสำเนา
- โถมเพ็ญ สนธยานนท์. (2527). การติดตามผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาระดับกลางหลักสูตรการบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์การโรงงานยาสูบ. สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- ชลรส สุทะพัฒน์อนันต์. (2536) ศึกษาปัญหาการบริหารหลักสูตรกิจกรรมยุวกาชาด พุทธศักราช 2536 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2539). คู่มือฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการพลเรือน.
- เชียรศรี วิวิธศิริ. (2534). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพฯ.
- ไทรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2531). การประเมินหลักสูตร, ในสมหวัง พิชานวัฒน์(บรรณาธิการ), รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นคร จินนิกร. (2533). บทบาทของการลูกเสือไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2534-2543). วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. การศึกษา (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา. อัดสำเนา
- น้อย ศิริโชติ. (2524) เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- นิคม จันทรศิริไพบูลย์. (2535). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. อัดสำเนา.
- นรินทร์ จุลทรัพย์. (2542). กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. งานส่งเสริมการผลิต ตำรา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญรัตน์ สมคณ. (2544). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญ ขั้นความรู้ขั้นสูง ในจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2543. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ศึกษาศาสตร์ (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. อัดสำเนา
- บุญส่ง เป้นน้อย. (2539). ทักษะของผู้กำกับลูกเสือ-เนตรนารี ที่มีต่อการบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือ-เนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา.

- ประพีร์ คำพริกไทย. (2539) ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมครูควบคุมงานก่อสร้างโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศม. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา.
- ปราณวีร์ ธีรภาพธรรมกุล. (2539). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี : ศึกษาเฉพาะกรณีความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่าน การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (สังคมสงเคราะห์ทางการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- ปราณี มีลาภ. (2538). รูปแบบการประเมินกิจกรรมลูกเสือสามัญที่เหมาะสมสำหรับ โรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ศึกษาศาสตร์ (วิจัยและสถิติการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. อัดสำเนา
- ปะนิดา ชาน้ำเพชร. (2545). การนำความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรอาสาชวยุวกาชาดไปใช้ในการบำเพ็ญประโยชน์ของสมาชิกอาสาชวยุวกาชาด สำนักงานยุวกาชาดสภาชวยุวกาชาดไทย. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2530). การวิจัยประเมิน. หลักการและกระบวนการ. กรุงเทพฯ ฯ : การพิมพ์พระนคร.
- เพียงใจ รอบคอบ. (2540). ความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในการนำความรู้จากชุดฝึกอบรมทางไกลไปใช้ในการปฏิบัติงาน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา.
- ไพโรจน์ อุลิส. (2546). การฝึกอบรม. วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. Available URL <http://it.ripa.ac.th/courseware2/detail/chapter8/c81.html>.
- ปิญญู สาร. (2517). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ : ม.ป.ท
- เมธี ปิยะคุณ. (2546). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุด. นักการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช Available URL <http://www.stou.ac.th/Thai/Offices/Oce/Knowledge/2-46/page8-2-46.html>.
- ยุพเรศ อ้อยหา. (2545). การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาหลักสูตรผู้บังคับบัญชาระดับต้น รุ่นที่ 19 – 21. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. อัดสำเนา

- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2533). คู่มือการทำการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน จำกัด ภาพพิมพ์,
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.(2536). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วรรณวดี ฤทธารมย์. (2523). การบริหารงานการฝึกอบรม : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). การพัฒนามนุษย์และการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์, 113 หน้า
- วิรัตน์ มีทอง. (2540). ความต้องการการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือของครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. บัณฑิตวิทยาลัย วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ศึกษาศาสตร์ (การประถมศึกษา). อัดสำเนา.
- วิลาส สิงห์วิลัย. (2517). การประเมินผลการฝึกอบรม. ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วีระศักดิ์ หลอดเงิน. (2532). ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพปัญหาและความต้องการของครูสุขศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10 ที่มีต่อสื่อการสอนวิชาสุขศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วุฒิชัย จำรงค์. (2526). “การวิจัยทดลองในการฝึกอบรม.” วารสารข้าราชการ. 11 : 32 – 39
- สถิตย์ วงศ์สุวรรณ. (2525) จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพรวพิทยา.
- สนอง โฉมิตวิเศษ. (2544). ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สมบัติ เดชบำรุง. (2538). การประเมินโครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ภาควิชาการศึกษานอกระบบ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, อัดสำเนา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2523). การประเมินผลโครงการประชุม : หลักการและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2535) รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สันทนธ์ ยุวยุทธ,ว่าที่ร้อยโท. (2533). **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สายัณห์ สันทัด. (2538). **การติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมชั้นผู้ช่วยให้การฝึกอบรม วิชาผู้กำกับลูกเสือ ในเขตการศึกษา 5**. มหาวิทยาลัยศิลปากร. บัณฑิตวิทยาลัย วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ศึกษาศาสตร์ (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง). อุดลำนนา.
- สุดา ตนะวรรณสมบัติ. (2538). **การศึกษาสถานภาพและความต้องการในการใช้สื่อการสอนกิจกรรมยุวกาชาดของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ : อุดลำนนา
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2538). **จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2542). **การวิจัยและการประเมินผลการศึกษาผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2545). **จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- Beach, Dale S. (1975). **Personnel : Management and People at Work**. 3rd ed. New York : Macmillian Co.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. 3rd ed. New York : McGraw Hill.
- Harbison, Frederick A. and Charles A. Myers.(1964) **Education Manpower and Economic Growth : Strategies of Human Resource Development**. New York : McGraw Hill.
- John W. Best and James V. Kahn. **Research in Education**. New Delhi : Prentice – hall.
- Kenney John, and Margaret Reid. (1986). **Training Interventions Great Britain** : Institute of Personal Management.
- O'Brien, Michael J. (1985) "Critical Instructional Competencies as Perceived and Applied by Training Directors, '*Dissertation Abstracts International*
- Odiome, Geroge S. (1970). **Training by Objectives : An Economic Approach to Management Training**. New York : The Macmilian Company.
- Rabey, Gordon p. (1981) **Training**. 3rd ed., Wellington : Decdly Rabone & Co. Ltd.,
- Srinivas. Kalburgi M. (1984). **Human Resources Management : Contemporary perspectives in Canada**.
- Thomas Scott Catherall. (1967) "Varsity Scouting : An Evaluation of its Potential as an Alternative for 14 and 15 Year-old Boys." *Dissertation Abstracts International*. (July, 79-A)

Unesco. (1982). "Adult Education in Asia and the Pacific," Bulletin of the UNESCO Regional Office for Evaluation in Asia and Pacific. Special Issue : I – xiix, 1 – 205, IXXXIV, January,

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



ที่ ศธ 0519.10.05/140

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

30 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวสมน สมสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย นายเจษฎาภรณ์ วิริยะสกุลธรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำงานวิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เลาวนีย์ เลวลัย)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5574



ที่ ศธ 0519.10.05/ 1๑๐

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

30 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสำราญ สารสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย นายเจษฎาภรณ์ วิริยะสกุลธรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำงานวิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5574



ที่ ศธ 0519.10.05/ 190

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

30 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นายสายัณห์ สันทัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย นายเจษฎาภรณ์ วิริยะสกุลธรณ์ นิสิตรระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำงานวิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5574

ภาคผนวก ข.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย

ภาคผนวก ค.

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามในการวิจัย (IOC)

ตารางการหาค่า IOC ผลการพิจารณาข้อคำถามแบบสอบถามการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

เนื้อหารายวิชา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย %
	นายสาธิต สันต์	นายสารณ สารสุวรรณ	นางสมน สมสาร	
ด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ				
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	1	1	1	1.00
2. การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในปัจจุบัน	1	1	1	1.00
3. การสำรวจและวิเคราะห์การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	1	1	1	1.00
4. การพัฒนาการในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือประเภทต่าง ๆ	1	1	1	1.00
5. สาระสำคัญของการลูกเสือ	1	1	1	1.00
6. ข้อคิดในการเรียนรู้	0	1	1	0.66
7. ความรับผิดชอบของผู้ให้การฝึกอบรม	1	1	1	1.00
8. การลูกเสือโลก	1	1	1	1.00
9. ความต้องการในการฝึกอบรม	1	1	1	1.00
10. บุคลากรในการลูกเสือ	1	1	1	1.00
ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์				
11. เยาวชนในปัจจุบัน	1	1	1	1.00
12. นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับเยาวชน	1	1	1	1.00
13. ความต้องการและความปรารถนาของเยาวชน	1	1	1	1.00
14. ลักษณะนิสัยและเจตคติของเยาวชนในอดีตและปัจจุบัน	1	1	1	1.00
15. การลูกเสือช่วยแก้ปัญหาเยาวชนได้อย่างไร	1	1	1	1.00
16. การรู้จักซึ่งกันและกัน	0	1	1	0.66
17. การประชาสัมพันธ์และการจูงใจผู้บังคับบัญชาลูกเสือ	1	1	1	1.00
18. การสนทนาเชิงสร้างสรรค์	1	1	1	1.00

เนื้อหารายวิชา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย %
	นายสายัณห์ สันทัด	นายสำราญ สารสุวรรณ	นางสมบ สมสาร	
ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ				
19. หลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้ขั้นสูง	1	1	1	1.00
20. ลูกเสือสำรอง	1	1	1	1.00
21. ลูกเสือสามัญ	1	1	1	1.00
22. ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่	1	1	1	1.00
23. ลูกเสือวิสามัญ	1	1	1	1.00
ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน				
24. ความจำเป็นในการวางแผนเพื่อการฝึกอบรม	1	1	1	1.00
25. การวางแผนระยะสั้นเกี่ยวกับการฝึกอบรม	1	1	1	1.00
26. การดำเนินงานตามแผนงานโดยวิธีการนับวันถอยหลัง	1	1	1	1.00
27. โครงการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม	1	1	1	1.00
28. การกำหนดวัตถุประสงค์ของบทเรียน	1	1	1	1.00
29. การสร้างโครงการฝึกอบรมและกิจกรรม	1	1	1	1.00
30. วิธีการสร้างโครงการ	1	1	1	1.00
31. แหล่งทรัพยากรและการจัดทำงบประมาณ เพื่อฝึกอบรม	1	1	1	1.00
32. การแบ่งกลุ่มทำงานตามโครงการฝึกอบรม	1	1	1	1.00
33. รายงานและเสนอแนะการสร้างโครงการฝึกอบรมและ กิจกรรม	1	1	1	1.00
ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน				
34. การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	1	1	1	1.00
35. การท้าทายในการฝึกอบรมในอนาคต	1	1	1	1.00
36. บทบาทวิทยากรประจำกลุ่ม	1	1	1	1.00
37. หน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวก	1	1	1	1.00
38. สาธิตการประชุมวิทยากร	1	1	1	1.00
39. สรุปองค์ประกอบของการฝึกอบรม	1	1	1	1.00
40. การประเมินผลการฝึกอบรม	1	1	1	1.00

เนื้อหารายวิชา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย %
	นายสายัณห์ สันศักดิ์	นายสำราญ สารสุวรรณ	นางสุนน สมสาร	
41. ระบบการฝึกอบรม	1	1	1	1.00
42. วิธีการวัดผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1	1	1	1.00
43. วิธีการวัดผลการฝึกอบรมและกิจกรรมพิเศษ	1	1	1	1.00
44. วิธีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม	1	1	1	1.00
45. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (ภาคปฏิบัติ)	1	1	1	1.00
46. การฝึกอบรมวิชาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เพื่อรับเครื่องหมายวูดแบดจ์	1	1	1	1.00

ภาคผนวก ง.

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0519.10.05/พิเศษ

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

16 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายเจษฎาภรณ์ วิริยะสกุลธรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำงานวิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้หน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามดังแนบมาพร้อมนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ในระหว่างวันที่ 30 สิงหาคม - 5 กันยายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาให้นิสิตเก็บข้อมูลดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เลาเนีย เลวลิย)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5574

ภาคผนวก จ.
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง “การติดตามผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรม
วิชาผู้กำกับลูกเสือ ของสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 การนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม ฯ ไปใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้
การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ ใน 5 ด้าน คือ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับ
มนุษยสัมพันธ์ ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ ทักษะเกี่ยวกับการวางแผน ทักษะเกี่ยวกับ
การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง หรือตามความคิดเห็นของ
ท่านอย่างอิสระ การตอบแบบสอบถามของท่านนั้นจะไม่มีผลใด ๆ เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานของท่าน
ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปอ้างอิงในการทำปริญญานิพนธ์เท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นายเจษฎาภรณ์ วิริยะสกุลธรณ์
นิสิตปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

ด้านข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ
 - ☐ ชาย
 - ☐ หญิง
2. ปัจจุบันอายุ
 - ☐ 30 - 50 ปี
 - ☐ 51 ปี ขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา
 - ☐ ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. อาชีพ
 - ☐ ข้าราชการ หรือข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการบำนาญ
 - ☐ เอกชน (พนักงานบริษัท ครูเอกชน เจ้าของธุรกิจ ฯลฯ)
5. ประสบการณ์ด้านลูกเสือ
 - ☐ น้อยกว่า 20 ปี
 - ☐ มากกว่า 20 ปี
6. ตำแหน่งทางลูกเสือ
 - ☐ กองลูกเสือโรงเรียน
 - ☐ สำนักงานคณะกรรมการลูกเสืออำเภอ/จังหวัด
 - ☐ สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
7. คุณวุฒิทางลูกเสือ
 - ☐ ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อนแล้ว
 - ☐ ยังไม่ได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ 4 ท่อน
8. ผ่านการฝึกอบรมรุ่นที่
 - ☐ รุ่นที่ 48
 - ☐ รุ่นที่ 49
 - ☐ รุ่นที่ 50

ตอนที่ 2

การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ ในการให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ข้อคำถาม
ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

- 5 หมายความว่า นำไปใช้มากที่สุด
- 4 หมายความว่า นำไปใช้มาก
- 3 หมายความว่า นำไปใช้ปานกลาง
- 2 หมายความว่า นำไปใช้น้อย
- 1 หมายความว่า นำไปใช้น้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับการนำไปใช้				
	5	4	3	2	1
ด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องลูกเสือ					
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม					
2. การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในปัจจุบัน					
3. การสำรวจและวิเคราะห์การฝึกอบรมผู้บังคับ บัญชาลูกเสือ					
4. การพัฒนาการในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา ลูกเสือประเภทต่าง ๆ					
5. สาระสำคัญของการลูกเสือ					
6. ข้อคิดในการเรียนรู้					
7. ความรับผิดชอบของผู้ให้การฝึกอบรม					
8. การลูกเสือโลก					
9. ความต้องการในการฝึกอบรม					
10. บุคลากรในการลูกเสือ					
ทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์					
11. เยาวชนในปัจจุบัน					
12. นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับเยาวชน					
13. ความต้องการและความปรารถนาของเยาวชน					

ข้อคำถาม	ระดับการนำไปใช้				
	5	4	3	2	1
14. ลักษณะนิสัยและเจตคติของเยาวชนในอดีตและปัจจุบัน					
15. การลูกเสือช่วยแก้ปัญหาเยาวชนได้อย่างไร					
16. การรู้จักซึ่งกันและกัน					
17. การประชาสัมพันธ์และการจูงใจผู้บังคับบัญชาลูกเสือ					
18. การสนทนาเชิงสร้างสรรค์					
ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคของการลูกเสือ					
19. หลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้ขั้นสูง					
20. ลูกเสือสำรอง					
21. ลูกเสือสามัญ					
22. ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่					
23. ลูกเสือวิสามัญ					
ด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน					
24. ความจำเป็นในการวางแผนเพื่อการฝึกอบรม					
25. การวางแผนระยะสั้นเกี่ยวกับการฝึกอบรม					
26. การดำเนินงานตามแผนงานโดยวิธีการนับวันถอยหลัง					
27. โครงการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม					
28. การกำหนดวัตถุประสงค์ของบทเรียน					
29. การสร้างโครงการฝึกอบรมและกิจกรรม					
30. วิธีการสร้างโครงการ					
31. แหล่งทรัพยากรและการจัดทำงบประมาณเพื่อฝึกอบรม					
32. การแบ่งกลุ่มทำงานตามโครงการฝึกอบรม					
33. รายงานและเสนอแนะการสร้างโครงการฝึกอบรมและกิจกรรม					

ข้อคำถาม	ระดับการนำไปใช้				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
34. การสร้างและการพัฒนานหลักสูตรการฝึกอบรม					
35. การท้าทายในการฝึกอบรมในอนาคต					
36. บทบาทวิทยากรประจำกลุ่ม					
37. หน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวก					
38. สถิติการประชุมวิทยากร					
39. สรุปองค์ประกอบของการฝึกอบรม					
40. การประเมินผลการฝึกอบรม					
41. ระบบการฝึกอบรม					
42. วิธีการวัดผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
43. วิธีการวัดผลการฝึกอบรมและกิจกรรมพิเศษ					
44. วิธีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม					
45. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (ภาคปฏิบัติ)					
46. การฝึกอบรมวิชาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เพื่อรับเครื่องหมายวูดแบดจ์					

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

คำชี้แจง ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือโปรดแสดงความคิดเห็นของท่านโดยการเขียนตอบข้อคำถามข้างล่างต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ที่ได้รับและการนำไปใช้

ความคิดเห็น

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

2. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

ความคิดเห็น

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

3. ด้านข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายเจษฎาภรณ์ วิริยะสกุลธรณ์
วัน เดือน ปีเกิด	23 เมษายน 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	191/12 ถนนราษฎร์ยินดี ซอย 5 ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี 70000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่งทางลูกเสือ	รองผู้ตรวจการลูกเสือ ประจำสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 25/25 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 โทร. 0-2441-4125 ต่อ 211 - 213 โทรสาร. 0-2441-9511
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2530	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี
พ.ศ. 2533	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี
พ.ศ. 2541	อนุปริญญา สาขาการพัฒนชุมชน สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี
พ.ศ. 2543	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษา (ประถมศึกษา) สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติด้านลูกเสือ	
พ.ศ. 2537	ฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสามัญ ขั้นความรู้เบื้องต้น
พ.ศ. 2538	ฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ขั้นความรู้ขั้นสูง
พ.ศ. 2540	ฝึกอบรมชั้นผู้ช่วยผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (A.L.T.C.) รุ่นที่ 224 ฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือวิสามัญ ขั้นความรู้ขั้นสูง
พ.ศ. 2541	ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือระดับผู้นำ ขั้นความรู้ขั้นสูง รุ่นที่ 119
พ.ศ. 2542	ฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสามัญ ขั้นความรู้ขั้นสูง
พ.ศ. 2543	ฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสำรอง ขั้นความรู้ขั้นสูง
พ.ศ. 2545	ฝึกอบรมชั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ (L.T.C.) รุ่นที่ 45