

350 15023

ท 115 ก

ร. 2

การศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กรมการโฆษณาชวน

ปริญญาโท

ทอง

ทองศักดิ์ ดุ่มไชน้ำ

13 พ.ธ. 2533

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

171011

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้
แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

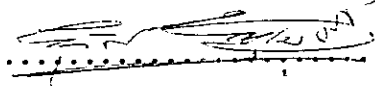
คณะกรรมการที่ปรึกษา

..........ประธาน

(รศ.ดร. วิจิตร วรตบางกูร)

..........กรรมการ

(รศ.ดร.ส. วาสนา ประวาสณฤกษ์)

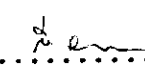
..........กรรมการ

(ดร.สุวัฒน์ วุฒิเมธี)

คณะกรรมการสอบ

..........ประธาน

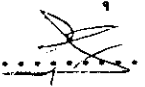
(รศ.ดร. วิจิตร วรตบางกูร)

..........กรรมการ

(รศ.ดร.ส. วาสนา ประวาสณฤกษ์)

..........กรรมการ

(ดร.สุวัฒน์ วุฒิเมธี)

..........กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์)

บัณฑิตวิทยาลัยขอนแก่นได้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ ..๒๕.. เดือน ..พฤษภาคม.. พ.ศ. ๒๕๓๒

ประกาศคุณการ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่ายด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตบางกูร รองศาสตราจารย์ ดร.ศ.วาสนา ประवालพุกษ์ และ ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี ได้ให้ความกรุณารับเป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือ แนะนำด้วยความตั้งใจและจริงใจยิ่ง ดร.บุญเลิศ ไพบรินทร์ จากสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมการสอบปริญญาโทด้วยความยินดีและเต็มใจ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น รองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นเขต พัฒนาการจังหวัด หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม หัวหน้าฝ่ายวิชาการของที่ทำการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และนักวิชาการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นจังหวัด ทุกท่าน ที่ให้ความสะดวกและให้ความร่วมมือตอบข้อสงสัยเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณไว้เป็นที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในโครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา เพื่อน ๆ นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 1 ทุกท่าน ที่กรุณาให้กำลังใจและช่วยเหลือ แนะนำแหล่งเอกสารต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ประธานโครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ที่แสดงความห่วงใยและกระตุ้นเตือนผู้วิจัยให้พยายามศึกษาค้นคว้าและดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วง

ความดีงามของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาแต่บิดาและมารดาของผู้วิจัย มายาแต่บูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และมอบแต่บุคคลที่กล่าวนามไว้ในปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ทรงศักดิ์ คุ่มไต้มน้ำ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ความจำเป็นของปัญหา	1
	ปัญหาการวิจัย	5
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
	ประโยชน์ของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	หน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานของกรมการพัฒนารัฐมณฑล	10
	บทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	13
	หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	17
	คุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ	21
	แนวคิดทางทฤษฎี	21
	ผลสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
	แนวคิดจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	34
	สรุปคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ	38
3	วิธีดำเนินการวิจัย	47
	การดำเนินการวิจัยส่วนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึง	
	การเป็น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ	47

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวความคิดจากเอกสาร งานวิจัย	
และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	47
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่	
ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	48
การเลือกผู้เชี่ยวชาญ	48
การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ	50
การดำเนินการวิจัยส่วนที่ 2 การวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	52
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การสร้างเครื่องมือ	53
การทดลองเครื่องมือและการปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือ	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การจัดกระทำกับข้อมูล	61
การตรวจให้คะแนน	61
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
การดำเนินการวิจัยส่วนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมี	
คุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	64
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	64
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	64

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาค้นคุณลักษณะที่แสดงถึงการเก็บเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่มีคุณภาพ	68
ส่วนที่ 2 ผลการวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	73
คุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	73
การทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	
3 ระดับ	84
ส่วนที่ 3 ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและ คุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	89
สภาพงานส่วนตัว	89
สภาพการทำงาน	94
กิจกรรมการพัฒนาคณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	104
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	108
บทย่อ	108
ความมุ่งหมายของการวิจัย	108
วิธีดำเนินการวิจัย	109
สรุปผลการวิจัย	111

อภิปรายผล	115
ผลการศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าทีฝึกอบรมที่มี	
คุณภาพ	115
ผลการวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	118
ความแตกต่างระหว่างเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ	120
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่	
ฝึกอบรม	122
ข้อเสนอแนะ	123
ข้อเสนอแนะในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรด้านการฝึกอบรม	124
ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของ	
กรมการนิเทศฯ	124
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป	128
บรรณานุกรม	130
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ข้อมูลการศึกษาคณะคุณลักษณะที่	
แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ	140
ภาคผนวก ข. รายนามผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยที่ออกแบบสอบถามสำหรับการ	
ศึกษาคณะคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ	142
ภาคผนวก ค. รายละเอียดจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ตอบ	
แบบสอบถาม	145

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง. หนังสือติดต่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือ	151
ภาคผนวก จ. เครื่องมือการวิจัย	160
ภาคผนวก ฉ. ตารางและผลการวิเคราะห์ความเห็นของกลุ่มผู้ เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ	200
ประวัติบทของผู้วิจัย	207

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ความถี่ของผู้เสนอแนะความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ	43
2	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนแยกตามตำแหน่งผู้เกี่ยวข้อง	49
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	52
4	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนแยกตามระดับ	60
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพด้านความรู้ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	74
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพด้านความสามารถของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	77
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพด้านบุคลิกลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	80
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพด้านคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	82
9	ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม	83
10	การทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ระดับกอง ระดับเขต และระดับจังหวัด	85
11	การเปรียบเทียบคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกอง เขต และจังหวัด	87
12	การเปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามระดับอายุ	90
13	เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	91
14	เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามสภาพสมรส	92

15	เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามความเพียงพอของรายได้ต่อเดือน	93
16	เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามความสมบูรณ์เชิงแรงของร่างกาย	94
17	เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกอบรม	95
18	เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามสังกัด	96
19	เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยไปเข้ารับการฝึกอบรม / สัมนา	97
20	เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามประเภทหลักสูตรที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม / สัมนา	98
21	เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามการมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	99
22	ความถี่ลักษณะปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ เรียงตามลำดับความสำคัญ ของปัญหา	100
23	เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามระดับการได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	102
24	เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามความเหมาะสมของการกำหนดหน้าที่การงาน	103

25	เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามความพอใจในการปฏิบัติงาน	104
26	ลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่ควรจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม	105
27	จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ส่วนที่ 2	146
28	ค่ามัธยฐาน และค่าความเบี่ยงเบนของผลการตอบแบบสอบถาม ของผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยส่วนที่ 1	201
29	ค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความรู้ ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	204
30	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านความ สามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน	205

บทที่ 1

บทนำ

ความเข้มแข็งของปัญหา

การบริหารงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ ซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีการจัดการ (Management) นิยมเรียกกันสั้น ๆ ว่าปัจจัย "4 M's" (สมพงษ์ เกษมสัน. 2523 : 7) ในปัจจัยพื้นฐานที่กล่าวมานี้เรายอมรับว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะคนจะเป็นผู้ให้ปัจจัยอื่น ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (วิจิตร ศรีสัถาน. 2529 : 6) ถ้าหน่วยงานมีคนที่มีความรู้แล้ว ก็จะสามารถควบคุมและจัดการปัจจัยด้านอื่น ๆ ให้ดีตามไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากหน่วยงานใดมีคนที่ขาดคุณภาพ แม้จะมีปัจจัยอย่างอื่นสมบูรณ์ดี งานของหน่วยงานนั้นก็ยากที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (เพ็ญ หันมาคินทร์. 2526 : 4)

เนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานดังกล่าวแล้ว ทุกหน่วยงานจึงพยายามคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้ได้คนดีมีความสามารถที่สุด และเมื่อได้มาแล้วจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพราะบุคคลที่คัดเลือกแล้วว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นมิได้เป็นหลักประกันว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้ เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงาน และวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ทันสมัยจะทำให้บุคคลนั้นเป็นคนล้าหลัง ในที่สุดจะกลายเป็นคนที่ขาดคุณภาพซึ่งจะเกิดความเสียหายต่อทั้งบุคคลนั้น ต่อหน่วยงาน และต่อประเทศชาติได้ด้วย (วิลาศ สิงหวิสัย. 2526 : 74)

ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องพัฒนาทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ สำหรับการพัฒนาด้านคุณภาพนั้น มีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและมีทัศนคติ

ที่ติดต่อการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการพัฒนา เริ่มตั้งแต่การสอนงานให้แก่บุคคลเข้าทำงานใหม่ที่ยังไม่เคยเคยกับงานที่จะได้รับมอบหมายให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ ส่งเสริมให้บุคลากรเก่าที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วแต่ขาดความรู้ความชำนาญงานหรือไม่มีความสามารถเพียงพอให้มีความสามารถยิ่งขึ้น นอกจากนี้จะต้องให้บุคลากรทุกคนเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ การพัฒนาการบริหาร ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่จำเ็นด้วย (Miner & Miner, 1973 : 97 - 98) ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้ทันกับสภาพการณ์ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และจะเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวขึ้นไปรับ ตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นต่อไป

กลุ่มบุคคลที่จะต้องได้รับการพัฒนา จึงหมายถึงบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับชั้นในหน่วยงาน ทั้งบุคลากรที่อยู่ในสายการปฏิบัติงานระดับล่าง หรือผู้เข้าทำงานใหม่ รวมไปถึงฝ่ายบริหารด้วย การพัฒนาบุคคลเหล่านี้ให้มีความสามารถสูงจะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การที่จะเน้นพัฒนากลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเป็นพิเศษก่อนหลังนั้น จะต้องพิจารณาถึงความสำคัญและความจำเป็น

บุคลากรกลุ่มหนึ่งที่มีส่วนสำคัญต่อหน่วยงานอาจจะได้รับการพัฒนาเป็นพิเศษ คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการฝึกอบรม ซึ่งเรียกชื่อตามตำแหน่งว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เพราะบุคลากรกลุ่มนี้จะเป็นผู้มีหน้าที่ช่วยเหลือและพัฒนาให้บุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ในหน่วยงาน มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ติดต่อการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากหน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพย่อมจะช่วยให้บุคลากรกลุ่มอื่น ๆ มีความสามารถไปด้วย อันจะส่งผลให้งานต่าง ๆ ของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายได้เร็วขึ้น

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการ โดยเฉพาะการจัดการฝึกอบรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน การจัดการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นสำคัญ จากการศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมและสาเหตุที่ทำให้การฝึกอบรมเกิดความล้มเหลว มีสาเหตุที่สำคัญที่สุดมาจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หรือผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากร เช่น ขาดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หรือวิทยากรที่

มีความสามารถ (นิพนธ์ จันทวิมล. 2531 : 3) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมขาดความรู้ในเนื้อหาวิชาขาดความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ไม่ทราบบทบาทที่แท้จริงของตนเอง (กริช อัมโภชน. 2520 : 1) ไม่เข้าใจปรัชญาของการฝึกอบรมไม่รู้จักประยุกต์หลักการหรือทฤษฎีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ทจรศักดิ์ หาญณรงค์. 2520 : 8 - 11) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไม่รู้วัตถุประสงค์ หรือปัญหาของหน่วยงานที่แท้จริง ทำให้การฝึกอบรมไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะขาดความรู้หรือประสบการณ์ในกระบวนการฝึกอบรม (โสภณ ภูเก้าล้วน. 2523 : 77 - 79) จะเห็นได้ว่าปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้งสิ้น ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จึงมีความสำคัญและจำเป็น นอกจากจะทำให้โครงการฝึกอบรมประสบผลสำเร็จแล้ว ยังจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงานให้ดีขึ้นตามไปด้วย

กรมการพัฒนารัฐบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งที่บุคลากรด้านการฝึกอบรมอยู่จำนวนมากเพราะภารกิจหลักสำคัญของกรมการพัฒนารัฐบาลคือ การพัฒนาคุณภาพของประชาชนโดยมุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถของประชาชนในชุมชน ให้เกิดความเชื่อมั่นในการช่วยเหลือตนเองและชุมชนให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ยุวรัตน์ วุฒิมณี. 2526 : 84) การพัฒนาคุณภาพของประชาชนจะ "ให้วิถี" ให้การศึกษาและฝึกอบรมทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีเจ้าหน้าที่พัฒนารัฐบาลระดับตำบลเป็นผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนในการพัฒนาคุณภาพดังกล่าว เจ้าหน้าที่เหล่านี้ นอกจากจะมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้เชื่อมประสาน และผู้ร่วมปฏิบัติงานกับประชาชนแล้ว ยังมีบทบาทในการให้การศึกษาแก่ประชาชนด้วย (กรมการพัฒนารัฐบาล, กองฝึกอบรม. 2530 ก. : 8) สำหรับผู้ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ หรือฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่พัฒนารัฐบาลในระดับนี้ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากผู้บังคับบัญชาในระดับอำเภอและจังหวัดโดยตรงแล้ว ก็คือ บุคลากรอีกกลุ่มหนึ่งของกรมการพัฒนารัฐบาลที่เรียกว่า "เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม" นี้เอง

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนารัฐบาล นอกจากมีบทบาทในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่นแล้วยังมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ อีกด้วย เช่น การฝึกอบรมอาสาสมัครในงานพัฒนารัฐบาล และผู้นำท้องถิ่นประเภท

ต่าง ๆ จึงนับว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชนบทบรรลุตามเป้าหมายได้รวดเร็วขึ้น

การจัดการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ของกรมการนิเทศาชุมชน โดยเฉพาะการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนาศักยภาพของประชาชน จะเกิดประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับอยู่กับคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้วย หากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีคุณภาพก็จะส่งผลต่อความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมาก แต่ในทางตรงกันข้ามหากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมขาดคุณภาพ โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ จะประสบความล้มเหลว เพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่สามารถที่จะนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ให้เกิดผลได้ การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชนบทก็ได้รับผลกระทบด้วย

เนื่องจากกรมการนิเทศาชุมชนได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2530 - 2532) ทำให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการฝึกอบรมขึ้น 3 ระดับ คือ ในระดับกอง ได้แก่กองฝึกอบรม ในระดับเขต ได้แก่ฝ่ายการฝึกอบรมของที่ทำการนิเทศาชุมชนเขตทุกเขต และในระดับจังหวัด ได้แก่ ฝ่ายวิชาการของที่ทำการนิเทศาชุมชนจังหวัด ทุกจังหวัด (กรมการนิเทศาชุมชน. 2530 ช. : 1 - 19) และเพื่อให้งานด้านการฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพ กรมการนิเทศาชุมชนได้แต่งตั้งบุคลากรมาทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ

* ในการแต่งตั้งบุคลากรมาทำหน้าที่ด้านการฝึกอบรมนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการโยกย้ายบุคคลมาจาก

* ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่นซึ่งมีโรงงานด้านการฝึกอบรมโดยตรงและไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ด้านคุณลักษณะความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการฝึกอบรมไว้โดยเฉพาะ จึงไม่ทราบว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ได้รับแต่งตั้งและกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันนี้ มีคุณภาพเพียงพอ และเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ หรือมีคุณภาพอยู่ในระดับใด หากไม่ได้ทำการศึกษาให้ทราบถึงสภาพการที่เป็นจริง อาจส่งผลในทางเสียหายต่องานด้านการฝึกอบรมได้ และไม่ทราบแนวทางที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ทำหน้าที่ฝึกอบรมให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการนิเทศาชุมชน โดยค้นหาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ วัดคุณภาพตามคุณลักษณะนั้น ๆ และศึกษาปัจจัยบางประการ ที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

เพื่อทราบข้อมูลที่แท้จริงสำหรับประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรด้านการฝึกอบรมกรรมการพัฒนาชุมชนให้สูงขึ้น

ปัญหาการวิจัย

1. มีคุณลักษณะสำคัญอะไรบ้างที่แสดงถึงการเป็น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ
2. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพตามคุณลักษณะต่าง ๆ ในข้อ 1 อย่างไร
3. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมใน 3 ระดับ คือ ระดับกอง ระดับเขต และระดับจังหวัด มีคุณภาพแตกต่างกันอย่างไร
4. มีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะสำคัญที่แสดงถึงการเป็น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ
2. เพื่อศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนาชุมชน ตามคุณลักษณะสำคัญในข้อ 1
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับกอง ระดับเขต และระดับจังหวัด
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนาชุมชน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนาชุมชน และ

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงานอื่นทั่วไป สำหรับใช้เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพ สำหรับตนเองให้ดียิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาชุมชน ในการกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพบุคลากรด้านกาฝึกอบรม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยให้งานตามนโยบายต่าง ๆ ของกรมการพัฒนาชุมชนบรรลุตามเป้าหมายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

1. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกองฝึกอบรมในระดับส่วนกลาง มีจำนวนทั้งหมด 30 คน เลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน
2. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ฝ่ายการฝึกอบรมของสำนักงานพัฒนาชุมชน เขตทุกเขต รวม 9 เขต มีจำนวนทั้งหมด 75 คน เลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน
3. นักวิชาการพัฒนาชุมชน ฝ่ายวิชาการของที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัดทั้งหมด 270 คน เลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน

เนื้อหาของการวิจัย

เนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเรื่องในการศึกษาไว้ดังนี้

1. การศึกษาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ได้ศึกษาตามคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ 5 ด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านต่อไปนี้

- 1.1 ความรู้
- 1.2 ความสามารถ
- 1.3 บุคลิกลักษณะ
- 1.4 คุณธรรม
- 1.5 คุณภาพในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัย 2 ด้าน คือ

- 2.1 ปัจจัยด้านสภาพภาพส่วนตัว
- 2.2 ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมในสังกัดกรมการนิเทศฯ ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ คือ

1.1 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกอง หมายถึง เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารการฝึกอบรมและฝ่ายวิชาการฝึกอบรมของกองฝึกอบรม

1.2 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขต หมายถึง เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการฝึกอบรมของสำนักงานนิเทศฯ เขตทุกเขต รวม 9 เขต

1.3 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด หมายถึง นักวิชาการนิเทศฯ ฝ่ายวิชาการของที่ทำกรานนิเทศฯ จังหวัดทุกจังหวัด

2. คุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ หมายถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการ

จัดการฝึกอบรม โยยาววิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ซึ่งได้จากการศึกษาทฤษฎีงานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ

2.1 คุณลักษณะด้านความรู้ หมายถึง การให้ผู้มีความรู้ในวิชาแตกต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำเป็นต้องรู้ และนำมาใช้ประโยชน์ในงานฝึกอบรม เพื่อให้งานฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์

2.2 คุณลักษณะด้านความสามารถ หมายถึง การให้ผู้มีทักษะในการปฏิบัติตามภารกิจต่าง ๆ ด้านการฝึกอบรม ทำให้งานฝึกอบรมประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ

2.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ หมายถึง กิริยาท่าทางรสนิยมที่แสดงออกทั้งทางด้านร่างกาย วาจา และจิตใจ อันเป็นลักษณะที่เสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมปฏิบัติงานได้ผลดี

2.4 คุณลักษณะด้านคุณธรรม หมายถึง ความดี ความถูกต้องที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมยึดถือในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความเหมาะสม เป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

2.5 คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดความเชื่อที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมยึดเป็นแนวทางปฏิบัติด้วยความตั้งใจจริง มีความสามารถรับผิดชอบและมีจิตมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ

3. คุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หมายถึง คุณลักษณะประจำตัวของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ หรือ ไม่สำเร็จตามจุดหมายของการจัดการฝึกอบรม การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไว้ดังนี้

3.1 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ได้คะแนนจากการวัดคุณภาพตามคุณลักษณะต่าง ๆ ตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง

3.2 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ได้คะแนนจากการวัดคุณภาพตามคุณลักษณะต่าง ๆ ระหว่าง 2.5 - 3.5 เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพปานกลาง

3.3 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ได้คะแนนจากการวัดคุณภาพตามคุณลักษณะต่าง ๆ ต่ำกว่า 2.5 เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพต่ำ ควรปรับปรุงแก้ไข

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงหรือคุณภาพต่ำ ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หมายถึง องค์ประกอบที่คาดว่าจะทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีคุณภาพสูงขึ้น หรือไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร การวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ด้าน คือ

4.1 ปัจจัยด้านสภาพภาพส่วนตัว เช่น อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ สถานสมรส รายได้และรายจ่ายในครอบครัว สุขภาพ ฯลฯ

4.2 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สังกัด ปัญหาในการปฏิบัติงาน สภาพการบริหารของหน่วยงาน ฯลฯ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนดประเด็นในการนำเสนอใน 4 เรื่อง คือ (1) หน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานของกรมการนิเทศชุมชน (2) บทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (3) หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (4) คุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

หน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานของกรมการนิเทศชุมชน

หน้าที่ของกรมการนิเทศชุมชน

กรมการนิเทศชุมชนมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของประชาชน โดยการส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม กระตุ้นและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น จะสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และองค์กรต่าง ๆ ในการช่วยเหลือในรูปแบบเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ไปสู่ประชาชน ร่วมแก้ปัญหาอุปสรรคและความเดือดร้อนของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต (กรมการนิเทศชุมชน. 2530 ท. : 3)

โครงสร้างการบริหารงานของกรมการนิเทศชุมชน

กรมการนิเทศชุมชนได้แบ่งส่วนราชการในการบริหาร โดยมีหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ดังนี้ (กรมการนิเทศชุมชน. 2532 : 13 - 17)

1. ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ คือ
 - 1.1 สำนักงานเลขาธิการกรมฯ
 - 1.2 กองการเจ้าหน้าที่
 - 1.3 กองวิจัยและประเมินผล

- 1.4 กองส่งเสริมและเผยแพร่
- 1.5 กองอาสาสมัคร
- 1.6 กองฝึกอบรม
- 1.7 กองปฏิบัติการ
- 1.8 กองพัฒนาเยาวชน
- 1.9 กองพัฒนาสตรีและเด็ก
- 1.10 สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต (9 เขต)
2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย
 - 2.1 ที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด
 - 2.2 ที่ทำการพัฒนาชุมชนอำเภอ

จากการแบ่งส่วนราชการดังกล่าวข้างต้น ทำให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการฝึกอบรมอยู่ 3 ส่วน คือ กองฝึกอบรม สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต และที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด ซึ่งจะกล่าวถึงหน้าที่และภารกิจของแต่ละส่วนโดยสรุป ดังต่อไปนี้

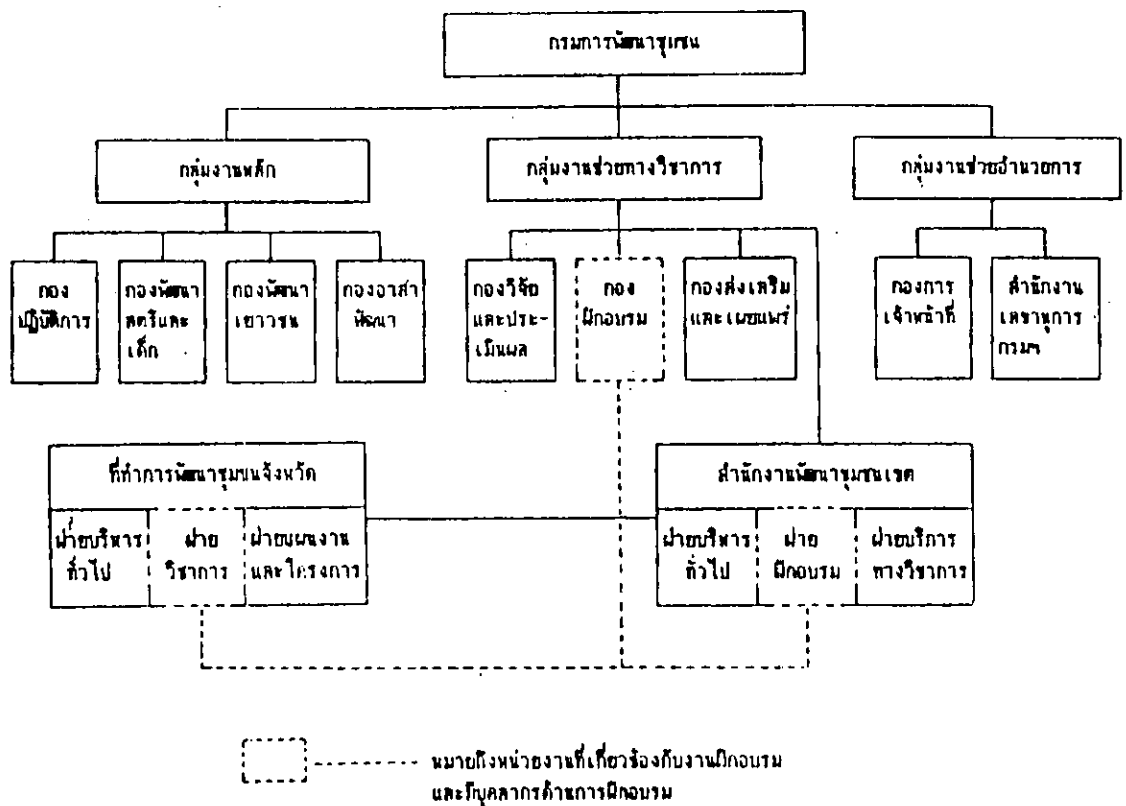
1) กองฝึกอบรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผนและติดตามผลการฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผล สัมมนาข้าราชการและลูกจ้าง ให้คำแนะนำปรึกษาและประสานงานการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านวิชาการ เป็นศูนย์ข้อมูลด้านเอกสารวิชาการฝึกอบรม

2) สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต เป็นหน่วยราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีหน้าที่เป็นศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนในระดับเขต โดยรับหน้าที่รับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือแก่จังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบในทางวิชาการ การฝึกอบรม การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์งานพัฒนาชุมชน เป็นศูนย์ข้อมูลชุมชนของทุกจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขตนั้น ๆ แบ่งฝ่ายการบริหารออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายการฝึกอบรม และฝ่ายบริการทางวิชาการ

3) ที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานพัฒนาชุมชนในส่วนภูมิภาคระดับจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน คำสั่ง วัตถุประสงค์ และ

นโยบายเขตส่งเสริมการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศไทย โดยให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ผู้สนใจลงทุน การปฏิบัติงานของสำนักงานโดยทั่วไปให้รายงานตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ แก่องค์การบริหาร ลอกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายแผนงานและโครงการ

จากโครงสร้างการบริหารงานของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ สามารถจัดเป็นกลุ่มงานและ แสดงความรับผิดชอบของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการฝึกอบรมได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการบริหารของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ

บทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

บทบาท หมายถึง ความมุ่งหวังที่บุคคลอื่นคาดว่าผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งของสังคมควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร โดยที่มุ่งหวังออกมาจากการอยู่ในฐานะตำแหน่งที่ตนครองอยู่นั้น (Goode, 1984 : 89) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง บทบาท เป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เป็นหน้าที่ที่การงานซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งแสดงออกมาให้คนอื่นเห็น (McDavid & Harari, 1974 : 280) พฤติกรรมที่แสดงออกมานี้จะต้องสอดคล้องกับค่านิยมและปทัสถาน (Value and Norms) ของสังคม และสัมพันธ์กับความคาดหวังของผู้อื่นด้วย (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2523 : 167) บทบาทของคนจะส่งผลต่อเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องแสดงบทบาทสัมพันธ์ด้วย (ประสาธน์ หลีกศิลา, 2528 : 46) บทบาทจะเป็นของคู่กับตำแหน่งหรือสถานภาพที่บุคคลนั้นดำรงตำแหน่งอยู่เสมอ เมื่อบุคคลเปลี่ยนตำแหน่งหรือสถานภาพไป บทบาทนั้นก็จะต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย (สงวนศรี วิรัชชัย, 2527 : 20, 23)

จากความหมายของคำว่าบทบาทดังกล่าว บทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงหมายถึง ความคาดหวังของบุคคลต่าง ๆ ที่หวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรบ้าง จึงจะทำให้งานในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กลุ่มบุคคลที่คาดหวังต่อเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรม เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งผู้ให้บริการอื่น ๆ จากการฝึกอบรม หากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทราบถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเองได้ถูกต้อง ย่อมจะทำให้ทราบบทบาทของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าควรจะทำอะไร ช่วยให้แสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมรับของคนทั่วไป เป็นผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพตามไปด้วย

บทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่จะทำให้งานฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพนั้น มิใช่เฉพาะบทบาทให้ผู้สอนหรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียว จะต้องแสดงบทบาทอย่างอื่นอีกหลายบทบาทด้วย (บุญ วรศักดิ์, 2520 : 240, เรืองลักษณ์ วิจารณ์, 2529 : 32) ลิพิต และ นาดเลอร์ (Lippitt & Nadler, 1979 : 26) ได้ศึกษาบทบาท

ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สรุปว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีบทบาทหลัก (Key Role) อยู่ 3 ประการ คือ

1. บทบาทผู้ชำนาญการเรียนรู้และการสอน
2. บทบาทผู้บริหารการฝึกอบรม
3. บทบาทผู้ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาขององค์การ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแห่งสหรัฐอเมริกา (McCullough, 1987 : 38 citing U.S. Civil Service Commission, 1976) เห็นว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีบทบาทเป็นผู้แนะนำด้านอาชีพอีกบทบาทหนึ่งด้วย ชิด นิลพานิช และโสภณ ปาณพจน์ (2520 : 296 - 297) รวมทั้ง วิไลดา วงศ์คำจันทร์ (2521 : 61) มีความเห็นเพิ่มเติมสอดคล้องกันในบทบาทการเป็นที่ปรึกษา (Consultant) ซึ่งเป็นบทบาทในการให้คำแนะนำแก่ฝ่ายบริหาร รวมทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

สุปราณี ศรีจิตราภิรมย์ (2524 : 23 - 25) มีความเห็นเพิ่มเติมในบทบาทของการเป็นผู้แนะนำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) โดยอธิบายว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ชักจูงให้บุคคลในองค์การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีและไม่ให้เกิดการขัดแย้งกับสิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สันติและปาริศ (Hynton & Pareek, 1970 : 345) ชี้ให้เห็นว่า บทบาทนักวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาที่ทำการฝึกอบรมและบทบาทในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ก็มีความสำคัญมาก เพราะสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์โดยตรงกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามความมุ่งหมายของการฝึกอบรมสอดคล้องกับความคิดเห็นของ มนูญ วงศ์นารี (2520 : 240) ที่ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่แท้จริงนั้นจะต้องมีบทบาทเป็นนักวิชาการ กล่าวคือจะต้องสร้างผลงานในรูปแบบของบทความ ตำรา หรืองานวิจัยควบคู่ไปกับบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ด้วย

นอกจากนี้ ไนโกรและไนโกร (Nigro & Nigro, 1974:193) เสริมความเห็นเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีบทบาทเป็นนักยุทธศาสตร์ (Strategist) คือจะต้องเป็นผู้วิเคราะห์และแยกแยะแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ รวมทั้งสภาพการณ์ทางสังคมจิตวิทยาในองค์การที่เป็นอุปสรรค

ต่อการปฏิบัติงาน แล้วเลือกยุทธวิธีที่เหมาะสมมาประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหา และดำเนินการฝึกอบรมให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

มีงานวิจัยที่กล่าวถึงบทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมซึ่งเป็นงานวิจัยในประเทศคืองานวิจัยของ เควีวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล และเกศินี หงส์ไธสงค์ (2526 : 63) การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาการบริหารการฝึกอบรมขององค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม พบว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจมีบทบาทตามที่ได้ปฏิบัติจริงเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ

1. ผู้กำหนดนโยบายการฝึกอบรมเสนอฝ่ายบริหาร
2. ผู้ริเริ่มกระตุ้นในการวางแผนดำเนินการ
3. ผู้อำนวยการฝึกอบรม
4. ผู้ประสานงานฝึกอบรม
5. ผู้เชี่ยวชาญในสาขาหนึ่งสาขาใด
6. ผู้วิเคราะห์วางแผนฝึกอบรมของหน่วยงาน

ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศ มีงานวิจัยของสมาคมการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร แห่งสหรัฐอเมริกา (Donaldson & Scannell, 1986 : 6 - 7 citing The American Society for Training and Development) ได้จำแนกบทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไว้ 15 บทบาท ดังต่อไปนี้

1. บทบาทผู้ประเมินผล (Evaluator) ได้แก่ บทบาทในการตรวจสอบและประเมินผลที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรม
2. บทบาทผู้อำนวยกลุ่ม (Group Facilitator) ได้แก่ บทบาทในการจัดให้กลุ่มอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์มากขึ้น
3. บทบาทผู้ให้คำปรึกษาเพื่อการพัฒนาบุคคล (Individual Development Counselor) ได้แก่ การช่วยให้แต่ละคนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ
4. บทบาทผู้เขียนคำสอน (Instructional Writer) ได้แก่ การจัดเตรียมเอกสารคำบรรยายต่าง ๆ ประกอบการสอน

5. บทบาทผู้สอน (Instructor) ได้แก่ บทบาทในการให้สาระความรู้ แนะนำให้เกิดความรู้และประสบการณ์ในแต่ละบุคคล

6. บทบาทผู้จัดการฝึกอบรมและการพัฒนา (Management of Training and Development) ได้แก่ บทบาทการวางแผนจัดองค์การ จัดบุคลากร ตลอดจนควบคุมดำเนินการฝึกอบรม

7. บทบาทนักการตลาด (Marketer) ได้แก่ บทบาทผู้แพร่ความคิดในการฝึกอบรมและบริการด้านการฝึกอบรมแก่กลุ่มบุคคลภายนอกหน่วยงาน

8. บทบาทผู้เชี่ยวชาญการใช้สื่อ (Media Specialist) ได้แก่ การใช้สื่อและอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการฝึกอบรม

9. บทบาทผู้วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Need Analyst) ได้แก่ บทบาทการหาปัญหาและทำให้ปัญหาต่าง ๆ ไปสู่การแก้ไขที่เป็นจริง

10. บทบาทผู้บริหารโครงการ (Program Administrator) ได้แก่ การบริหารปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

11. บทบาทผู้ออกแบบโครงการ (Program Designer) ได้แก่ การจัดเตรียมกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา การเลือกและจัดลำดับกิจกรรมต่าง ๆ

12. บทบาทนักยุทธศาสตร์ (Strategist) ได้แก่ บทบาทในการพัฒนาแผนระยะยาวสำหรับการจัดโครงสร้างองค์การ การกำหนดนโยบาย วางแผน การให้บริการด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

13. บทบาทผู้เชี่ยวชาญการวิเคราะห์งาน (Task Analyst) ได้แก่ ผู้ขึ้นจรรยาละเอียดของกิจกรรม งาน บุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามที่ต้องการ

14. บทบาทนักทฤษฎี (Theoretician) ได้แก่ บทบาทในการพัฒนาทศอบทฤษฎีการเรียนรู้และการฝึกอบรม

15. บทบาทผู้ถ่ายโยง (Transfer Agent) ได้แก่ การช่วยให้แต่ละคนรู้จักประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

จากการวิจัยของไซลอง (Silong. 1987 : 2854 - A) ซึ่งทำการศึกษาลักษณะพิเศษทางวิชาชั้นของนกฟูกอบรมในคาบสมุทรมาเลเซีย ได้สรุปถึงบทบาทและงานของนกฟูกอบรมที่สำคัญเรียงตามลำดับ 10 ประการ ได้แก่ บทบาทในการให้การฟูกอบรม การเตรียมวัสดุอุปกรณ์การฟูกอบรม การบริหารการฟูกอบรม การวัดและประเมินผลการฟูกอบรม การเขียนและจัดทำโครงการ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฟูกอบรม การพัฒนาวิชาชั้นการฟูกอบรม การสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ การให้คำปรึกษาแนะนำและการดำเนินการศึกษาวิจัย

บทบาทเจ้าหน้าที่ฟูกอบรมตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาทั้งหมดนี้ เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่ามียุทธศาสตร์บทบาทที่มีลักษณะภารกิจเช่นเดียวกัน เพียงแต่เรียกชื่อบทบาทให้แตกต่างกันออกไปเท่านั้น เมื่อรวมบทบาทที่มีลักษณะภารกิจคล้าย ๆ กัน เป็นบทบาทเดียวกัน อาจสรุปบทบาทของเจ้าหน้าที่ฟูกอบรมได้เพียง 5 บทบาท คือ (1) บทบาทผู้จัดโครงการฟูกอบรม (2) บทบาทผู้บริหารการฟูกอบรม (3) บทบาทผู้สอน (4) บทบาทผู้ชำนาญการเรียนรู้ และ (5) บทบาทที่ปรึกษา ผู้วิจัยได้อธิบายบทบาท 5 ประการนี้ เป็นแนวทางในการศึกษาและทบทวน เอกสารในส่วนที่ว่าด้วยหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฟูกอบรมต่อไป

หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฟูกอบรม

หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฟูกอบรม หมายถึง งานหรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ฟูกอบรมจะต้องปฏิบัติ ตามบทบาทต่าง ๆ เพื่อให้งานด้านการฟูกอบรมบรรลุเป้าหมาย จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้กล่าวถึงหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฟูกอบรมไว้มาก ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และจัดกลุ่มความเห็นให้สอดคล้องกับบทบาทของเจ้าหน้าที่ฟูกอบรม 5 ประการ คือหน้าที่ในฐานะผู้จัดโครงการฟูกอบรม หน้าที่ในฐานะผู้บริหารการฟูกอบรม หน้าที่ในฐานะผู้สอน หน้าที่ในฐานะผู้ชำนาญการเรียนรู้ และหน้าที่ในฐานะที่ปรึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. หน้าที่ในฐานะผู้จัดโครงการฟูกอบรม เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาปัญหา การกำหนดปัญหา กำหนดนโยบาย การวางแผนจัดการฟูกอบรม จากการศึกษาสังเคราะห์ความเห็นของ

ออตโต และกลาสเซอร์ (Otto & Glaser. 1970 : 5) วนิดา วงศ์คำจันทร์ (2521 : 62 - 63) พินโตและวอล์คเกอร์ (Pinto & Walker. 1978 : 61) จำแนกหน้าที่เป็นข้อ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

- 1.1 สำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของหน่วยงาน
- 1.2 กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรม และแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบ
- 1.3 วางแผนการใช้กำลังคน วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ ในการจัดการฝึกอบรม
- 1.4 ทบทวนประโยชน์จากการใช้วิทยากรภายนอก
- 1.5 จัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้สัมพันธ์กับโครงการอื่นในหน่วยงาน
- 1.6 วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานแต่ละโครงการ
- 1.7 ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว
- 1.8 วิจารณ์และติดตามผลให้นำผลจากการฝึกอบรมไปใช้ในการบริหารบุคลากร
- 1.9 เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และกระบวนการต่าง ๆ ในการฝึกอบรม
- 1.10 ออกแบบโครงการและปรับปรุงพัฒนาโครงการฝึกอบรม
- 1.11 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโครงการฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 1.12 ช่วยเหลือฝ่ายบริหารในการดำเนินงานจัดการฝึกอบรม

2. หน้าที่ในฐานะผู้บริหารการฝึกอบรม เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการให้การสนับสนุน

โครงการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ การประสานงาน และควบคุมให้การจัดการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ จากการสังเคราะห์ความเห็นของ ลิปปิตและนดเลอร์ (Lippitt & Nadler. 1979 : 27) วนิดา วงศ์คำจันทร์ (2521 : 64) และ แลร์ด (Laird. 1985 : 31) มีดังต่อไปนี้

- 2.1 วางแผนจัดกระบวนการในการฝึกอบรม
- 2.2 คัดเลือกบุคลากร บริหารบุคลากร และพัฒนาทีมงานเพื่อการฝึกอบรม
- 2.3 จัดระบบการติดต่อประสานงาน

2.4 กำหนดและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโครงการฝึกอบรมรวมทั้งเครื่องมือวัสดุทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ

2.5 จัดทำเอกสารและคู่มือในการฝึกอบรม

2.6 จัดสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2.7 จัดห้องสมุดหรือบริการด้านการศึกษาด้านควาสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.8 จัดทำรายงานการฝึกอบรม และเผยแพร่ผู้เกี่ยวข้องทราบ

3. หน้าที่ในฐานะผู้สอน เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสาขาวิชาที่ได้รับมอบหมาย หรือสาขาที่มีความถนัด การถ่ายทอดความรู้จะประกอบไปด้วยภารกิจต่าง ๆ อีกมากมาย จากการสังเคราะห์ความเห็นของ กรวิช อัมโกษณ์ (2514 : 5 - 8) วนิดา วงศ์คำจันทร์ (2521 : 64) พันโต และวอล์คเกอร์ (Pinto & Walker. 1978 : 61) ชีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2527 : 15) และภฤชนนเนตร พันธุมนโณ (2529 : 18 - 22) จำแนกหน้าที่เป็นข้อ ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ทบทวนความรู้และประสบการณ์ของตนเองก่อนที่จะสอน ว่ามีความเข้าใจในเรื่องที่จะถ่ายทอดมากน้อยเพียงใด

3.2 ศึกษารายละเอียดของโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับ หลักการ เหตุผล วัตถุประสงค์ เพื่อจัดเรื่องที่จะถ่ายทอดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม

3.3 ศึกษารายละเอียดของหัวข้อวิชาว่าสัมพันธ์กับเรื่องอื่น ๆ อย่างไร เพื่อให้รายวิชามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

3.4 เตรียมเรื่องที่จะบรรยายให้ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วน

3.5 เตรียมเอกสารและอุปกรณ์ประกอบการสอน

3.6 สร้างความสัมพันธ์กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.7 ศึกษากลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการกำหนดเนื้อหาวิชา ให้สอดคล้องกับความต้องการ ตลอดทั้งการวางตัวให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.8 นำให้เกิดการเรียนรู้ในห้องบรรยายโดยกระตุ้น ระวังให้เกิดความสนใจ

3.9 กำหนดกิจกรรมเพื่อให้นักกลุ่ม ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกัน

3.10 เลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับโครงการ

3.11 ปรับความยากง่ายของเนื้อหาวิชา ให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เข้า

รับการฝึกอบรม

3.12 ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักคิดเห็นด้วยตนเอง

4. หน้าที่ในฐานะผู้ชำนาญการเรียนรู้ เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาวิจัย ออกแบบ และพัฒนากระบวนการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ จากการสังเคราะห์ ความเห็นของ วนิดา วงศ์คำจันทร์ (2521 : 62) ออตโต และกลาสเซอร์ (Otto & Glaser. 1970 : 5) พินโต และวอล์คเกอร์ (Pinto & Walker. 1978 : 61) ไวท์ (White. 1979 : 4) และกอร์ดเนอร์ (Gardner. 1981 : 180) จำแนกหน้าที่ได้ดังต่อไปนี้

4.1 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม

4.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และวิธีการที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้

4.3 จัดทำแผนการสอน (Lesson Plan)

4.4 พัฒนาแนวความคิดหรือปรัชญาของการฝึกอบรมตลอดทั้งนโยบายของ

การฝึกอบรม

4.5 ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการฝึกอบรม

4.6 วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม

4.7 ออกแบบและพัฒนารูปแบบและวิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความจำเป็น

ในการฝึกอบรม

4.8 วิจัยและประเมินผลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในวิชาชีพการฝึกอบรม

5. หน้าที่ในฐานะที่ปรึกษา เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ แก่ฝ่าย บริหารบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากการสังเคราะห์ความเห็น ของ

ออกโตและกลาสเซอร์ (Otto & Glaser, 1970 : 5) กริช อัมโบห์น (2514 : 5 - 18) ชิด นิลนาโซ และโสมน เปาพจน์ (2520 : 297) ลิปปิท และแนดเลอร์ (Lippitt & Nadler, 1979 : 28) กุลชน ฌาพงศกร และไตรรัตน์ โศภผลากรณ์ (2531 : 443) จำแนกหน้าที่ เป็นข้อ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

- 5.1 ช่วยเหลือผู้ล้าวยการฝึกอบรมในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 5.2 ให้คำแนะนำและความคิดเห็นในการวางแผนจัดการฝึกอบรมและแผนการสอน
- 5.3 ช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัญหาให้เข้าใจวิธีการที่จะเรียนรู้ วิธีการวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง และรู้จักช่วยเหลือตนเองในการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น
- 5.4 ช่วยวิเคราะห์และกลั่นกรองระบบต่าง ๆ ของหน่วยงาน
- 5.5 ช่วยตรวจสอบปัญหา และแก้ไข้ปัญหาขององค์การและงานฝึกอบรม
- 5.6 ช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนระยะสั้นและระยะยาว
- 5.7 สํารวจแหล่งทรัพยากรที่จะสนับสนุนโครงการฝึกอบรม
- 5.8 ให้คำแนะนำในการทบทวนและประเมินผลการฝึกอบรม รวมทั้งการติดตามผลทุกขั้นตอน เพื่อให้การสนับสนุนในการแก้ไข้ปัญหาได้ถูกต้อง

คุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

แนวคิดทางทฤษฎี

คำว่า คุณภาพ ตามความหมายดั้งเดิมในพจนานุกรม หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะความดีประจำตัวบุคคลหรือสิ่งของ เช่น รูปร่าง ขนาด และตำแหน่งหน้าที่ซึ่งจำเป็นและพอเพียงในการให้ความหมายของสิ่งของหรือบุคคลนั้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525 : 187, Good, 1973 : 436, 452) เมื่อกล่าวถึงคุณภาพของคน จึงหมายถึงลักษณะที่แตกต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เช่น รูปร่างหน้าตา ขนาด หรือตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น หากไม่อธิบายความหมายนี้ให้ชัดเจนอาจจะเข้าใจว่าคุณภาพของบุคคลจะเน้นถึงเฉพาะสิ่งที่มองเห็นได้เท่านั้น ความจริงแล้วคุณภาพ

ของบุคคลจะรวมถึงลักษณะที่ไม่สามารถจะมองเห็นได้ด้วยสิ่งที่ สุรัสวดี นานาคุณ (2530 : 18) ให้ความเห็นว่า คุณภาพนั้นต้องประกอบไปด้วยความเป็นเลิศทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม สามารถวัดได้ทั้งด้วยปริมาณและด้านที่ไม่ใช่ปริมาณ ตามความเห็นนี้จึงอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า คุณภาพของคนจะประกอบไปด้วยลักษณะที่มองเห็นได้เรียกว่ารูปธรรม เช่น รูปร่างหน้าตา ภาษามารยาท ท่าทาง เป็นต้น และสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง เรียกว่า นามธรรม เช่น ความรู้ ความคิด เป็นต้น แต่สามารถวิเคราะห์ได้จากพฤติกรรมทางอ้อม

ปรีชา เศรษฐีธร (2524 : 58 - 62) เสนอความเห็นว่าคุณภาพน่าจะประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ คุณธรรม กับความรู้ คนที่มีคุณภาพคือคนที่มีความรู้บวกกับคุณธรรมในสัดส่วนที่เหมาะสม หรืออาจจะมีความรู้มากกว่าความรู้ก็ได้ แต่ถ้ามีความรู้มาก และขาดคุณธรรมแล้วจะเป็นอันตรายมาก โดยเฉพาะคุณธรรมในการปฏิบัติงานตามที่

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2527 : 384 - 386) ได้กล่าวถึงคนที่มีคุณภาพว่าเป็นคนที่มีความรู้และความสามารถ สามารถใช้ความรู้และความสามารถตามวิชาชีพของตนปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ คุณภาพของคนจำแนกได้เป็นคุณภาพเชิงรูปธรรมและคุณภาพเชิงนามธรรม คนที่มีคุณภาพเชิงรูปธรรมคือ คนที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ลุล่วงไปตามที่ทางราชการ หรือหน่วยงานมอบหมาย และทำได้เสร็จตามเวลา คนประเภทนี้จะทำงานตามเวลา หยุดพักตามเวลา ไม่ทำงานนอกเหนือไปจากที่ได้รับมอบหมาย ส่วนคนที่มีคุณภาพเชิงนามธรรมนั้น นอกจากจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดแล้ว ยังเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่พยายามหาช่องทางหรือกลวิธีในการทำงานตามหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างไม่หยุดยั้ง แม้ว่าในบางครั้งจะเป็นเวลาหยุดพักตามปกติก็ตาม คนที่จะเรียกได้ว่าเป็นผู้มีคุณภาพสมบูรณ์ คือคนที่มีทั้งคุณภาพเชิงรูปธรรมและคุณภาพเชิงนามธรรม

หากพิจารณาถึงคนที่มีคุณภาพเชิงนามธรรม ตามความเห็นของ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ แล้ว จะเห็นว่าคนประเภทนี้จะมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ และมีความสัจจกในหน้าที่ มีความปรารถนาที่จะให้งานในหน้าที่มีประสิทธิภาพตามที่ตั้งใจไว้ซึ่งเป็นลักษณะของคนที่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ถ้าเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของคนที่มีคุณภาพ

ตามที่กล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า คนที่มีคุณภาพย่อมประกอบด้วยคุณลักษณะในด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรม รวมทั้งอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจึงน่าจะหมายถึงผู้ที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างน้อยใน 5 ประการที่กล่าวนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดนี้ เป็นขอบเขตเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ดังจะกล่าวต่อไป

1. คุณลักษณะในด้านความรู้ บทบาทหน้าที่สำคัญของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควบคู่ไปกับบทบาทหน้าที่ด้านอื่น การที่จะทำหน้าที่ด้านนี้ได้จะต้องเป็นผู้มีคุณภาพในด้าน ความรู้ด้วย ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2525 : 132) ให้ความเห็นว่า ผู้ที่ทำงานที่เป็นวิทยากร หรือบริหารการฝึกอบรมได้ดีต้องมีคุณสมบัติหลายด้าน แต่คุณสมบัติที่ต้องคำนึงถึงก่อนอื่นคือคุณสมบัติในด้านความรู้และความรับผิดชอบ ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

เคิร์ควิลล์ ลิมอภิชาติ (2531 : 24 - 25) กล่าวถึงเกณฑ์ในการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดีว่า ต้องคำนึงถึงความเป็นเลิศทางด้านความรู้และทักษะรวมกันเป็นอันดับแรก ความสำคัญของคุณสมบัติด้านนี้จะเท่ากับร้อยละ 50 ของคุณสมบัติที่จำเป็นทั้งหมดรวมกัน ทั้งนี้เพราะถ้าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไม่มีความรู้เพียงพอ จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหมดความต้องการที่จะเรียนรู้ต่อไป ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าคุณลักษณะด้านความรู้เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

ขอบข่ายของความรู้ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมนั้น มีนักวิชาการหลายท่านเสนอความเห็นไว้มาก สำหรับ กริช อัมโบสน์ (2520 : 8 - 10) ให้ความเห็นว่า ความรู้ที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีอันดับแรก คือ ความรู้ในรายละเอียดเนื้อหาวิชาที่ตนรับผิดชอบ โดยต้องมีความเข้าใจถึงหลักการ ทฤษฎี แหล่งที่จะศึกษาค้นคว้า เหตุผลของความรู้ ตลอดจนทั้งสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดของความรู้ได้ด้วย นักวิชาการท่านอื่น เช่น พิลลภ กฤตยานวิธ (2521 : 11) น้อย หิรัญโชติ (2524 : 33 - 34) ชจรศักดิ์ หาญวงศ์ (2528 : 49 - 54)

เริงลักซ์น์ โรจนพันธ์ (2529 : 32 - 33) โดว์ลสัน และสแคนเนล (Donaldson & Scannell. 1986 : 186) ก็มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดีต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะถ่ายทอด

นอกจากความรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบแล้ว พลเทพ จันทร์สีประเสริฐ (2525 : 21 - 22) และไตรรัตน์ โศคนลาภรณ์ (2531 : 435) มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดี จะต้องมีความรู้ในหลักและทฤษฎีการเรียนรู้ ปรัชญาของการฝึกอบรม เทคนิค และวิธีการฝึกอบรมด้วย มานะ กอหรั่งกุล (2519 : 12 - 13) เห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ได้แก่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม การออกแบบหลักสูตร การปฏิบัติการฝึกอบรม และความรู้ในการประเมินผล สำหรับ กฤษณเนตร นันทภูมิโพธิ์ (2529 : 18 - 22) มีความเห็นสอดคล้องกับสมาคมพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป. : 4) ที่ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ความรู้ในวัตถุประสงค์ของการจัดการฝึกอบรม ภูมิหลังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งความรู้ในบทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

นอกจากนี้ สันทิต์ สันตพันธุ์ประทุม (2528 : 24) มีความเห็นสอดคล้องกับ ไมล์ (กรีท อัมโบสน์. 2514 : 18 - 19 อ้างอิงมาจาก Miles. 1970 : 215) รวมทั้ง บิวเรค และสมิท (Burack & Smith. 1982 : 526) ว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีความรู้ในเรื่องการทำงานเป็นทีม และความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มเป็นอย่างดีอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพควรมีความรู้ในวิชาการที่รับผิดชอบ หรือวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานของตน ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ หลักและทฤษฎีการเรียนรู้ เทคนิค และวิธีการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม

2. คุณลักษณะในด้านความสามารถ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เป็นผลจากการนำความรู้และประสบการณ์ ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพต้องมีความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน

ในฐานะผู้จัดโครงการและผู้บริหารการฝึกอบรมนั้น วนิดา วงศ์คำจันทร์ (2521 : 64 - 66) ให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญและแก้ไข้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ สามารถวางแผนการฝึกอบรมและประสานงานระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งความเห็นนี้สอดคล้องกับความเห็นของ น้อย ศิริโชติ (2524 : 23) ที่ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องสามารถประสานงาน และวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อจัดโครงการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

ในฐานะผู้ทำแผนการดำเนินการเรียนรู้ใน บิวแรคและสมิธ (Burack & Smith. 1982 : 526) ให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม วิเคราะห์เนื้อหาวิชา การออกแบบหลักสูตร วิธีการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ และสามารถในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ส่วน ไมตรี ทองประวัตติ (2527 : 42) มีความเห็นเช่นเดียวกับ อูระ แก้วไชโย (2527 : 13 - 14) ที่ว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดีจะต้องสามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์กับทฤษฎีเพื่อการปฏิบัติ และรู้จักดัดแปลงวิธีการที่นำหลักการจากต่างประเทศมาใช้ให้เกิดความเหมาะสม อีกทั้งจะต้องสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นหรือรู้จักการทำงานกับผู้อื่นอีกด้วย

ออตโต และกลาสเซอร์ (Otto & Glaser. 1970 : 14 - 16) เห็นว่า นอก จากความสามารถในการจัดระบบการทำงานร่วมกับคนอื่นแล้ว เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีความสามารถเอาชนะความคับข้องใจ ความสามารถในการพูดและการเขียนได้อย่างถูกต้องและจูงใจให้เห็นคล้อยตาม

ในฐานะที่ปรึกษาของหน่วยงาน แลร์ด (Laird. 1985 : 32) มีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องสามารถสำรวจ และวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์งาน สามารถในการสื่อความหมายทุกประเภท สามารถเขียนวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานและสามารถในการชักจูงผู้อื่น

ในฐานะผู้มีบทบาทเกี่ยวกับการสอนหรือถ่ายทอดความรู้ใน เบร็อง กุญท์ (2521: 39) ให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมหรือวิทยากรที่ดีจะต้องสามารถนำประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสอน สามารถสาธิต อธิบาย บรรยาย และสามารถใช้อุปกรณ์การสอนอย่างมี

ประสิทธิ์พาน ขจรศักดิ์ ชาญณรงค์ (2528 : 49 - 54) ให้ความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จะต้องสามารถทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย สามารถฟังและเชื่อมโยงความเห็นของแต่ละบุคคล ปรับถ้อยคำ สำนวนกระตุนให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และการตะล่อมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นที่ตรงประเด็น นอกจากนั้น จะต้องสามารถนำอภิปรายให้บรรลุถึงข้อยุติที่มีหลักเกณฑ์เป็นที่ยอมรับ ความเห็นของ เป้รื่อง กุมุท และขจรศักดิ์ ชาญณรงค์ เมื่อสรุปแล้ว จะสอดคล้องกับความเห็นของ นิลลภ กฤตยานวิธ (2521 : 11) ที่ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

คุณลักษณะในด้านความสามารถอีกประการหนึ่ง ที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การถ่ายทอดความรู้คือ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศอันดีให้เกิดแก่การฝึกอบรม ซึ่ง สินี เจริญพจน์ (2524 : 16 - 19) ได้ให้ความเห็นไว้อย่างน่าฟังว่า ไม่ว่าวิทยากรหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะมีวิธีการที่นำเสนอในการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม หรือแม้จะมีอุปกรณ์ที่พิเศษประกอบการสอน ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจ และจดจำได้นาน สิ่งดังกล่าวเกือบจะไร้ประโยชน์หากวิทยากร หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง จึงน่าจะเป็นคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพอีกประการหนึ่งเช่นกัน

กล่าวโดยสรุป จะเห็นว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การแก้ไขปัญหา การวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม การประสานงาน การทำงานร่วมกับคนอื่น ความสามารถในการพูดการเขียนที่จูงใจ ความสามารถในการใช้เทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อประกอบการสอน และความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง

3. คุณลักษณะในด้านบุคลิกลักษณะ บุคลิกลักษณะ หมายถึง กริยาท่าทางและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกทั้งด้าน กาย วาจา และจิตใจ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะต้องมีคุณลักษณะในด้านนี้อย่างสมบูรณ์ จึงจะสามารถสร้างความเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ ของผู้เข้ารับ

การฝึกอบรม นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบุคลิกลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพไว้ดังต่อไปนี้

เร็กซ์เบิร์ก โรเจอร์ส (2529 : 32 - 33) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะต้องมีบุคลิกภาพดีทั้งทางกาย ทรียา น้ำเสียง การพูดจาจะฉะฉาน เข้าใจง่าย สามารถโน้มน้าวความเพื่อถือศรัทธาจากผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

ไมตรี ทงประวัตติ (2529 : 24) เห็นว่าการวางตัวของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นเรื่องสำคัญ และเสนอแนะว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในศูนย์ฝึกอบรม หรืออยู่ในฝ่ายบุคคลมักจะเห็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับตัว เข้ารับการฝึกอบรมมากกว่าวิทยากร หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มาจากภายนอกหน่วยงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมักจะทราบถึงภูมิหลังของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประเภทนี้ได้ง่าย จึงต้องเป็นผู้รู้จักการวางตัวที่เหมาะสม แต่จะต้องระมัดระวังเรื่องบุคลิกภาพของตน

โชน์ สุจันงค์ (2523 : 1 - 2) และนิคม จันทรวิฑูร (2529 : 47) มีความเห็นตรงกันว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับฟังความคิดเห็น เห็นคนใจกว้าง ให้เกียรติ ไม่ยกตนข่มท่านหรือแสดงอำนาจ ส่วน เกษม จริณีโท (2531 : 62) มีความเห็นที่แตกต่างไปบ้างว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีความเข้มแข็ง จริงจัง และเก็บแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัย

น้อย ศิริโชติ (2524 : 33 - 34) ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2525 : 132) โสภณ ภูเก้าล้วน (2527 : 19 - 36) และสันติ สันตุนันท์ประทุม (2528 : 24) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ สำหรับ ไพรัตน์ เดชะรินทร์ ได้กล่าวซ้ำว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับวิทยากร หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หากวิทยากรหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นคนที่ไม่ชอบพูดจาหยาบหรือวางท่าทางให้ผู้มีอำนาจสูงส่งแต่ละต้องไม่ได้ จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสียไป ส่วนสันติ สันตุนันท์ประทุม ให้ความเห็นเพิ่มเติมอีกว่านอกจากจะมีมนุษยสัมพันธ์แล้ว เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องให้ความรักความหวังดี และจริงใจต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกด้วย

เกรียง กุญฑ (2521 : 38 - 40) ช่างูชัย ลิวัดรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2523 : 96) เสรีย์ แดงวัง (2526 : 77 - 82) กฤษณเมตร โทษุมโพธิ์ (2529 : 22)

รวมทั้ง ออตโต และกลาสเซอร์ (Otto & Glaser, 1970 : 14 - 16) เสนอแนวความคิดที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เกี่ยวกับจิตใจ และอารมณ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกลักษณะว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ มีอารมณ์คงที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้ที่มีเหตุผลและให้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์และเป็นผู้ที่มีความจริงใจ

บาส และวอห์น (Bass & Vaughan, 1966 : 136) ไดโนสัน และสแคนเนล (Donaldson & Scannell, 1986 : 186 - 188) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่จะต้องมีความมั่นใจ มีความสนใจต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยแสดงความเป็นมิตรไมตรีต่อผู้เรียนในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกลุ่ม มีความคล่องตัว

จากความเห็นของนักวิชาการดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพควรมีบุคลิกลักษณะที่ดีในด้าน น้ำเสียง การพูดจา การวางตัว เป็นแบบอย่างที่ดี ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ มีอารมณ์คงที่เชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุผล มีความอดทนเข้มแข็ง มีระเบียบวินัย มีความจริงใจ มีอารมณ์ขัน มีความคล่องตัว มีความเป็นกันเองและเป็นมิตรกับทุกคน

4. คุณลักษณะในด้านคุณธรรม คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้องซึ่งมีอยู่ภายในจิตใจของบุคคล พร้อมทั้งจะกระทำการพฤติกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองต่อผู้อื่น หรือทั้งตนเองและผู้อื่น (ภนต์ ชุ่มจิต, 2531 : 139) คุณธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงหมายถึง คุณสมบัติที่ทำความดี ความถูกต้องเหมาะสม ซึ่งมีอยู่ภายในจิตใจของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และเป็นแรงผลักดันให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมกระทำหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสมดียิ่ง เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจึงต้องเป็นผู้มีคุณธรรม โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในงานพัฒนาชุมชนต้องมีคุณสมบัติดังนี้เป็นพิเศษ ดังที่ เย็นใจ เลขาพนิช (2529 : 66 - 72) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ผู้จะทำหน้าที่เป็นวิทยากรด้านการพัฒนาที่มีหน้าที่ในการพัฒนาคนอื่นต่อไปนั้น นอกจากเป็นผู้ที่มีความสามารถและอุดมการณ์ในการพัฒนาพร้อมแล้วจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรมสามารถทำตัวให้เป็นตัวอย่างอันดีแก่ผู้อื่น ประการสำคัญจะต้องลดตนยอมขุด้อย่างเด็ดขาด ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2525 : 132) ก็ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้เช่นเดียวกันว่า หากวิทยากรหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประพฤติไม่ดี แม้ว่าจะมีความรู้มากมายการเป็นวิทยากรที่ดีจะต้องตกไป

ไมตรี ทองประวดี (2527 : 42) และกฤษณเนตร นันทมโหฬาร (2529 : 18 - 22) ให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องเป็นผู้ที่มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตา ทั้งนี้เพราะว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมักจะมีพื้นฐานความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องให้ความช่วยเหลือและบริการ นิคม จันทรวิฑูร (2529 : 47) ให้ความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องสุภาพอ่อนโยน ให้ความรัก และแสดงความมีน้ำใจ ส่วน น้อย ศิริโชติ (2524 : 23) และไตรรัตน์ โภคนลาภรณ์ (2531 : 435) มีความเห็นตรงกันว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องตรงต่อเวลา

กล่าวโดยสรุป จะเห็นว่าคุณลักษณะในด้านคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ น่าจะประกอบด้วย ความประพฤติที่ดีงาม ความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อ ความเมตตา กรุณา และความตรงต่อเวลา

5. คุณลักษณะในด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน อุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง หลักการอันเกิดจากระบบความเชื่อที่บุคคลยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติด้วยความตั้งใจ มีความสำนึกรับผิดชอบและมีจิตมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงถึงความมีอุดมการณ์ในการทำงาน ดังที่นักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ต่อไปนี้

เสนีย์ แดงวัง (2526 : 77 - 82) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีทัศนคติที่ถูกต้องต่องานฝึกอบรม ซึ่งหมายถึงความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นได้รับรู้ เรียนรู้ และรับการถ่ายทอดโดยวิธีการที่เข้าใจง่ายที่สุด เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติงานได้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องมีลักษณะที่เรียกว่าถึงพร้อมด้วยความเป็นครูโดยแท้จริง

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป. : 4) ได้ระบุคุณลักษณะของผู้ที่จะเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานว่า จะต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม มีความรับผิดชอบ มีความก้าวหน้า กระตือรือร้นหาความรู้ ทันต่อเหตุการณ์ มีความจริงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ธีระชัย เขมมะสิริ (2526 : 88) กฤษณเนตร นันทมโหฬาร (2529 : 18 - 22)

และไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2531 : 435) มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องการเฝ้าหาความรู้ในวิชาชีพ โดย ชีระศักดิ์ เหมะสิริ เห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องเป็นผู้รักการเรียนรู้ หาความรู้และวิชาการใส่ตัวอยู่เสมอ ชอบอ่าน ชอบศึกษา ชอบฟัง ชอบจดจำ ชอบคบคน ช่างคน และชอบสอนงานคน ทัศนเนตร นันทภูมิโชติ เห็นว่า จะต้องเป็นผู้มีใจรักในงานฝึกอบรม สนใจหาความรู้ใหม่ ๆ และตื่นตัวอยู่เสมอ ส่วน ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ เห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องสนใจงานวิชาการและงานวิจัย การพัฒนาตนเองและอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม

มานะ กอหรั่งกุล (2519 : 12 - 13, 24) และ สินี เจริญพจน์ (2524 : 16 - 19) มีความเห็นว่า การมีทัศนคติที่ต่องานฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ โดย มานะ กอหรั่งกุล เน้นถึงทัศนคติที่แสดงถึงความมีใจรักในอาชีพการฝึกอบรม ส่วน สินี เจริญพจน์ ชี้ให้เห็นว่า การมีทัศนคติที่เหมาะสมต่องานฝึกอบรมมีความสำคัญกว่าอุปกรณ์การฝึกอบรมและวิธีการถ่ายทอดความรู้ เพราะถ้าวิทยากร หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ไม่มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่ออาชีพการฝึกอบรมแล้วการที่จะให้อุปกรณ์หรือวิธีการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ ย่อมไม่เกิดผลเท่าที่ควร

ออโตโต และกลาสเซอร์ (Otto & Glaser. 1970 : 14 - 16) เสนอแนะว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีความตั้งใจทุ่มเทพลังของตนเพื่องาน ต้องเป็นนักสร้างสรรค์ มีความสนใจความก้าวหน้าของบุคคลและองค์การ ซึ่งตรงกับแนวความคิดของ โสภณ ภูเก้าล้วน (2527 : 19 - 36) ที่เสนอแนะให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้มีความพร้อมที่จะสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์การ

กล่าวโดยสรุป เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพน่าจะเป็นผู้มีใจรักในงานฝึกอบรม มีทัศนคติที่ต่องานฝึกอบรม ชอบเฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม และสนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

ผลสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ มีงานวิจัยของ เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล และเกตุณี หงส์วัฒน (2526 : 63 - 64) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องการบริหารการฝึกอบรมขององค์การรัฐวิสาหกิจใน

ประเทศไทย ผลของการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดี พบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดีตามความเห็นของผู้ตอบ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย มีดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์
2. มีความสามารถในการประสานงาน
3. มีความฉับไวในการแก้ปัญหา
4. ตรงต่อเวลา
5. มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอและใจกว้าง
6. มีความรู้ในเรื่องเทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ
7. มีความสามารถในการถามและการฟัง
8. มีความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน
9. มีความเชี่ยวชาญในการใช้สื่อข้อความ
10. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ
11. มีความรู้เรื่องสื่ออย่างเพียงพอ
12. สามารถวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ในองค์การ
13. มีความเชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง
14. มีความสนใจงานด้านวิชาการ โดยเขียนบทความและงานวิจัย
15. มีความสามารถในการสอน การบรรยาย และมีวิญญานรักงานฝึกอบรมอย่างจริงจัง

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศนั้น รุทและโรเบิร์ต (Root & Roberts. 1966 :

2 - 13) ได้สรุปรายงานการวิจัยของสมาคมการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรแห่งสหรัฐอเมริกา ซึ่งศึกษาสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกของสมาคม จำนวน 557 คน จาก 42 รัฐ ในสหรัฐอเมริกา ผลจากการศึกษา พบว่า ในด้านความรู้ได้มีผู้ตอบเกินกว่าครึ่ง (ร้อยละ 50.6) เห็นว่า ความรู้ที่จำเป็นมากสำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมี 14 รายการ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ

1. ความรู้ในวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมทั้งหมด
2. ความรู้เกี่ยวกับความเกี่ยวข้องระหว่างโครงการฝึกอบรมกับเป้าหมายรวมของการ

บริหารงาน

3. ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาพื้นฐานของการฝึกอบรม

4. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของผู้จัดการตามสายงานหลักกับฝ่ายควบคุมตรวจสอบใน

โครงการฝึกอบรม

5. ความรู้ในหลักมนุษยสัมพันธ์

6. ความรู้ในโครงสร้าง หน้าที่ และกิจกรรมของหน่วยงานฝึกอบรม

7. ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลโครงการฝึกอบรม

8. ความรู้ในหลักและวิธีการจัดการ

9. ความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดการประชุม

10. ความรู้ในบทบาทการพัฒนาศักยภาพตนเองในกระบวนการฝึกอบรม

11. ความรู้เกี่ยวกับงานและข้อกำหนดของงานภายในหน่วยงาน

12. ความรู้เกี่ยวกับวิธืหาความรู้และความชำนาญจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม

13. ความรู้เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาการเรียนการสอน

14. ความรู้ในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลในกระบวนการเรียนรู้

ในด้านความสามารถต่าง ๆ ที่ผู้ตอบเกินกว่าครึ่ง (ร้อยละ 55.5) เห็นว่าที่มีความสำคัญมากมี 19 รายการ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือความสามารถเกี่ยวกับ

1. การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

2. การหาความสัมพันธ์ร่วมมือในการจัดการฝึกอบรม

3. การจำกัดความในวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม

4. การสร้างความยอมรับกับผู้อื่นจากคนอื่น

5. การแสดงออกด้วยคำพูดที่มีประสิทธิภาพ

6. การแสดงออกด้วยการเขียนที่มีประสิทธิภาพ

7. การทำงานกับฝ่ายงานหลักเพื่อให้เห็นด้วยในการหาความจำเป็นและวางแผนงาน

ฝึกอบรม

8. การวางแผน จัดองค์การและร่วมมือเพื่อผลสำเร็จของโครงการฝึกอบรม

9. การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของบุคลากรทั้งฝ่ายงานหลักและฝ่ายที่ปรึกษา

10. การกระตุ้นและสร้างความสนใจในกระบวนการฝึกอบรม
11. การจูงใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้และความชำนาญด้านต่าง ๆ
12. การจัดหลักสูตรและเนื้อหาหลักสูตร
13. การมอบหมายภารกิจแก่ผู้ร่วมงาน
14. การเข้าในการอภิปรายกลุ่ม
15. การจัดบุคลากรที่ช่วยให้งานบรรลุความสำเร็จ
16. การทำหน้าที่ตัวแทนในการประชุมระดับนโยบายเพื่อให้เกิดผลต่อกระบวนการฝึกอบรม
17. การแก้ปัญหาที่ปรึกษาให้บุคลากรเกิดความพอใจที่จะทำงานตามวัตถุประสงค์
18. การฝึกอบรมการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้จัดการหลักและที่ปรึกษา
19. การจัดโครงการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับกลุ่มที่มีพื้นฐานต่างกันทั้งด้าน อายุ เชื้อชาติ ภูมิภาค และประสบการณ์

โอเบรียน (O'Brien, 1985 : 2380 - A) ได้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านการสอนของผู้สอนตามความเห็นของผู้บริหารงานฝึกอบรม ตามผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารงานฝึกอบรมเห็นว่าผู้สอนหรือผู้ฝึกอบรม ควรมีสมรรถนะในเรื่องสำคัญเรียงตามลำดับ 7 ประการ คือ สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจในหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การถ่ายทอดความรู้ เทคนิคในการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ การตั้งคำถาม การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอน ความรอบรู้และเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอนและสมรรถนะในการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ลอท (Loth, 1985 : 3515 - A) ได้ศึกษาความสามารถและประสบการณ์ด้านการเรียนรู้ที่จำเป็นขั้นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมอาชีวศึกษา โปแลนด์สอนศาสนา ผลการวิจัยสรุปว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่จะทำหน้าที่ด้านนี้ได้จะต้องมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับคน มีความเต็มใจในการให้บริการ มีใจรักในงานอาชีวศึกษา มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม การสังเกตการสอนจากผู้สอนที่ดี การตรวจตราดูผลงาน และเคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ฝึกอบรมอาชีวศึกษามาก่อน

แนวคิดจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารงานด้านการฝึกอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะหรือองค์ประกอบที่สำคัญของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ผลการสัมภาษณ์ดังนี้

✓ ผิน ปานขาว ผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2531) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพในเรื่องต่าง ๆ คือ

ในด้านความรู้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพควรมีพื้นฐานการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยจะต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพเป็นอย่างดี ได้แก่ ความรู้ในกระบวนการฝึกอบรมทั้งตั้งแต่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร การจัดการฝึกอบรม ตลอดจนการประเมินผลการฝึกอบรม ความรู้ในหลักจิตวิทยา และทฤษฎีการเรียนรู้ รวมทั้งความรู้ในการใช้สื่อการสอนแบบต่าง ๆ

ในด้านความสามารถที่จำเป็นอื่น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องสามารถติดต่อประสานงาน สามารถวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา สามารถให้สื่อความหมายชี้แจงให้คนอื่น เข้าใจได้ สามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น หรือทำงานเป็นทีม และที่สำคัญที่สุดคือต้องสามารถถ่ายทอดความรู้และให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้

คุณลักษณะส่วนตัว ต้องมีความอารมณ์ดีได้เข้ากับคนได้ง่าย มีมนุษยสัมพันธ์ ใจกว้าง ไร้กังวล ไร้ความเห็นแก่ตัว ไม่อวดรู้ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นคนเปิดเผย ไม่เก็บตัว การแต่งกายเรียบร้อยเหมาะสมพอดี และปรับตัวได้ดี

ในด้านการปฏิบัติงาน ต้องมีใจรักและมีทัศนคติที่ดีในงานฝึกอบรม อุทิศเวลา เสียสละ และเต็มใจในการให้บริการผู้อื่น มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ชอบศึกษาหาความรู้ กระตือรือร้นในการติดตามข่าวสารอยู่เสมอ

✓ ทวีศักดิ์ หาญณรงค์ ผู้จัดการฝ่ายการนิเทศงานและการจัดองค์งาน บริษัทส่งเสริมการลงทุนและส่งเสริมอุตสาหกรรม (ให้สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2531) ให้ความเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพไว้ว่าจะต้องมีบทบาทในการเป็นวิทยากรตามหลักสูตร และบริหาร

โครงการฝึกอบรมได้ด้วย ควรเป็นผู้มีความรู้ปริญญาดำเนินไป และจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาของงานในสายงานหลักของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ มีความรู้เรื่องการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน

ในด้านความสามารถนั้น จะต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนยอมรับสามารถประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหานั้นเฉพาะที่ทำได้ รวมทั้งสามารถสร้างบรรยากาศหรือเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม

คุณลักษณะส่วนตัวจะต้องมีความคล่องตัวกระฉับกระเฉง มีความละเอียดรอบคอบ เปิดใจ มีความมีผู้นำ มีอารมณ์ขัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความอดทน วางตัวเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

ในการปฏิบัติงาน ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมประจำใจ มีนิสัยชอบให้บริการคนอื่นแบบไม่คิดของ หลังพระ มีความเป็นนักบริหารและวิชาการควบคู่กันไป สนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และเป็นสมาชิกชมรมทางวิชาการต่าง ๆ

✓ เสรี เกียรติบรรลือ ผู้อำนวยการกองฝึกอบรม สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (ให้สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2531) ให้แนวความคิดว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดีคุณภาพจะต้องมีความรู้ทั้งในเนื้อหาที่อย่างน้อย 3 เรื่อง คือ

1. มีความรู้เรื่องการบริหาร และการจัดการฝึกอบรมส่วนเนื้อหาได้แก่เรื่องต่าง ๆ
 2. มีความรู้หรือมีความเชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง เพื่อให้สามารถทำหน้าที่เป็นวิทยากรประจำวิชานั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี
 3. มีความรู้เรื่องการพัฒนาองค์การ รวมทั้งวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่
- เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้สูง สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดความอบอุ่นแก่ผู้เรียน มีความสามารถในการพูดอย่างมีศิลปะ โย่งปากนุ่มให้คล้อยตาม

คุณลักษณะในด้านส่วนตัวจะต้องมีบุคลิกภาพที่น่าชื่นชม มีความอดทนต่อความยากลำบาก และอดกลั้นต่อความคับข้องใจ มีอารมณ์ขัน มีลูกเล่น ลูกฮา และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

ในการปฏิบัติงานจะต้องยึดอุดมคติที่ว่า "ความรู้คืออำนาจ" หรือ "ธรรมคืออำนาจ"

ต้องเป็นนักบริหารผู้อื่น ต้องทำงานให้ความร่วมมือกับผู้อื่นไม่ได้แต่คนเดียว มีความใส่ใจในวิชาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมาก

✓ ชัยยุทธ หล่อเลิศรัตน์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2531) ให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะต้องมีบทบาทในการศึกษาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาเพื่ออนาคต จัดทำแผนโครงการฝึกอบรมที่สนองตอบต่อความต้องการของหน่วยงานโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นผู้ปฏิบัติงานแบบ "รุก" มากกว่า "รับ"

X เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดีต้องมีความรู้เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ กระบวนการและเทคนิคการฝึกอบรมหลายรูปแบบ มีความสามารถในการวางแผน ติดตามผล พัฒนางานอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ในงานฝึกอบรม มีความสามารถในการพูดและการนำเสนอต่อที่ชุมชน

คุณลักษณะด้านส่วนตัว ต้องมีบุคลิกภาพเปิดเผยชอบเข้าสังคม มีความอดทน ใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง ไม่มีปัญหาส่วนตัวในด้านความประพฤติที่ทำให้เสียหาย

ในการปฏิบัติงาน จะต้องมีความรักงานฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ มีความรับผิดชอบ เป็นนักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างฉับไว

ถ้าหากคุณธรรมประจำใจนั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดี ควรปฏิบัติตนเป็นผู้ให้บริการแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะการให้ความรู้ต่าง ๆ ด้วยความเสียสละและเต็มใจ

✓ ยุทธสิทธิ์ วีระบุตร ผู้ช่วยอธิการวิทยาลัยการปกครอง (ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2531) ให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ทัศนคติ และความชำนาญงานให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถทำงานเป็นทีมหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถพูดให้คนเกิดความสนใจ และสามารถใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมในการฝึกอบรม โดยเฉพาะการใช้เกมต่าง ๆ ประกอบการฝึกอบรม ต้องมีความรู้ในเรื่องการ

หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ในด้านลักษณะประจำตัวจะต้องมีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เป็นนักประชาธิปไตย ใจกว้าง รับฟังความเห็นผู้อื่น มีกิริยาท่าทางการพูดจาที่น่าเลื่อมใส การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย เหมาะสมกับคนกลุ่มต่าง ๆ ที่เข้ารับการฝึกอบรม เป็นแบบอย่างที่ดี โดยเฉพาะการลดละเลิกยาสูบ นอกจากนี้ จะต้องมีความประพฤติ และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวมและมีความรับผิดชอบ

กระแส ชะวงค์ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรม และพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานอาเซียน (ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2531) ได้กล่าวถึงเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพว่าจะต้องมีบทบาทหน้าที่โดยยัดหลัก 5 C. คือ

1. Consultation ได้แก่ การปรึกษาหารือจากผู้ทรงคุณวุฒิในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตร และพัฒนากลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้งานฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
2. Co-operation ได้แก่ การให้ความร่วมมือแก่ทุกฝ่ายทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน
3. Coordination ได้แก่ การประสานงานจากทุกหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน
4. Copy ได้แก่ การเรียนรู้ประสบการณ์จากผู้อื่นแล้วนำมาปรับหรือประยุกต์ใช้ในงานฝึกอบรม

5. Creative ได้แก่ การคิดค้น สร้างสรรค์ ทดลองรูปแบบใหม่ ๆ ในงานฝึกอบรม

คุณลักษณะในด้านความรู้ความสามารถ จะต้องมีความรู้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์ หรือจิตวิทยาการเรียนรู้ มีความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ ความรู้ในเรื่องการบริหาร หรือการจัดการ มีความสามารถในการวางแผน มีศิลปะการพูดในที่สาธารณะ การพูดโน้มน้าวผู้อื่น มีความสามารถในการจัดสัมมนา การฉายภาพยนตร์ หรือสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม

ในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ต้องมีความมั่นคงในอารมณ์ มีความอดทน ยึดมั่นแน่วแน่ มีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพอ่อนโยน ใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นและข้อติชม

ในการปฏิบัติงาน จะต้องเป็นผู้ที่เก่งในเรื่องคนและเก่งงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความละเอียดรอบคอบ ให้บริการแก่ผู้เรียนและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

สรุปคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

จากการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจากทฤษฎีงานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความเห็นทั้งหมดโดยพิจารณาตามกลุ่มคุณลักษณะในได้แก่ต่าง ๆ สรุปเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพได้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้

- 1.1 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 มีความรู้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่สังกัด
- 1.3 มีความรู้ในหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้
- 1.4 มีความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ
- 1.5 มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.5.1 ความรู้ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 1.5.2 ความรู้ในการสร้างหลักสูตร
 - 1.5.3 ความรู้ในการจัดการฝึกอบรม
 - 1.5.4 ความรู้ในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม
- 1.6 มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
- 1.7 มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มและการทำงานเป็นทีม

2. ด้านความสามารถ

- 2.1 มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา
- 2.2 มีความสามารถในการวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม
- 2.3 มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับคนอื่น
- 2.4 มีความสามารถในการพูด การเขียน การฟัง และการตั้งคำถาม

- 2.5 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และการสื่อความหมาย
- 2.6 มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน
- 2.7 มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศ
- 2.8 มีความสามารถในการสร้างหลักสูตร
- 2.9 มีความสามารถในการวัดและประเมินผล
- 2.10 มีความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีและหลักการเพื่อนำไปปฏิบัติ

3. ด้านคุณลักษณะ

- 3.1 มีใจเสียสละ การพูดจาชัดเจนดี
- 3.2 กิริยาท่าทาง การวางตัว การแต่งกายเรียบร้อย
- 3.3 มนุษยสัมพันธ์ดี
- 3.4 มีความเป็นกันเอง เปิดเผย
- 3.5 ใจกว้างยอมรับฟังความเห็นผู้อื่น
- 3.6 มีการควบคุมอารมณ์ดี
- 3.7 เป็นผู้มีเหตุผล
- 3.8 เป็นผู้มีอารมณ์ขัน
- 3.9 มีความเข้มแข็งอดทน
- 3.10 เป็นคนมีระเบียบวินัย
- 3.11 มีความจริงใจ
- 3.12 มีความคล่องตัว

4. ด้านคุณธรรม

- 4.1 มีความประพฤติและเป็นแบบอย่างที่ดี
- 4.2 มีความโอบอ้อมอารี ใฝ่ดี ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 4.3 มีเมตตา กรุณา

4.4 เป็นคนตรงต่อเวลา

4.5 มีความรอบคอบ

4.6 มีความรับผิดชอบ

5. ด้านผลการปฏิบัติงาน

5.1 มีใจรักงานฝึกอบรม

5.2 มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม

5.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.4 ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5.5 สนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงานที่สังกัด

5.6 อุทิศตนเพื่อส่วนรวม

คุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าทีฝึกอบรมที่มีคุณภาพดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้จำแนกตามความถี่ของผู้เสนอแนวความคิดจากทฤษฎี งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้เลขรหัสสำหรับผู้ให้แนวความคิดทางทฤษฎีตั้งแต่เลขที่ 1 - 31 เลขรหัสผู้ให้แนวคิดจากการวิจัยตั้งแต่เลขที่ 32 - 35 และเลขรหัสผู้ให้แนวคิดจากการสัมภาษณ์ตั้งแต่เลขที่ 36 - 41 ดังนี้

<u>เลขรหัส</u>	<u>ผู้ให้แนวความคิด</u>	
1	ไพรัตน์	เดชะรินทร์
2	กริช	กัม โภชน์
3	พัลลภ	กฤตยานวิษ
4	น้อย	ศิริโชติ
5	ชวรศักดิ์	หาญรงค์
6	เรังลักษณ์	ไวจณันท์
7	พลเทพ	จันทร์สีประเสริฐ
8	ไตรรัตน์	โกศลภากรณ์

<u>เลขรหัส</u>	<u>ผู้ให้แนวความคิด</u>			
9	มานะ	กลุ่หรือกุล		
10	กฤษณเนตร	เบ็หรือมโน		
11	สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน			
12	สันักต	สันธุนันท์	ประทุม	
13	วนิดา	วงศ์ดำ	จักร์	
14	ไมตรี	ทอง	ประวัต	
15	อุระ	แก้ว	ไฮโย	
16	ทัญชัย	สวัสดิ์	รังสิมา	และเทิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์
17	เป็หรือ	ล่ง	กุ่มก	
18	Miles			
19	Burack & Smith			
20	Otto & Glaser			
21	Donaldson & Scannell			
22	Bass & Vaughan			
23	Laird			
24	สัน	เจริญ	งจัน	
25	ณัน	สุจัน	งจัน	
26	นิคม	จักร	วิทุร	
27	โสภณ	ภู	เก้าล้วน	
28	เกษม	จรี	นโท	
29	เส็หรือ	แดง	วัง	
30	เย็นใจ	เลา	หาวลิ	
31	ธีระชัย	เทม	ณะสิริ	
32	เด็หรือวัลย์	ลัม	ภักยะศรีสกุล และเกณัน พงษ์สิทธิ์	

<u>เลขรหัส</u>	<u>ผู้ให้แนวความคิด</u>
33	สมาคมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรแห่งสหรัฐอเมริกา
34	O'brien
35	Loth
36	ผืน ปานทาว
37	สจวร์ตคัต หาดูณรงค์
38	เสวี เกียรติบรรลือ
39	ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์
40	ยุทธโณนทร์ วีระบุตร
41	กระแส ชนะวงศ์

ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ และความถี่ของผู้เสนอแนวความคิดตามรหัสดังกล่าว มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ความถี่ของผู้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่
ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

คุณลักษณะ	รหัสผู้เสนอแนวความคิด
1. <u>ความรู้</u>	
1.1 มีความรู้ในวิชาการที่เกี่ยวข้อง	2, 3, 4, 5, 6, 21, 32, 34, 37, 38
1.2 มีความรู้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่สังกัด	10, 11, 22, 38
1.3 มีความรู้ในหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้	8, 33, 34, 36, 41
1.4 มีความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรม	8, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 41,
1.5 มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย	9, 32, 33, 36, 37, 38, 39
1.5.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	9, 33, 37, 40
1.5.2 การสร้างหลักสูตร	9, 36, 37
1.5.3 การจัดการฝึกอบรม	9, 37, 41
1.5.4 การวัดและประเมินผล	9, 33, 36
1.6 มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	10, 11
1.7 มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มและการทำงานเป็นทีม	12, 18, 19, 41

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	รหัสผู้เสนอแนวความคิด
2. <u>ความสามารถ</u>	
2.1 มีความสามารถในการวิเคราะห์ ปัญหาและแก้ปัญหา	4, 13, 19, 23, 32, 33, 36, 37, 38, 39,
2.2 มีความสามารถในการวางแผน จัดโครงการฝึกอบรม	13, 33, 39, 41
2.3 มีความสามารถในการประสาน งานและทำงานร่วมกับคนอื่น	4, 13, 14, 15, 20, 23, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 40, 41
2.4 มีความสามารถในการพูด การ เขียน การฟัง และการใช้คำถาม	5, 20, 23, 32, 33, 34, 38, 39, 40, 41
2.5 มีความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้และการสื่อความหมาย	3, 5, 17, 23, 32, 33, 34, 36, 37, 39
2.6 มีความสามารถในการใช้สื่อ การสอน	17, 23, 32, 39
2.7 มีความสามารถในการสร้าง บรรยากาศ	24, 32, 36, 37, 41
2.8 มีความสามารถในการสร้าง หลักสูตร	19, 33
2.9 มีความสามารถในการวัดและ ประเมินผล	19
2.10 มีความสามารถในการประยุกต์ ทฤษฎีและหลักการเพื่อนำไปปฏิบัติ	14, 15, 17

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	รหัสผู้เสนอแนวความคิด
3. <u>บุคลิกลักษณะ</u> 3.1 มีน้ำเสียง การพูดจาชัดเจนดี 6, 40 3.2 กิริยาท่าทาง การวางตัว การแต่งกายเรียบร้อย 13, 36, 37, 40, 41 3.3 มนุษยสัมพันธ์ดี 1, 4, 12, 27, 32, 36, 37, 38, 41 3.4 มีความเห็นแก่ตนเอง เปิดเผย 21, 22, 24, 25, 36, 37, 39 3.5 ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็น เห็นของผู้อื่น 24, 25, 32, 39, 40, 41 3.6 มีการควบคุมอารมณ์ดี 10, 16, 17, 20, 29, 36, 39, 41 3.7 เป็นผู้มีเหตุผล 10, 16, 17, 20, 29 3.8 เป็นผู้มีความรับผิดชอบ 21, 22, 37, 38 3.9 มีความเข้มแข็งอดทน 10, 16, 17, 20, 28, 37, 38, 39 3.10 เป็นคนมีระเบียบวินัย 28 3.11 มีความจริงใจ 12, 16, 28 3.12 มีความคล่องตัว 21, 22, 32, 37	
4. <u>คุณธรรม</u> 4.1 มีความประพฤติและเป็นแบบ อย่างที่ดี 1, 26, 30, 37, 39, 40, 41 4.2 มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ 10, 14, 26, 36, 37, 39, 40	

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะ:	รหัสผู้เสนอแนวความคิด
4.3 มีเมตตา กรุณา	10, 14
4.4 เป็นคนตรงต่อเวลา	4, 8, 32
4.5 มีความรอบคอบ	37, 41
4.6 มีความรับผิดชอบ	1, 36, 39, 40
5. <u>อุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน</u>	
5.1 มีใจรักในงานฝึกอบรม	9, 10, 29, 32, 35, 36, 39
5.2 มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม	9, 11, 24, 29, 39
5.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	11, 20, 41
5.4 ใฝ่หาความรู้และพัฒนาด้าน เองอยู่เสมอ	8, 10, 11, 31, 32, 36, 37, 38, 41
5.5 สนใจต่อความก้าวหน้าของ หน่วยงานที่สังกัด	11, 20, 27, 32
5.6 อุทิศตนเพื่อส่วนรวม	8, 20, 35, 36, 39, 41

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคูณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น มีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การศึกษาคูณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ
- ส่วนที่ 2 การวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
- ส่วนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

การดำเนินการวิจัยส่วนที่ 1

การศึกษาคูณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

การวิจัยส่วนนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อค้นหาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ จึงดำเนินการศึกษา 2 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวความคิดจากเอกสารงานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจากเอกสาร บทความ รวมทั้งงานวิจัยทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศ ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุด

1.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นสังกัดกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น จำนวน 6 คน เนื้อหาที่ทำการสัมภาษณ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และ คุณลักษณะที่จำเป็นของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

1.3 นำผลที่ได้จากการศึกษาตามข้อ 1.1 และ 1.2 มาสังเคราะห์คุณลักษณะเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน (ตามรายละเอียดดังสรุปไว้ในบทที่ 2) หลังจากนี้ได้นำผลการสังเคราะห์ไปสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรอบรู้ และประสบการณ์ในงานฝึกอบรมที่สังกัดกรมการนิเทศชุมชนในชั้นต่อไป

2. ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมที่สังกัดกรมการนิเทศชุมชน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้เลือกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมของกรมการนิเทศชุมชน ตั้งแต่ระดับรองอธิบดี จนถึงหัวหน้าฝ่ายการฝึกอบรม มีจำนวนแต่ละระดับดังนี้

2.1.1 รองอธิบดี ได้แก่ รองอธิบดีกรมการนิเทศชุมชน จำนวน 3 คน

2.1.2 ผู้อำนวยการกอง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองต่าง ๆ และผู้บริหารหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวน 9 คน

2.1.3 ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 1 - 9 จำนวน 9 คน

2.1.4 นักวิชาการจังหวัด ผู้วิจัยเลือกนักวิชาการจังหวัดที่เคยทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายการฝึกอบรม หรือเป็นวิทยากรด้านการฝึกอบรมมาก่อน โดยเลือกจากเขตพัฒนาชุมชนเขต ละ 1 คน รวมจำนวน 9 คน

2.1.5 หัวหน้าฝ่ายการฝึกอบรม ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายการฝึกอบรมของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขตทุกเขต และหัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมในกองฝึกอบรม รวม 11 คน

2.2 การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาตามขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพแต่ละด้าน มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดสำหรับการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาลำดับความจำเป็น ซึ่งกำหนดไว้ 5 ลำดับ คือ จำเป็นน้อยที่สุด จำเป็นน้อย จำเป็นปานกลาง จำเป็นมาก และจำเป็นมากที่สุด (ดังรายละเอียดในภาคผนวก จ.)

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในส่วนกลางเป็นผู้ตอบ และขอรับคืนด้วยตนเอง ส่วนผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ส่วนภูมิภาค ให้วิธีส่งแบบสอบถามไปให้ตอบและให้ส่งคืนทางไปรษณีย์

แบบสอบถามที่ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบมีจำนวน 41 คน ได้รับคืนจำนวน 32 คน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนแยกตามตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ

ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ	ส่งไป	ได้รับคืน
รองอธิบดี	3	2
ผู้อำนวยการกอง	9	9
ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาชุมชน เขต	9	7
พัฒนาการจังหวัด	9	5
หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม	11	9
รวม	41	32

จากตาราง 2 จะเห็นว่า แบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 78.05

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำคำตอบของผู้ที่เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ โดยการคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าความเบี่ยงเบน (Interquartile Range) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ของศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และเลือกรายละเอียดของคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ โดยพิจารณาจากค่าลำดับความจำเป็นที่ได้จากค่าความสอดคล้องของคำตอบจากคณะผู้เชี่ยวชาญ

การพิจารณาค่ามัธยฐานและค่าความเบี่ยงเบนของคำตอบ พิจารณาจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ค่ามัธยฐานของคำตอบที่มีค่าตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป เป็นค่าที่แสดงถึงความจำเป็นมากและค่ามัธยฐานที่มีค่าต่ำกว่า 4.00 ลงมา เป็นค่าที่แสดงถึงความจำเป็นน้อย สำหรับการพิจารณาความสอดคล้องของคำตอบนั้น ถ้าค่าความเบี่ยงเบนที่เท่ากับหรือต่ำกว่า 1.00 ถือว่าเป็นค่าที่แสดงถึงความสอดคล้องกันสูง ค่าเบี่ยงเบนมากกว่า 1.00 แต่ไม่เกิน 1.50 เป็นค่าความสอดคล้องปานกลาง และค่าความเบี่ยงเบนที่มากกว่า 1.50 เป็นค่าความสอดคล้องต่ำ

ผู้วิจัยเลือกรายละเอียดของคุณลักษณะ ที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ แต่ละด้านที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันสูง (ค่าความเบี่ยงเบนเท่ากับหรือต่ำกว่า 1.00) ที่มีความจำเป็นมาก (ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป) ไว้เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ สำหรับดำเนินการวิจัยในส่วนที่ 2 ต่อไป

การดำเนินการวิจัยส่วนที่ 2

การวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

การดำเนินการวิจัยส่วนที่ 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการนิเวศชุมชนตามคุณลักษณะต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการวิจัยส่วนที่ 1 และเปรียบเทียบคุณภาพ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ คือ ระดับกอง ระดับเขต และระดับจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรในการวิจัยส่วนที่ 2 คือ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสังกัดกรมการนิเวศชุมชน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับส่วนกลางคือกองฝึกอบรม ระดับเขตคือสำนักงานนิเวศชุมชนเขต และระดับจังหวัดคือที่ทำการนิเวศชุมชนจังหวัด รวมจำนวน 375 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 300 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างดำเนินการดังนี้

2.1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกองฝึกอบรม ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายในอัตราส่วนร้อยละ 80 ของประชากรทั้งหมด 30 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน

2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างจากสำนักงานนิเวศชุมชนเขต ใช้วิธีเดียวกันกับข้อ 2.1 ในอัตราส่วนร้อยละ 80 ของประชากรทั้งหมด 75 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน

2.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ทำการนิเวศชุมชนจังหวัด ใช้วิธีการสุ่มจังหวัดเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลก่อน โดยให้ได้จังหวัดกระจายไปตามเขตการนิเวศชุมชนทุกเขต แต่ละเขตสุ่มจำนวนจังหวัดในอัตราส่วนร้อยละ 80 ของจังหวัดทั้งหมดในแต่ละเขต ได้จำนวนจังหวัดที่ใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการวิจัย จำนวน 57 จังหวัด และเลือกเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในจังหวัดที่คัดเลือกไว้ทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 80 ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในระดับจังหวัดทั้งหมดจากจำนวน 270 คน

รายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนที่ 2 แสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ระดับ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ระดับส่วนกลาง (กองฝึกอบรม)	30	24
ระดับเขต (สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต)	75	60
ระดับจังหวัด (ที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด)	270	216
รวม	375	300

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. การศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรซึ่งเป็นคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 5 ด้าน คือ

- 1.1 ความรู้
- 1.2 ความสามารถ
- 1.3 บุคลิกลักษณะ
- 1.4 คุณธรรม
- 1.5 อุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ มีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สังกัดของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ คือ

2.1.1 ระดับกอง

2.1.2 ระดับเขต

2.1.3 ระดับจังหวัด

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 5 ด้าน คือ

2.2.1 ความรู้

2.2.2 ความสามารถ

2.2.3 บุคลิกลักษณะ

2.2.4 คุณธรรม

2.2.5 ยอดความดีในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยส่วนที่ 1 มากำหนดเป็นเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นการวัดคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 5 ด้าน คือ ความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรม และอุดมการณ์ ในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือวัดแต่ละด้านมีลักษณะแตกต่างกันตามความเหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด ดังนี้

1. ด้านความรู้ ผู้วิจัยสร้างแบบทดสอบความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำเป็นต้องรู้ เป็นแบบให้เลือกตอบข้อที่ถูกต้องที่สุด ใน 4 ตัวเลือก จำนวน 53 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องต่อไปนี้

1.1 หลักการและวิธีการพัฒนาชุมชน

1.2 การจัดตั้งและพัฒนากลุ่ม/องค์กร

- 1.3 หลักมนุษยสัมพันธ์
- 1.4 การวางแผนพัฒนาชุมชน
- 1.5 หลักการประสานงาน
- 1.6 การทำงานกับประชาชนในชุมชน
- 1.7 การพัฒนาประเทศและการพัฒนาชุมชน
- 1.8 นโยบายกรมการพัฒนาชุมชน
- 1.9 การดำเนินงานตามแผนงานของกรมการพัฒนาชุมชน
- 1.10 หลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- 1.11 เทคนิคการฝึกอบรม
- 1.12 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 1.13 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
- 1.14 การจัดทำโครงการฝึกอบรม
- 1.15 การบริหารการฝึกอบรม
- 1.16 การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม
- 1.17 การจัดกิจกรรมเพื่อการฝึกอบรม
- 1.18 การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม
- 1.19 บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
- 1.20 พฤติกรรมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม

2. ด้านความสามารถ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความสามารถเป็นลักษณะให้ผู้ตอบประเมินตนเองว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นแบบประมาณค่า 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด มีข้อคำถาม 14 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องต่อไปนี้

- 2.1 การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปสู่การจัดการฝึกอบรม
- 2.2 การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการฝึกอบรม
- 2.3 การวางแผนจัดทำโครงการฝึกอบรม

2.4 การประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.5 การพูดที่มีประสิทธิภาพ

2.6 การเขียนที่มีประสิทธิภาพ

2.7 การฟังและการสรุปประเด็นความคิด

2.8 การตั้งคำถามและการใช้คำถาม

2.9 การถ่ายทอดความรู้

2.10 การใช้สื่อการฝึกอบรม

2.11 การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

2.12 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

2.13 การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

2.14 การประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ

3. ด้านบุคลิกลักษณะ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดบุคลิกลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมโดยอาศัยแนวความคิดจากการวัดบุคลิกภาพครูในงานวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา ของ ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530 : 316 - 321) มีลักษณะเป็นข้อคำถามหรือข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ มีทั้งข้อความที่เป็นทางบวก (Positive) และข้อความในทางลบ (Negative) ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามระดับพฤติกรรมการปฏิบัติตามความเป็นจริงของตนเอง โดยกำหนดระดับการปฏิบัติ 4 ระดับ คือ ปฏิบัติประจำ (จริงมากที่สุด) ปฏิบัติบ่อย (จริง) ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง (จริงบ้าง) และไม่ได้ปฏิบัติ (ไม่จริง) จำนวน 24 ข้อ ความคลุมเครือหาในเรื่องต่อไปนี้

3.1 น้ำเสียงการพูดจา

3.2 ลีริยาท่าทาง การแต่งกาย

3.3 มนุษยสัมพันธ์และความเป็นกันเอง

3.4 การวางตัว

3.5 การยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

3.6 การควบคุมอารมณ์

- 3.7 การมีเหตุผล
- 3.8 การมีอารมณ์ขัน
- 3.9 การมีจิตใจเข้มแข็งอดทน
- 3.10 การมีระเบียบวินัย
- 3.11 ความจริงใจ
- 3.12 ความคล่องตัว

4. ด้านคุณธรรม ผู้วิจัยสร้างแบบวัดคุณธรรมโดยกำหนดเป็นสถานการณ์และเหตุการณ์ที่น่าจะเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวัน และให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความเห็นหรือความจริงที่ตนปฏิบัติ โดยมีตัวเลือกตอบที่แสดงถึงการตัดสินใจในสถานการณ์ หรือเหตุการณ์นั้น ๆ 4 ตัวเลือก การสร้างข้อคำถามที่เห็นสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ และการสร้างตัวเลือกตอบผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดจากการวิจัย เรื่อง จริยธรรมของเยาวชนไทย ของดวงเดือน จันทร์นาวิน และเนืองนทะ ประจวบปัจจนิก (2520) และจากผลการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทยของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2523)

ตัวเลือก 4 ตัวในข้อคำถามแต่ละข้อแสดงถึงการตัดสินใจ 4 ระดับ คือ

- ระดับ 1 การตัดสินใจที่ยึดหลักการเพื่อประโยชน์ของตนเอง
- ระดับ 2 การตัดสินใจที่ยึดหลักการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นในวงแคบ
- ระดับ 3 การตัดสินใจที่ยึดหลักการเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนใหญ่
- ระดับ 4 การตัดสินใจที่ยึดหลักอุดมการณ์สากล โดยไม่หวังผลตอบแทน

ข้อคำถามมีทั้งหมด 10 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องต่อไปนี้

- 4.1 ความประพฤติและการเป็นแบบอย่างที่ดี
- 4.2 ความโอบอ้อม ถ่อมตัว เลื้อยเพื่อเพื่อนฝูง
- 4.3 ความเสียสละ
- 4.4 ความเมตตา กรุณา
- 4.5 ความตรงต่อเวลา
- 4.6 ความรอบคอบ
- 4.7 ความรับผิดชอบ

5. ด้านอุดมการณ์ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยแนวความคิดจากการสร้างแบบวัดทัศนคติในการทำงานราชการในการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2529) โดยดัดแปลงมาตราส่วนประมาณค่าเป็น 4 ระดับ ข้อคำถามได้สร้างข้อความเกี่ยวกับอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ตอบพิจารณาว่า ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของตนอยู่ในระดับใดใน 4 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่จริง และ ไม่จริงเลย

ข้อคำถามมีจำนวน 20 ข้อ มีทั้งข้อความที่เป็นทางบวก (Positive) และข้อความที่เป็นทางลบ (Negative) ครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องต่อไปนี้

- 5.1 การมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม
- 5.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 5.3 การใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเอง
- 5.4 ความสนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน
- 5.5 การอุทิศตนเพื่อส่วนรวม
- 5.6 ความอดทนต่องานหนักและอุปสรรคต่าง ๆ

การทดลองเครื่องมือและการปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือ มีรายละเอียดดังนี้

1. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกองฝึกอบรม จำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต เขตละ 1-2 คน จำนวน 10 คน และนักวิชาการพัฒนาชุมชนของฝ่ายวิชาการที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด 15 จังหวัด คือ นະເຂົາ ລຳປາງ ພິພຸດ ລາວ ສຸໂຫຍ ເທນຄາຍ ສກລນຸຣ ນຸດຣາຊໄຟມາ ສລບຸຣີ ຣະຍອງ ເນທຸບຸຣີ ປຸທຸນຊານີ ສມຸທຣສາດຣ ເນຣປຸຣຸມ ຍະລາ ແລະ ເນຣຊຣີຣຸຣຸມຣາຊ ຈຶ່ງຫວັດລະ 3 ຄົນ ລວມ 45 ຄົນ ລວມທັງສິ້ນ ຈຳນວນ 60 ຄົນ

2. นำผลการทดลองมาวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยดำเนินการดังนี้

2.1 การวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบความรู้ ใช้วิธีการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าความยากง่าย (Difficulty) โดยใช้เทคนิคร้อยละ 25 ของ

คะแนนกลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีทางของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน 20 (KR 20) (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 97 - 99, 106) ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า แบบทดสอบจำนวน 53 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.77 แต่มีข้อคำถามหลายข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ และมีความยากหรือง่ายเกินไป ผู้วิจัยจึงเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมและยังครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดไว้ จำนวน 40 ข้อ เมื่อคำนวณหาค่าความยากง่ายใหม่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.36 - 0.80 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 - 0.60 ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบที่คัดเลือกไว้มีค่าเท่ากับ 0.79

2.2 การวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิคร้อยละ 25 ของคะแนนกลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ และทดสอบค่าที (t-test) (วิเชียร เกตุสิงห์. 2521 : 140 - 141) และหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach. 1970 : 161) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

2.2.1 แบบสอบถามด้านความสามารถ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 3.16 - 8.50 มีค่าความเชื่อมั่น 0.82

2.2.2 แบบสอบถามด้านบุคลิกลักษณะ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.71 - 4.94 มีค่าความเชื่อมั่น 0.41

2.2.3 แบบสอบถามด้านคุณธรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 1.75 - 8.52 มีค่าความเชื่อมั่น 0.72

2.2.4 แบบสอบถามด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน จากคำถามจำนวน 20 ข้อ เมื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว ปรากฏข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำและบางข้อไม่มีค่าอำนาจจำแนกเลย ผู้วิจัยจึงคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไป และยังคงครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดไว้เหลือจำนวน 12 ข้อ เมื่อคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.73 และมีค่าอำนาจรายข้อระหว่าง 2.07 - 6.27

เนื่องจากแบบสอบถามด้านบุคลิกลักษณะมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ผู้วิจัยจึงปรับปรุงข้อคำถามให้ชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้น แล้วนำไปทดลองใหม่อีก

ครั้งหนึ่งกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม คือ พัฒนาการอำเภอที่เคยปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมมาก่อน รวมทั้งพัฒนาการซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน โดยกระทำกับพัฒนาการอำเภอที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ ณ วิทยาลัยการพัฒนชุมชน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี และพัฒนาการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตชานเมืองของจังหวัดนครปฐม นครบุรี สุพรรณบุรี และสมุทรสงคราม รวมจำนวน 50 คน เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ 0.68 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 1.80 - 4.94 เหมาะสมสำหรับใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้

2.3 ส่วนความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนั้น เนื่องจากแบบสอบถามส่วนนี้ได้สร้างมาจากผลการศึกษาส่วนที่ 1 ซึ่งได้รับการพิจารณารายละเอียดของเนื้อหาแต่ละด้านจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงกล่าวได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) อย่างเพียงพอ

3. ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเป็นชุดเดียวกัน สำหรับวัดคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 100 ข้อ ประกอบด้วย

3.1 ด้านความรู้	จำนวน	40 ข้อ
3.2 ด้านความสามารถ	จำนวน	14 ข้อ
3.3 ด้านบุคลิกลักษณะ	จำนวน	24 ข้อ
3.4 ด้านคุณธรรม	จำนวน	10 ข้อ
3.5 ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	จำนวน	12 ข้อ

การเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำ 2 ลักษณะ คือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกองฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้วิธีแจกแบบสอบถามและขอรับคืนด้วยตนเอง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต และที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปให้ตอบทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรมของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต และหัวหน้าฝ่ายวิชาการของที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด ในการแจกจ่ายแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่อยู่ในบังคับบัญชาของตนเป็นผู้ตอบ และในขณะเดียวกันผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้ตอบพร้อมทั้งจัดซองติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ส่งถึงผู้วิจัยแนบไปกับแบบสอบถามทุกฉบับ ให้ผู้ตอบส่งคืนทางไปรษณีย์ภายในระยะเวลาที่กำหนด

จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 300 ฉบับ ปรากฏว่ามีผู้ตอบจำนวน 259 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.33 ในจำนวนนี้ เป็นแบบสอบถามที่กรอกข้อความแล้วทุกฉบับ รายละเอียดของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนแยกตามระดับ

ระดับ	ส่งไป	ได้รับคืน	ได้รับคืน คิดเป็นร้อยละ
กองฝึกอบรม	24	22	91.66
สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต	60	54	90.00
ที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด	216	183	84.72
รวม	300	259	86.33

รายละเอียดของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับแสดงไว้ในภาคผนวก ค.

การจัดกระทำกับข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูล เริ่มด้วยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแหล่งมีวิจัยที่ได้รับกลับมา แล้วทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การตรวจให้คะแนน การตรวจให้คะแนนคำตอบในเครื่องมือการวิจัยแต่ละด้าน ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนรายการต่าง ๆ ให้มีค่าคะแนนเต็มรายการละ 4 คะแนน การให้คะแนนแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านความรู้ มีรายการให้คะแนน 20 รายการ แต่ละรายการมีข้อคำถาม 2 ข้อ ข้อที่ตอบถูกต้องได้คะแนนเต็มเท่ากับ 2 ดังนั้น แต่ละรายการมีคะแนนเต็มเท่ากับ 4 รวมทุกรายการมีคะแนนเต็ม 80

1.2 ด้านความสามารถ ให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ ถ้าตอบในช่องมากที่สุด ได้คะแนน 4 มากได้คะแนน 3 น้อยได้คะแนน 2 และน้อยที่สุดได้คะแนน 1 ข้อคำถามด้านนี้มี 14 รายการ คะแนนเต็ม 56

1.3 ด้านพฤติกรรมลักษณะ ให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้

1.3.1 ข้อที่เป็นเชิงบวก ถ้าตอบในช่องปฏิบัติประจำ (จริงมากที่สุด) ได้คะแนน 4 ปฏิบัติบ่อย (จริง) ได้คะแนน 3 ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง (จริงบ้าง) ได้คะแนน 2 และไม่ได้ปฏิบัติ (ไม่จริง) ได้คะแนน 1

1.3.2 ข้อที่เป็นเชิงลบ ถ้าตอบในช่องปฏิบัติประจำ (จริงมากที่สุด) ได้คะแนน 1 ปฏิบัติบ่อย (จริง) ได้คะแนน 2 ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง (จริงบ้าง) ได้คะแนน 3 และไม่ได้ปฏิบัติ (ไม่จริง) ได้คะแนน 4

ข้อคำถามด้านนี้มี 24 ข้อ เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด 12 รายการ (แต่ละรายการมีคำถาม 2 ข้อ) การให้คะแนนแต่ละรายการ จึงใช้วิธีการรวมคะแนน 2 ข้อคำถาม

เข้าด้วยกัน แล้วหารด้วย 2 ค่าคะแนนของแต่ละรายการจึงมีค่าคะแนนเต็มเท่ากับ 4 เมื่อรวมคะแนนทุกรายการมีค่าคะแนนเต็ม 48

1.4 ด้านคุณธรรม มีข้อคำถาม 10 ข้อ แต่ละข้อมีตัวเลือกตอบ ซึ่งมีค่าคะแนนมากน้อยตามระดับการตัดสินใจ ตั้งแต่ 1 ถึง 4 โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน มีดังนี้

1.4.1 ถ้าเลือกตอบข้อที่แสดงถึงการตัดสินใจที่ยึดหลักการเพื่อประโยชน์ของตนเอง ได้คะแนน 1

1.4.2 ถ้าเลือกตอบข้อที่แสดงถึงการตัดสินใจที่ยึดหลักการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นในวงแคบ ได้คะแนน 2

1.4.3 ถ้าเลือกตอบข้อที่แสดงถึงการตัดสินใจที่ยึดหลักการเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนใหญ่ ได้คะแนน 3

1.4.4 ถ้าเลือกตอบข้อที่แสดงถึงการตัดสินใจที่ยึดหลักอุดมการณ์สากล โดยไม่หวังผลตอบแทน ได้คะแนน 4

ในจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ มีเนื้อหาที่ต้องการวัด 7 รายการ รายการที่มีข้อคำถาม 2 ข้อมี 3 รายการ รายการที่มีข้อคำถาม 1 ข้อ มี 4 รายการ การให้คะแนนแต่ละรายการมีคะแนนเต็ม 4 คะแนนเท่ากัน เมื่อรวมทุกรายการแล้วมีคะแนนเต็ม 28

1.5 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน มีคำถาม 12 ข้อ เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด 6 รายการ (รายการละ 2 ข้อ) ให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ตามเกณฑ์ ดังนี้

1.5.1 ข้อที่เป็นเชิงบวก ถ้าตอบจริงที่สุดได้คะแนน 4 จริงได้ 3 ไม่จริงได้ 2 และไม่จริงเลยได้ 1

1.5.2 ข้อที่เป็นเชิงลบ ถ้าตอบจริงที่สุดได้ 1 จริงได้ 2 ไม่จริงได้ 3 ไม่จริงเลยได้ 4

การให้คะแนนแต่ละรายการมีคะแนนเต็ม 4 ดังนั้นรายการที่มีคำถาม 2 ข้อ จึงใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยโดยนำคะแนนที่ได้จากข้อคำถาม 2 ข้อ รวมกันแล้วหารด้วย 2 เมื่อรวมคะแนนทุกรายการแล้วมีคะแนนเต็ม 24

2. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายให้ได้ข้อมูลสำหรับตอบคำถามการวิจัยที่ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพตามคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างไร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3² ระดับ คือ ระดับกอง ระดับเขต และระดับจังหวัด มีคุณภาพแตกต่างกันอย่างไร มีรายละเอียดของการวิเคราะห์ดังนี้

2.1 ผู้วิจัย นำข้อมูลจากการตรวจให้คะแนนรายบุคคล ไปวิเคราะห์เป็นคะแนนของกลุ่มโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ยจำแนกตามกลุ่มและคะแนนเฉลี่ยรวมทั้งหมด นอกจากนี้ได้จำแนกการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของคะแนนออกเป็นด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ ความรู้ ความสามารถ บุคลิก ลักษณะ คุณธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ แต่ละด้านได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยตามรายการย่อยเพื่อหาคำตอบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีคุณภาพตามรายการนั้น ๆ มากน้อยในเรื่องใดตามลำดับ

2.2 สำหรับการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับคือ ระดับกอง ระดับเขต และระดับจังหวัด มีคุณภาพแตกต่างกันอย่างไรนั้น ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่า F-test และตรวจสอบความแตกต่างที่ละคู่ด้วยวิธีทางสถิติแบบนิวแมนคูลส์ (Newman Keuls Test)

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามข้อ 2.1 และ 2.2 ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ของศูนย์คอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การดำเนินการวิจัยส่วนที่ 3

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

บทนำ

การวิจัยส่วนนี้มีวัตถุประสงค์จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โดยการเปรียบเทียบตัวแปรด้านต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จากผลการวิจัยส่วนที่ 2 เพื่อหาแนวโน้มบางประการ ที่คาดว่าจะเห็นสาเหตุทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมกลุ่มเดียวกับการวิจัยในส่วนที่ 2 สำหรับการศึกษาลำดับนี้ได้เลือกเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมาทำการศึกษาย่อย 2 กลุ่ม กลุ่มละเท่า ๆ กัน คือกลุ่มที่มีคุณภาพสูง และกลุ่มคุณภาพต่ำ อันเป็นผลมาจากการวิจัยส่วนที่ 2 แต่เนื่องจากผลการวิจัยส่วนที่ 2 มีผู้ได้คะแนนในกลุ่มคุณภาพสูง (คะแนนสูงกว่า 3.5) และกลุ่มคุณภาพต่ำ (คะแนนต่ำกว่า 2.5) จำนวนน้อยมาก ผู้วิจัยจึงเลือกโดยใช้เทคนิคร้อยละ 25 ของผู้ได้คะแนนกลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ ดังนั้นในจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้งหมด 259 คน จึงได้ตัวแทนกลุ่มละ 65 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้เลือกคนที่ได้คะแนนการวัดคุณภาพสูงที่สุดลงไปตามลำดับจำนวน 65 คน เป็นตัวแทนของกลุ่มคุณภาพสูงและเลือกจากคนที่ได้คะแนนต่ำสุดขึ้นไป จำนวน 65 คน เป็นตัวแทนของกลุ่มคุณภาพต่ำ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ 130 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ประกอบด้วยตัวแปรที่คาดว่าจะ เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ประกอบด้วย

1. สถานภาพส่วนตัว ได้แก่

1.1/ อายุ จำแนกเป็น

1.1.1 อายุไม่เกิน 40 ปี

1.1.2 อายุมากกว่า 40 ปี

1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม จำแนกเป็น

1.2.1 ไม่ถึง 5 ปี

1.2.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

1.3/ สถานสมรส จำแนกเป็น

1.3.1 มีคู่สมรส (อยู่ด้วยกัน หรือ แยกกันอยู่)

1.3.2 ไม่มีคู่สมรส (โสด หรือ หม้าย)

1.4/ รายได้และรายจ่ายในครอบครัว จำแนกเป็น

1.4.1 รายได้เพียงพอกับรายจ่าย

1.4.2 รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

1.5 สุขภาพ จำแนกเป็น

1.5.1 แข็งแรงสมบูรณ์ดี

1.5.2 ไม่ค่อยแข็งแรงสมบูรณ์เท่าที่ควร

2. สถานการณ์ปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกอบรม จำแนกเป็น

2.1.1 งานบริหารการฝึกอบรม

2.1.2 เป็นวิทยากรให้ความรู้

2.1.3 งานธุรการและจัดทำเอกสาร

2.2 สังกัด จำแนกเป็น

2.2.1 กองฝึกอบรม

2.2.2 สำนักงานคณะกรรมการพิเศษ

2.2.3 ที่ทำการนิเทศฯ จังหวัด

2.3 การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ในวิชาชีพการฝึกอบรม ประกอบด้วย

2.3.1 จำนวนครั้งที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา จำแนกเป็น

2.3.1.1 ปีละไม่เกิน 1 ครั้ง

2.3.1.2 ปีละหลายครั้ง

2.3.2 ประเภทของหลักสูตรที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา

จำแนกเป็น

2.3.2.1 หลักสูตรที่จัดขึ้นในระดับจังหวัด

2.3.2.2 หลักสูตรที่จัดขึ้นในระดับเขต

2.3.2.3 หลักสูตรที่จัดขึ้นในส่วนกลาง

2.4 ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม จำแนกเป็น

2.4.1 มีปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.4.2 ไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.5 สภาพการบริหารของหน่วยงาน ประกอบด้วย

2.5.1 การได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็น

2.5.1.1 ได้รับความสนับสนุนมาก

2.5.1.2 ได้รับความสนับสนุนปานกลาง

2.5.1.3 ไม่ค่อยได้รับความสนับสนุนเท่าที่ควร

2.5.2 ความเหมาะสมของการกำหนดหน้าที่การงาน จำแนกเป็น

2.5.2.1 เหมาะสม

2.5.2.2 ไม่เหมาะสม

2.5.3 ความพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

2.5.3.1 พอใจ

2.5.3.2 ไม่พอใจ

ตัวแปรตาม ได้แก่คุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 2 ระดับ คือ คุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเชิงสำรวจ มีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ที่ต้องการศึกษาตามตัวแปรที่กำหนด ลักษณะแบบสอบถามมีทั้งแบบเลือกตอบและเติมคำหรือข้อความให้ผู้ตอบแสดงความเห็นเพิ่มเติมได้ นอกจากข้อคำถามที่มีเนื้อหาตามตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้สอบถามความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไปด้วย เพื่อให้ข้อมูลในการเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต่อไป ข้อคำถามมีทั้งหมดจำนวน 23 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการพร้อมกันกับการวิจัยส่วนที่ 2 โดยรวมแบบสอบถามส่วนนี้เป็นตอนหนึ่งของเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนที่ 2 ให้ผู้ตอบที่เ็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยส่วนที่ 2 ทุกคนเป็นผู้ตอบในคราวเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS เพื่อจัดลำดับคะแนนจากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดลงไปถึงต่ำสุดตามลำดับแล้วจัดกลุ่มออกเป็นกลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ หลังจากนั้นวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำกับตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square)

F- test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

ส่วนที่ 2 ผลการวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1

ผลการศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

จากการศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วสังเคราะห์คุณลักษณะจัดกลุ่มออกเป็นด้านต่าง ๆ และสร้างแบบสอบถามความถี่ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในงานพัฒนาชุมชนว่า คุณลักษณะนั้น ๆ มีความจำเป็นต่องานในบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ผลการวิเคราะห์ความถี่ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าความเบี่ยงเบนของคำตอบในแบบสอบถาม ซึ่งดำเนินการเพียง 1 รอบ ผู้เชี่ยวชาญมีความถี่สอดคล้องกันว่าคุณลักษณะทุกรายการมีความจำเป็นในระดับมากขึ้นไป จนถึงจำเป็นมากที่สุด กล่าวคือ มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และค่าความเบี่ยงเบนไม่เกิน 1.00 (รายละเอียดของผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) ดังนั้น คุณลักษณะต่าง ๆ ที่สอบถามครั้งนี้ทุกรายการเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะด้านความรู้

คุณลักษณะด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำเป็นต้องรู้และนำมาใช้ประโยชน์ในงานฝึกอบรม เพื่อให้งานฝึกอบรมบรรลุจุดมุ่งหมาย คุณลักษณะด้านนี้ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1.1 ความรู้ในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชน ได้แก่ความรู้ต่อไปนี้

- 1.1.1 หลักการและวิธีการพัฒนาชุมชน
- 1.1.2 การจัดตั้งและพัฒนากลุ่ม/องค์กร
- 1.1.3 หลักมนุษยสัมพันธ์
- 1.1.4 การวางแผนพัฒนาชนบท
- 1.1.5 หลักการประสานงาน
- 1.1.6 การทำงานกับประชาชนในชนบท
- 1.1.7 การพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบท

1.2 ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด ได้แก่

- 1.2.1 นโยบายกรมการพัฒนาชุมชน
- 1.2.2 แนวทางดำเนินงานตามแผนงานต่าง ๆ ของกรมการพัฒนาชุมชน

1.3 ความรู้เกี่ยวกับหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

1.4 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรม

1.5 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ได้แก่

- 1.5.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 1.5.2 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
- 1.5.3 การจัดทำโครงการฝึกอบรม
- 1.5.4 การบริหารการฝึกอบรม
- 1.5.5 การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม
- 1.5.6 การจัดกิจกรรมเพื่อการฝึกอบรม
- 1.5.7 การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

1.6 ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

1.7 ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม

2. คุณลักษณะด้านความสามารถ

คุณลักษณะด้านความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ด้านการฝึกอบรม ทำให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะด้านนี้ ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปสู่การจัดการฝึกอบรม
- 2.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการฝึกอบรม
- 2.3 ความสามารถในการวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม
- 2.4 ความสามารถในการประสานงานและการทำงานร่วมกับคนอื่น
- 2.5 ความสามารถในการพูดที่มีประสิทธิภาพ
- 2.6 ความสามารถในการเขียนที่มีประสิทธิภาพ
- 2.7 ความสามารถในการฟังและสรุปประเด็นความคิด
- 2.8 ความสามารถในการตั้งคำถามและใช้คำถาม
- 2.9 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
- 2.10 ความสามารถในการใช้สื่อการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ
- 2.11 ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- 2.12 ความสามารถในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
- 2.13 ความสามารถในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม
- 2.14 ความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีและหลักการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

3. คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ

คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ หมายถึง กิริยาท่าที หรือพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางด้านร่างกาย วาจา และจิตใจ ถือเป็นลักษณะที่เสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลดี

ยิ่งขึ้น คุณลักษณะด้านนี้ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

- 3.1 มีน้ำเสียงการพูดจาชัดเจนดี
- 3.2 กิริยาท่าทาง การแต่งกายเหมาะสมเรียบร้อย
- 3.3 มนุษยสัมพันธ์ดีมีความเป็นกันเอง
- 3.4 การวางตัวเข้ากับสังคมได้แนบเนียน
- 3.5 ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3.6 มีการควบคุมอารมณ์ดี
- 3.7 เป็นผู้ไม่หุนหัน
- 3.8 เป็นผู้มีความรับผิดชอบ
- 3.9 มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน
- 3.10 เป็นคนมีระเบียบวินัย
- 3.11 มีความจริงใจ
- 3.12 มีความคล่องตัวในระดับกระฉับกระเฉง

4. คุณลักษณะด้านคุณธรรม

คุณลักษณะด้านคุณธรรม หมายถึง ความดี ความถูกต้องที่เจ้าหน้าที่ปกครองบรรทัดถือในทางปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความเหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น คุณลักษณะด้านนี้ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

- 4.1 มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างได้
- 4.2 มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ
- 4.3 มีเมตตากรุณา
- 4.4 ตรงต่อเวลา
- 4.5 มีความรอบคอบ
- 4.6 มีความรับผิดชอบ

5. คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิด ความเชื่อที่เจ้าหน้าที่ฝักอบรมยึดเป็นแนวทางปฏิบัติด้วยความตั้งใจจริง มีความสำนึกรับผิดชอบ และมีจิตมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ คุณลักษณะด้านนี้ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

- 5.1 มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝักอบรม
- 5.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 5.3 ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 5.4 มีความสนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่
- 5.5 อุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม
- 5.6 อดทนต่องานหนักและอุปสรรคต่าง ๆ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบปัญหาการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝักอบรมที่มีคุณภาพ สรุปได้ว่า มีคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ ความรู้ ความสามารถ บุคคลิกลักษณะ คุณธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละด้านประกอบด้วยรายละเอียดย่อย จำนวน 20, 14, 12, 6 และ 6 รายการตามลำดับ รวมทั้งสิ้นมีรายละเอียดย่อย 58 รายการ และเมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนและค่ามัธยฐานของคำตอบ พบว่า มีคุณสมบัติ 6 ประการ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันว่า จำเป็นมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน = 5, ค่าความเบี่ยงเบน = 0) ได้แก่คุณลักษณะต่อไปนี้

1. ความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาชุมชน
2. ความรู้เกี่ยวกับนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน
3. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
4. การมีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น
5. การเห็นคุณค่าความรับผิดชอบ
6. การมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝักอบรม

ส่วนที่ 2

ผลการวัดคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ มีประเด็นในการนำเสนอ 2 ประเด็นคือ
คุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
3 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้ เป็นการแสดงให้เห็นคำตอบของปัญหาการวิจัยที่ว่า เจ้าหน้าที่
ฝึกอบรมของกรมการพัฒนาศูนย์ส่งเสริมคุณภาพตามคุณลักษณะต่าง ๆ ตามผลการศึกษาส่วนที่ 1 เป็น
อย่างไร ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนวัดคุณภาพ จำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ
ด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานตามลำดับ
การแปลความหมายของข้อมูลแต่ละด้าน ได้พิจารณาค่าความสำคัญของค่าเฉลี่ยตามรายการย่อย
เพื่อแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีคุณภาพมากหรือน้อยในเรื่องใด สำหรับเกณฑ์ในการ
พิจารณาว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ไว้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.5 ขึ้นไป แสดงว่ามีคุณภาพสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.5 - 3.5 แสดงว่ามีคุณภาพปานกลาง

ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 2.5 แสดงว่ามีคุณภาพต่ำ ควรปรับปรุงแก้ไข

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านความรู้ ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของคำตอบแต่ละรายการ ซึ่งมีคะแนน
เต็มรายการละ 4 คะแนน รวมทุกรายการเท่ากับ 80 คะแนน มีรายละเอียดดังแสดงใน
ตาราง 5

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพด้านความรู้ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

ที่	รายการ	คะแนนเฉลี่ย			
		ระดับ	ระดับ	ระดับ	รวม
		กอง	เขต	จังหวัด	ทุกระดับ
1	ความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาชุมชน	2.72	2.44	2.46	2.48
2	ความรู้ในการจัดตั้งและพัฒนากลุ่มองค์กร	2.73	2.48	2.63	2.61
3	ความรู้ในหลักทฤษฎีสัมพันธ์	2.64	3.18	3.18	3.13
4	ความรู้ในการวางแผนพัฒนาชนบท	2.36	2.78	2.71	2.69
5	ความรู้ในหลักการประสานงาน	3.36	3.30	3.55	3.48
6	ความรู้ในการทำงานกับประชาชนในชนบท	3.63	3.11	2.85	2.97
7	ความรู้ในการพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบท	2.64	2.67	2.46	2.51
8	ความรู้ในนโยบายกรมการพัฒนาชุมชน	2.64	2.78	2.93	2.87
9	ความรู้ในแนวทางการดำเนินงานตามแผนงาน ต่าง ๆ ของกรมการพัฒนาชุมชน	2.64	3.40	3.44	3.37
10	ความรู้ในหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	3.63	3.40	3.36	3.40
11	ความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรม	3.09	2.59	2.07	2.27
12	ความรู้ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	2.90	2.78	2.17	2.36
13	ความรู้ในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม	2.09	2.22	1.75	1.88
14	ความรู้ในการจัดทำโครงการฝึกอบรม	3.27	2.44	1.90	2.13
15	ความรู้ในการบริหารงานฝึกอบรม	2.45	3.22	2.28	2.49
16	ความรู้ในการให้สื่อประกอบการฝึกอบรม	3.27	3.11	3.15	3.15
17	ความรู้ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	3.63	2.92	2.88	2.95

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	รายการ	คะแนนเฉลี่ย			
		ระดับ	ระดับ	ระดับ	รวม
		กอง	เขต	จังหวัด	ทุกระดับ
18	ความรู้ในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม	3.18	2.81	2.92	2.92
19	ความรู้ในบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	3.27	3.03	2.86	2.93
20	ความรู้ในพฤติกรรมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม	3.72	3.51	3.62	3.61
รวมทุกรายการ		59.90	58.22	55.21	56.23
(ค่าเฉลี่ย)		(2.99)	(2.91)	(2.76)	(2.81)

จากข้อมูลในตาราง 5 ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการนิเทศฯ โดยส่วนรวมมีคะแนนการวัดคุณภาพในด้านความรู้สูงกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม คือ ได้คะแนนรวมทั้งหมดในด้านนี้ 56.23 จากคะแนนเต็ม 80 และมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.81 แสดงว่า มีคุณภาพด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความรู้ตามรายการย่อยแล้ว จะเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในแต่ละระดับมีความรู้แตกต่างกันไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกอง มีความรู้อยู่ในเกณฑ์สูง 4 รายการ รายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความรู้ในพฤติกรรมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม (3.72) รองลงมาคือ ความรู้ในการทำงานกับประชาชนในชนบท ความรู้ในหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ความรู้ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม (3.63) สำหรับรายการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำควรปรับปรุงแก้ไขมี 3 รายการ เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามากคือ ความรู้

ในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (2.09) ความรู้ในการวางแผนพัฒนาชนบท (2.36) และความรู้ในการบริหารงานฝึกอบรม (2.45) รายการอื่น ๆ นอกจากที่ได้กล่าวแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขต มีความรู้อยู่ในเกณฑ์สูง จำนวน 1 รายการ คือ ความรู้ในพฤติกรรมของกลุ่ม และการทำงานเป็นทีม (3.51) รายการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำควรปรับปรุงแก้ไขมี 4 รายการ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก คือ ความรู้ในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (2.22) ความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาชุมชน และความรู้ในการจัดทำโครงการฝึกอบรม (2.44) ความรู้ในการจัดตั้งและพัฒนากลุ่ม/องค์กร (2.48) สำหรับรายการอื่น ๆ นอกจากที่ได้กล่าวแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด มีความรู้อยู่ในเกณฑ์สูงจำนวน 2 รายการ คือ ความรู้ในพฤติกรรมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม (3.62) และความรู้ในหลักการประสานงาน (3.55) รายการความรู้ที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำควรปรับปรุงแก้ไขมี 7 รายการ เรียงตามลำดับจากคะแนนต่ำสุด คือ ความรู้ในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (1.75) ความรู้ในการจัดทำโครงการฝึกอบรม (1.90) ความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรม (2.07) ความรู้ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (2.17) ความรู้ในการบริหารงานฝึกอบรม (2.28) ความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาชุมชนและความรู้ในการพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบท (2.46) รายการความรู้นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความรู้แต่ละรายการของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกระดับแล้วจะเห็นว่ามีความรู้อยู่ในเกณฑ์สูงเพียง 1 รายการ คือ ความรู้ในพฤติกรรมของกลุ่ม และการทำงานเป็นทีม (3.61) รายการความรู้ที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำควรปรับปรุงแก้ไขมี 6 รายการ เรียงตามลำดับจากคะแนนต่ำสุด คือ ความรู้ในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (1.88) ความรู้ในการจัดทำโครงการฝึกอบรม (2.13) ความรู้ในเทคนิคการฝึกอบรม (2.27) ความรู้ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (2.36) ความรู้ในหลักและวิธีการพัฒนาชุมชน (2.48) และความรู้ในการบริหารงานฝึกอบรม (2.49)

1.2 คุณภาพด้านความสามารถ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในการศึกษาครั้งนี้มี 12 รายการ คะแนนเต็มรายการละ 4 คะแนน รวมทั้งหมด 56 คะแนน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพด้านความสามารถของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

ที่	รายการ	คะแนนเฉลี่ย			
		ระดับ	ระดับ	ระดับ	รวม
		กอง	เขต	จังหวัด	ทุกระดับ
1	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปสู่การจัดการฝึกอบรม	3.09	2.81	2.86	2.87
2	ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการฝึกอบรม	3.00	3.03	3.05	3.02
3	ความสามารถในการวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม	2.94	3.03	2.98	2.97
4	ความสามารถในการประสานงานและการทำงานร่วมกับคนอื่น	3.00	3.18	3.18	3.16
5	ความสามารถในการพูดที่มีประสิทธิภาพ	2.45	2.72	3.18	2.75
6	ความสามารถในการเขียนที่มีประสิทธิภาพ	2.72	2.55	2.60	2.60
7	ความสามารถในการฟังและสรุปประเด็นความคิด	3.04	2.75	2.98	2.94
8	ความสามารถในการตั้งคำถามและการใช้คำถาม	2.68	2.70	2.80	2.77
9	ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	2.68	2.79	2.86	2.83
10	ความสามารถในการใช้สื่อการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ	2.68	2.61	2.57	2.59
11	ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	2.50	2.64	2.74	2.70

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายการ	คะแนนเฉลี่ย			
		ระดับ	ระดับ	ระดับ	รวม
		กอง	เขต	จังหวัด	ทุกระดับ
12	ความสามารถในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม	2.72	2.50	2.72	2.67
13	ความสามารถในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม	2.54	2.61	2.68	2.66
14	ความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีและหลักการไปสู่ การปฏิบัติ	2.63	2.68	2.74	2.72
รวมทุกรายการ		38.72	38.68	39.60	39.33
(ค่าเฉลี่ย)		(2.76)	(2.76)	(2.83)	(2.81)

จากข้อมูลในตาราง 6 ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการนิเทศฯ มีคะแนนด้านความสามารถสูงกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มคือ ได้คะแนนรวมทั้งหมดในด้านนี้ 39.33 จากคะแนนเต็มทั้งหมด 56 และมีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกรายการเท่ากับ 2.81 แสดงว่า มีคุณภาพด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสามารถตามรายการย่อยแล้ว จะเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมแต่ละระดับมีความสามารถแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกอง มีความสามารถตามรายการต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายการอื่น คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อนำไปสู่การจัดการฝึกอบรม (3.09) รองลงมาคือ ความสามารถในการฟังและสรุปประเด็นความคิด (3.04) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการฝึกอบรม ความสามารถใน

การประสานงานและการทำงานร่วมกับคนอื่น (3.00) สำหรับความสามารถที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ควรปรับปรุงแก้ไข คือ ความสามารถในการนัดที่มีประสิทธิภาพ (2.45)

2. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขต มีความสามารถทุกรายการ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายการอื่น คือ ความสามารถในการประสานงานและการทำงานร่วมกับคนอื่น (3.18) รองลงมาคือความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการฝึกอบรม และความสามารถในการวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม (3.03) ความสามารถที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเรียงตามลำดับคือ ความสามารถในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (2.50) ความสามารถในการเขียนที่มีประสิทธิภาพ (2.55) ความสามารถในการใช้สื่อการฝึกอบรม และความสามารถในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม (2.61)

3. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด มีความสามารถทุกรายการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขต รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการประสานงานและการทำงานร่วมกับคนอื่น (3.18) รองลงมา คือความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการฝึกอบรม (3.05) สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการใช้สื่อการฝึกอบรม (2.57) ความสามารถในการเขียนที่มีประสิทธิภาพ (2.60) และความสามารถในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม (2.68)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกระดับ จะเห็นว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการประสานงานและการทำงานร่วมกับคนอื่น (3.16) รองลงมาคือ ตามความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการฝึกอบรม (3.02) รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับคือ ความสามารถในการใช้สื่อการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ (2.59) ความสามารถในการเขียนที่มีประสิทธิภาพ (2.60) ความสามารถในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม (2.66)

1.3 คุณภาพด้านคุณลักษณะ คุณลักษณะที่จำเป็นของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมี 12 รายการ คะแนนเต็มรายการละ 4 คะแนน รวมทั้งหมด 48 คะแนน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพด้านบุคลิกลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

ที่	รายการ	คะแนนเฉลี่ย			
		ระดับ	ระดับ	ระดับ	รวม
		กอง	เขต	จังหวัด	ทุกระดับ
1	มีน้ำเสียงการพูดจาชัดเจนดี	3.18	3.12	3.28	3.24
2	กิริยาท่าทางการแต่งกายเหมาะสมเรียบร้อย	2.86	2.92	2.75	2.80
3	มนุษยสัมพันธ์ดีมีความเป็นกันเอง	3.20	2.85	3.03	3.00
4	การวางตัวเข้ากับสังคมได้แนบเนียน	3.20	3.00	2.94	2.98
5	ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.06	3.09	3.04	3.05
6	มีการควบคุมอารมณ์ดี	3.29	2.93	2.96	2.98
7	เป็นผู้มีเหตุผล	3.15	3.03	2.95	2.99
8	เป็นผู้มีอารมณ์ขัน	3.06	2.94	2.89	2.91
9	มีจิตใจเข้มแข็งอดทน	3.22	2.52	2.55	2.60
10	เป็นคนมีระเบียบวินัย	3.38	2.93	2.97	3.00
11	มีความจริงใจ	3.34	3.25	3.21	3.23
12	มีความคล่องตัว กระฉับกระเฉง	3.09	2.78	2.95	2.93
รวมทุกรายการ		38.09	35.42	35.58	35.76
(ค่าเฉลี่ย)		(3.17)	(2.95)	(2.96)	(2.98)

จากข้อมูลในตาราง 7 ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการนิเทศาพุมชนทุกระดับมีคะแนนรวมด้านบุคลิกลักษณะสูงกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม คือ ได้คะแนนรวมทั้งหมดในด้านนี้

35.76 จากคะแนนเต็มทั้งหมด 48 และมีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกรายการเท่ากับ 2.98 แสดงว่ามีคุณภาพด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาบุคลิกลักษณะตามรายการย่อยจะเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นระดับกอง ระดับเขต และระดับจังหวัด มีคะแนนเฉลี่ยด้านนี้ทุกรายการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 - 3.50

จากค่าเฉลี่ยซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาตามระดับของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมแล้ว จะเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองมีคะแนนเฉลี่ยสูงอันดับแรกคือ การเป็นเคหะระเบียบวินัย (3.38) รองลงมาคือ การเป็นผู้มีความจริงจัง และมีการควบคุมอารมณ์ดี (3.34 และ 3.29) ตามลำดับ รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับคือ กิริยาท่าทางการแต่งกายเหมาะสมเรียบร้อย (2.86) ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการเป็นผู้โอารมณ์ดี (3.06)

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ การมีความจริงจัง มีน้ำเสียงการพูดจาชัดเจนดี และใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (3.25, 3.12 และ 3.09) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่มีระดับต่ำสุด 3 อันดับคือ มีจิตใจเข้มแข็งอดทน มีความคล่องตัว กระฉับกระเฉง และมนุษยสัมพันธ์ดีมีความเป็นกันเอง (2.52, 2.78 และ 2.85) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ มีน้ำเสียงการพูดจาชัดเจนดี มีความจริงจัง ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (3.28, 3.21 และ 3.04) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด 3 อันดับ คือ มีจิตใจเข้มแข็งอดทน กิริยาท่าทางการแต่งกายเหมาะสมเรียบร้อย เป็นผู้โอารมณ์ดี (2.55 2.75 และ 2.89) ตามลำดับ

รวมทุกระดับจะเห็นว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับคือ มีน้ำเสียงการพูดจาชัดเจนดี มีความจริงจัง ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (3.24, 3.23 และ 3.05) ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับคือ มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน กิริยาท่าทางการแต่งกายเหมาะสมเรียบร้อย เป็นผู้โอารมณ์ดี (2.60, 2.80 และ 2.91) ตามลำดับ

1.4 คุณภาพด้านคุณธรรม คุณธรรมที่จำเป็นของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมี 7 รายการ คะแนนเต็มรายการละ 4 คะแนน รวมทั้งหมด 28 คะแนน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพด้านคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

ที่	รายการ	คะแนนเฉลี่ย			
		ระดับ	ระดับ	ระดับ	รวม
		กอง	เขต	จังหวัด	ทุกระดับ
1	มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างได้	2.95	3.00	2.96	2.97
2	มีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.27	3.15	3.24	3.22
3	มีความเสียสละ	3.31	3.27	3.03	3.11
4	มีเมตตา กรุณา	2.95	3.14	3.16	3.14
5	ตรงต่อเวลา	3.36	3.14	3.25	3.24
6	มีความรอบคอบ	3.68	3.68	3.75	3.73
7	มีความรับผิดชอบ	3.50	3.61	3.68	3.65
รวมทุกรายการ		23.04	23.02	23.10	23.08
(ค่าเฉลี่ย)		(3.29)	(3.28)	(3.30)	(3.29)

จากข้อมูลในตาราง 8 ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนาศูนย์ชุมชนทุกระดับ มีคะแนนรวมด้านคุณธรรมสูงกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มคือ ได้คะแนนรวม 23.08 จากคะแนนเต็มทั้งหมด 28 และมีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกรายการเท่ากับ 3.29 แสดงว่า มีคุณภาพด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาคุณธรรมตามรายการย่อยแล้วมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่เกณฑ์ปานกลางขึ้นไปถึงระดับสูง โดยทั้ง 3 ระดับมีค่าเฉลี่ยในเกณฑ์สูงเช่นเดียวกัน ลำดับแรกคือ มีความรอบคอบ รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยรวม 3.73 และ 3.65) ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างได้ (2.97)

1.5 คุณภาพด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกลบรวม มี 6 รายการ คะแนนเต็มรายการละ 4 คะแนน รวมทั้งหมด 24 คะแนน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกลบรวม

ที่	รายการ	คะแนนเฉลี่ย			
		ระดับ	ระดับ	ระดับ	รวม
		กอง	เขต	จังหวัด	ทุกระดับ
1	มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกลบรวม	3.47	3.02	2.92	2.99
2	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.63	3.08	3.06	3.11
3	ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.45	3.13	3.17	3.19
4	สนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่	3.45	3.25	3.24	3.26
5	อุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม	3.38	3.17	3.21	3.22
6	อดทนต่องานหนักและอุปสรรคต่าง ๆ	3.81	2.92	2.86	2.96
รวมทุกรายการ		21.22	18.60	18.49	18.75
(ค่าเฉลี่ย)		(3.54)	(3.10)	(3.08)	(3.12)

จากข้อมูลในตาราง 9 ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการนิเทศาณชุมชนทุกระดับมีคะแนนรวมจากการวัดคุณภาพด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม คือ ได้คะแนนรวมทั้งหมดในด้านี้ 18.75 จากคะแนนเต็มทั้งหมด 24 และมีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12 แสดงว่า มีคุณภาพด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านอุดมการณ์ตามรายการย่อยแล้วจะเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางขึ้นไปถึงระดับสูง โดยเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองมีค่าเฉลี่ยในเกณฑ์สูง 2 รายการ คือ ความอดทนต่องานหนักและอุปสรรคต่าง ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.81 และ 3.63 ตามลำดับ) ส่วนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตและจังหวัด มีค่าเฉลี่ยทุกรายการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตและจังหวัดสอดคล้องกันคือ ความสนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ (ค่าเฉลี่ยระดับเขต 3.25 ระดับจังหวัด 3.24) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของระดับเขตและจังหวัด ก็มีความสอดคล้องกันคือ ความอดทนต่องานหนักและอุปสรรคต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.92 และ 2.86 ตามลำดับ)

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยเมื่อรวมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกระดับตามรายการย่อย จะเห็นว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงานที่ตนสังกัด (3.26) รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความอดทนต่องานหนักและอุปสรรคต่าง ๆ (2.96)

เมื่อพิจารณาผลการวัดคุณภาพทุกด้านแล้ว ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพด้านคุณธรรมสูงกว่าด้านอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.29) รองลงมาคือ ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) ด้านบุคลิกลักษณะ (ค่าเฉลี่ย 2.98) ตามลำดับ สำหรับด้านความรู้และความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับเป็นลำดับสุดท้าย (ค่าเฉลี่ย 2.81)

2. การทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ

นำเสนอเพื่อแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้ง 3 ระดับคือ ระดับกอง ระดับเขต และจังหวัด มีคุณภาพแตกต่างกันหรือไม่ โดยเปรียบเทียบคุณภาพทั้ง 5 ด้าน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทางสถิติแบบนิวแมน-คูลส์ (Newman Keuls Test)

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคุณภาพด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ
คุณธรรม และคุณธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้ง 3 ระดับ ด้วยวิธีการ
วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 การทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ระดับกอง ระดับ
เขต และระดับจังหวัด

คุณภาพของเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	701.32	350.66	5.38*
	ภายในกลุ่ม	256	16,671.84	65.12	
	รวม	258	17,373.16		
2. ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	44.42	22.20	1.16
	ภายในกลุ่ม	256	4,909.68	19.18	
	รวม	258	4,954.10		
3. ด้านบุคลิกลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	2	131.36	65.68	5.84*
	ภายในกลุ่ม	256	2,876.79	11.24	
	รวม	258	3,008.15		
4. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.27	.14	.02
	ภายในกลุ่ม	256	1,668.69	6.60	
	รวม	258	1,668.96		

ตาราง 10 (ต่อ)

คุณภาพของเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
5. ด้านคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	147.88	73.94	20.10**
	ภายในกลุ่ม	256	941.30	3.67	
	รวม	258	1,089.18		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1,632.08	816.04	4.83*
	ภายในกลุ่ม	256	43,258.17	168.97	
	รวม	258	44,890.25		

* ระดับนัยสำคัญ .01

** ระดับนัยสำคัญ .001

จากข้อมูลในตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ คือ ระดับกอง
ระดับเขต และระดับจังหวัด มีคุณภาพแตกต่างกันในด้านความรู้ บุคลิกลักษณะ และคุณธรรมใน
การปฏิบัติงาน ส่วนในด้านความสามารถและด้านคุณธรรม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารวม
ทุกด้านแล้วจะเห็นว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้ง 3 ระดับมีคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในแต่ละระดับได้ชัดเจน
จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่เฉพาะด้านที่มีความแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการทางสถิติแบบนิวแมนคูลส์
ดังปรากฏในตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกรบระหว่างระดับกอง เขต และจังหวัด

คุณภาพของเจ้าหน้าที่ ฝึกรบ	ความแตกต่างระหว่างเจ้าหน้าที่ฝึกรบ 3 ระดับ			
		จังหวัด	เขต	กอง
1. ด้านความรู้	$\bar{X}$	55.21	58.22	59.90
	จังหวัด	55.21	-	
	เขต	58.22	3.01*	-
	กอง	59.90	4.69*	1.68
				-
2. ด้านหลักลักษณะ		เขต	จังหวัด	กอง
	$\bar{X}$	35.42	35.58	38.09
	เขต	35.42	-	
	จังหวัด	35.58	0.16	-
	กอง	38.09	2.67*	2.51
				-
3. ด้านอุดมการณ์ ในการปฏิบัติงาน		จังหวัด	เขต	กอง
	$\bar{X}$	18.49	18.60	21.22
	จังหวัด	18.49	-	
	เขต	18.60	0.11	-
	กอง	21.22	2.73*	2.62*
				-

ตาราง 11 (ต่อ)

คุณภาพของเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม	ความแตกต่างระหว่างเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ			
		จังหวัด	เขต	กอง
รวมทุกด้าน	$\bar{X}$	172.00	173.96	181.00
	จังหวัด	172.00	-	
	เขต	173.96	1.96	-
	กอง	181.00	9.00*	7.04*

* ระดับนัยสำคัญ .05

จากข้อมูลในตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบทีละคู่ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกอง ระดับเขต และระดับจังหวัด มีความแตกต่างกันในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด มีความรู้ที่จำเป็นในการฝึกอบรมแตกต่างกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกอง และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขต มีคะแนนความรู้เฉลี่ยสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกอง และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตนั้น ไม่พบความแตกต่างกันในด้านความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ด้านบุคลิกลักษณะ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองมีบุคลิกลักษณะแตกต่างกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับ เขตและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองมีคะแนนเฉลี่ยด้านนี้สูงกว่าทั้ง 2 ระดับ สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัดนั้น ไม่มีความแตกต่างในด้านบุคลิกลักษณะแต่อย่างใด

3. ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองมียุทธการแตกต่างกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด โดยเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองมียุทธการในการปฏิบัติงานสูงกว่าทั้ง 2 ระดับ สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขต และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด ไม่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาทุกด้านแล้ว พบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองมีคุณภาพแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับอื่น ๆ โดยมีคุณภาพอยู่ในระดับที่สูงกว่า สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด ไม่มีความแตกต่างกัน

ส่วนที่ 3

ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

การวิเคราะห์ที่อธิบายในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้มบางประการที่คาดว่าจะ เป็นสาเหตุทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ ตามตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรด้านสภาพส่วนตัว และสถานการณ์ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม นอกจากนี้ ได้วิเคราะห์ความถี่เกี่ยวกับ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้วย ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สภาพส่วนตัว

สภาพส่วนตัว ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม สภาพสมรส รายได้รายจ่ายในครอบครัว และสุขภาพ ผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นดังนี้

1.1 อายุ จำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ เปรียบเทียบตามระดับอายุต่างๆ ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ จำแนกตามระดับอายุ

อายุ	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม	
ไม่เกิน 40 ปี	31	29	60	
สูงกว่า 40 ปี	34	36	70	$\chi^2 = 0.12$
รวม	65	65	130	

$$\chi^2 (.05, 1) = 3.84$$

จากตาราง 12 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่มีอายุสูงกว่า 40 ปี เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับอายุเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ ปรากฏว่า มีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก เมื่อทดสอบค่าไคสแควร์แล้วปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าระดับอายุไม่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงหรือต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม จำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ เปรียบเทียบตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมระดับต่างๆ ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม

ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม	
ไม่ถึง 5 ปี	31	30	61	
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	31	35	66	$\chi^2 = 0.19$
รวม	62	65	127	

$$\chi^2 (0.05, 1) = 3.84$$

จากตาราง 13 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานด้านการ
ฝึกอบรม ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม
คุณภาพสูงและคุณภาพต่ำแล้วมีจำนวนใกล้เคียงกันมากและจากการทดสอบค่าไคสแควร์ ปรากฏว่า
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นปัจจัย
เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงหรือต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

1.3 สถานสมรส จำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่แบ่งกลุ่มด้วยอย่างที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพ
ต่ำ เปรียบเทียบตามสถานสมรส ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามสภาพสมรส

สภาพสมรส	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม
มีคู่สมรส	47	48	95
ไม่มีคู่สมรส	13	16	29
รวม	60	64	124

$$\chi^2 = 0.19$$

$$\chi^2 (.05, 1) = 3.84$$

จากตาราง 14 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นผู้มีคู่สมรสแล้ว (รวมทั้งอยู่ด้วยกัน และ แยกกันอยู่) เมื่อพิจารณาสภาพสมรสเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ ปรากฏว่ามีจำนวนใกล้เคียงกันมาก และจากการทดสอบค่าไคสแควร์ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ แสดงว่า สภาพสมรส ไม่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง หรือต่ำของเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม

1.4 รายได้และรายจ่ายในครอบครัว เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 5,000 - 7,000 บาทต่อเดือน รวมทั้งคู่สมรสมีรายได้สูงกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้งสองกลุ่ม เปรียบเทียบตามระดับรายได้ต่อ เดือน ไม่แตกต่างกันมากนัก เมื่อเปรียบเทียบตามความเพียงพอของรายได้ต่อเดือน ปรากฏผลการ วิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ จำแนกตามความเพียงพอของรายได้ต่อเดือน

ความเพียงพอของ รายได้ต่อเดือน	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม	
รายได้เพียงพอกับรายจ่าย	45	46	91	
รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย	17	19	36	$\chi^2 = 0.05$
รวม	65	62	127	

$$\chi^2 (.05, 1) = 3.84$$

จากตาราง 15 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายเมื่อพิจารณาความเพียงพอของรายได้ต่อเดือนเปรียบเทียบระหว่างเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ ปรากฏว่า มีจำนวนต่างกันเล็กน้อย จากการทดสอบค่าไคสแควร์ก็พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ความเพียงพอของรายได้ในครอบครัว ไม่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงหรือต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

1.5 สุขภาพ สุขภาพหมายถึง ความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย จำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ เปรียบเทียบตามความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตาม
ความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย

ความสมบูรณ์แข็งแรง ของร่างกาย	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม	
แข็งแรงสมบูรณ์ดี	40	32	72	
ไม่ค่อยแข็งแรงสมบูรณ์เท่าที่ควร	25	30	55	$\chi^2 = 0.27$
รวม	65	65	130	

$$\chi^2 (0.05, 1) = 3.84$$

จากตาราง 16 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงดี เมื่อพิจารณาความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำปรากฏว่ามีจำนวนแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย เมื่อทดสอบค่าไคสแควร์แล้วปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ แสดงว่า สุขภาพไม่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงหรือต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2. สถานการณ์ปฏิบัติงาน

สถานการณ์ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกอบรม สังกัดการได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในวิชาชีพการฝึกอบรม ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม และสถานการณ์บริหารของหน่วยงาน ผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการฝึกอบรม จำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่เป็นกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ เปรียบเทียบตามลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการฝึกอบรม ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบจำนวน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ จำแนกตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการฝึกอบรม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม
งานบริหารการฝึกอบรม			
และงานธุรการ	33	44	77
เป็นวิทยากรให้ความรู้	32	18	50
รวม	65	62	127

$$\chi^2 = 5.60^*$$

$$\chi^2 (.05, 1) = 3.84$$

จากตาราง 17 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่ปฏิบัติงานบริหารการฝึกอบรม และงานธุรการ เมื่อพิจารณาลักษณะงานที่ปฏิบัติ เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ ปรากฏว่า จำนวนผู้ปฏิบัติงานบริหารการฝึกอบรมและงานธุรการ มีแนวโน้มที่จะอยู่ในกลุ่มคุณภาพต่ำมากกว่า กลุ่มคุณภาพสูง และผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นวิทยากรให้ความรู้ มีแนวโน้มที่จะอยู่ในกลุ่มคุณภาพสูงมากกว่า กลุ่มคุณภาพต่ำ เมื่อทดสอบค่าไคสแควร์แล้ว ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แสดงว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการฝึกอบรม เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง หรือต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2.2 สังกัด สังกัดหมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวนเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ เปรียบเทียบตามสังกัดต่าง ๆ ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำจำแนกตามสังกัด

สังกัด	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม
ที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด	41	49	90
สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต	15	13	28
กองฝึกอบรม	9	3	12
รวม	65	65	130

$$\chi^2 (.05, 2) = 5.99$$

จากตาราง 18 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่ สังกัดที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด เมื่อพิจารณาสังกัดเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ มีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก เมื่อทดสอบค่าไคสแควร์แล้ว ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าสังกัดไม่เกี่ยวปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงหรือต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2.3 การได้ร้ผลการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในวิชาชีพการฝึกอบรม จากจำนวน

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ปรากฏว่ากลุ่มมีคุณภาพสูงเป็นผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนามาแล้วทั้งหมด ส่วนกลุ่มที่มีคุณภาพต่ำเป็นผู้เคยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาจำนวน 60 คน ส่วนเล็ก 5 คน ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา

สำหรับจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้ง 2 กลุ่มที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา เมื่อพิจารณาถึงจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา

จำนวนครั้ง	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม
ปีละไม่เกิน 1 ครั้ง	15	14	29
ปีละหลายครั้ง	50	42	92
รวม	65	56	121

$$\chi^2 (.05, 1) = 3.84$$

จากตาราง 19 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่าปีละครั้ง เมื่อพิจารณาจำนวนครั้งเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ มีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก เมื่อทดสอบค่าไคสแควร์แล้วไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า จำนวนครั้งที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ไม่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงหรือต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

ส่วนประเภทของหลักสูตรที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนานั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้ง 2 กลุ่ม มีจำนวนจำแนกตามหลักสูตรที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามประเภทหลักสูตรที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา

ประเภทหลักสูตร	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม
หลักสูตรที่จัดขึ้น			
ในระดับจังหวัด	6	10	16
หลักสูตรที่จัดขึ้น			
ในระดับเขต	32	23	55
หลักสูตรที่จัดขึ้น			
ในส่วนกลาง	27	27	54
รวม	65	60	125

$$\chi^2 (.05, 2) = 5.99$$

จากตาราง 20 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่จัดขึ้นในระดับเขต และในส่วนกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละประเภทหลักสูตร เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ ปรากฏว่ามีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก จากการทดสอบค่าไคสแควร์แล้ว ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ประเภทของหลักสูตรที่ไปเข้ารับการ ฝึกอบรม/สัมมนาไม่เกี่ยวข้องกับความมีคุณภาพสูงหรือต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2.4 ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม จำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ เปรียบเทียบตามการมีปัญหาการปฏิบัติงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ จำแนกตาม
การมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

การมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม
มีปัญหา	58	60	118
ไม่มีปัญหา	7	5	12
รวม	65	65	130

$$\chi^2 (.05, 1) = 3.84$$

จากตาราง 21 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาการมีปัญหាកการปฏิบัติงานเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ ปรากฏว่ามีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก และจากการทดสอบค่าไคสแควร์ ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม ไม่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงหรือต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

สำหรับผู้ที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ตามลักษณะของปัญหา จำแนกตามกลุ่มคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ ปรากฏรายละเอียดดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ความถี่ของลักษณะปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่ม
คุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ เรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหา

ลักษณะปัญหา	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม
ต้องทำหน้าที่หลายอย่าง (เช่น งานเรียงกระดาษ ทำเอกสาร จนถึงการเป็นวิทยากร)	34	37	71
อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ	29	33	62
ขาดคู่มือปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม	25	29	54
ที่ทำงานไม่เอื้อต่อการทำงานวิชาการ	17	20	37
ต้องรับผิดชอบงานเร่งด่วนและซ้ำซ้อน กันหลายเรื่องในคราวเดียวกัน	15	22	37
ต้องทำงานธุรการมากเกินไปไม่มี เวลาที่จะติดตามและศึกษาความรู้ ด้านวิชาการ	17	19	36
บทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายไม่ชัดเจน	14	14	28

ตาราง 22 (ต่อ)

ลักษณะปัญหา	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม
มีงานพิเศษมากกว่างานประจำ	15	8	23
ขาดอิสระในการคิดริเริ่มทางวิชาการ	1	3	4
ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไป	-	2	2
รวม	167	187	354

หมายเหตุ คนที่ังตอบได้มากกว่า 1 ปัญหา

จากตาราง 22 เจ้าหน้าที่ฝึกรอบรวมแต่ละกลุ่มมีปัญหาต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันมาก เมื่อพิจารณาความถี่ทั้ง 2 กลุ่ม ปรากฏว่า ปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ ต้องทำหน้าที่หลายอย่าง รองลงมาคือ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ และขาดคู่มือปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม ตามลำดับโดยส่วนรวมกลุ่มที่มีคุณภาพต่ำจะมีปัญหามากกว่ากลุ่มคุณภาพสูง (คือ 187 ต่อ 167)

2.5 สถานการณ์การบริหารของหน่วยงาน สถานการณ์การบริหารของหน่วยงานได้พิจารณาถึงการได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเหมาะสมของการกำหนดหน้าที่การงานและความพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

2.5.1 การได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกรอบรวมทั้งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำเปรียบเทียบตามระดับการได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับ บัญชาในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ จำนวนตามระดับการได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ระดับการได้รับความสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม
มาก	20	19	39
ปานกลาง	34	29	63
ไม่ค่อยได้รับความสนับสนุนเท่าที่ควร	11	14	25
รวม	65	62	127

$$\chi^2 (.05, 2) = 5.99$$

จากตาราง 23 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่ได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับการได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ มีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก เมื่อทดสอบ ค่าไคสแควร์ ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ระดับการได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงหรือต่ำ ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2.5.2 ความเหมาะสมของการกำหนดหน้าที่การงาน จำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ เปรียบเทียบตามความเหมาะสมของการกำหนดหน้าที่ การงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามความเหมาะสมของการกำหนดหน้าที่การงาน

ความเหมาะสมของการกำหนด หน้าที่การงาน	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม
เหมาะสม	46	40	86
ไม่เหมาะสม	17	20	37
รวม	63	60	123

$$\chi^2 (.05, 1) = 3.84$$

จากตาราง 24 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดหน้าที่การงานของหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาระดับความเหมาะสมเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำมีจำนวนแตกต่างกันเล็กน้อย จากการทดสอบค่าไคสแควร์ไม่ปรากฏ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมในการกำหนด หน้าที่การงาน ไม่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงหรือต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2.5.3 ความพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำเปรียบเทียบตามความพอใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ จำแนกตามความพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพอใจในการปฏิบัติงาน	กลุ่มคุณภาพสูง	กลุ่มคุณภาพต่ำ	รวม
พอใจ	45	45	90
ไม่พอใจ	18	17	35
รวม	63	62	125

$$\chi^2 (.05, 1) = 3.84$$

จากตาราง 25 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณา ระดับความพอใจเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำแล้วปรากฏว่า ทั้ง 2 กลุ่ม มีจำนวนผู้ที่พอใจเท่ากัน ส่วนผู้ที่ไม่พอใจมีจำนวนต่างกันเล็กน้อย จากการทดสอบค่าไคสแควร์ ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงหรือต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

3. กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เกี่ยวกับกิจกรรมที่ควรจัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โดยผู้แสดงความคิดเห็นได้จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่เห็นด้วย เรียงตามลำดับความสำคัญ 5 กิจกรรม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าอันดับความสำคัญรวมแต่ละกิจกรรมโดยการให้น้ำหนักคะแนนความสำคัญ ตามเกณฑ์ดังนี้

ความสำคัญอันดับ	1	ให้คะแนน	5
ความสำคัญอันดับ	2	ให้คะแนน	4
ความสำคัญอันดับ	3	ให้คะแนน	3

ความสำคัญอันดับ	4	ให้คะแนน	2
ความสำคัญอันดับ	5	ให้คะแนน	1

ผลการวิเคราะห์กิจกรรมที่ควรจัดเพื่อพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำแนกตามความเห็นของกลุ่มคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ เรียงตามลำดับความสำคัญ ปรากฏรายละเอียดดังแสดง ในตาราง 26

ตาราง 26 ลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่ควรจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

กิจกรรม	<u>กลุ่มคุณภาพสูง</u>		<u>กลุ่มคุณภาพต่ำ</u>		<u>รวมทุกกลุ่ม</u>	
	ผลรวม	ลำดับที่	ผลรวม	ลำดับที่	ผลรวม	ลำดับที่
1. การฝึกอบรมความรู้						
เฉพาะด้าน	193	1	175	1	368	1
2. การสัมมนาปัญหา						
การปฏิบัติงาน	160	2	157	2	317	2
3. การประชุมสัมมนา						
ประจำปี	75	3	73	3	148	3
4. การฝึกอบรมเพิ่ม						
ความรู้ทั่วไป	67	5	67	5	134	4
5. การจัดกิจกรรมให้						
ความรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ						
เป็นครั้งคราว	49	7	72	4	121	5
6. การทัศนศึกษาดูงาน						
เป็นคณะในประเทศ	57	6	63	6	120	6

ตาราง 26 (ต่อ)

กิจกรรม	กลุ่มคุณภาพสูง		กลุ่มคุณภาพต่ำ		รวมทุกกลุ่ม	
	ผลรวม	ลำดับที่	ผลรวม	ลำดับที่	ผลรวม	ลำดับที่
7. การประชุมประจำเดือน	71	4	42	9	113	7
8. การจัดทำจดหมายข่าว หรือเอกสารเผยแพร่						
ความรู้ในงานฝึกอบรม	45	8	50	8	95	8
9. การสนับสนุนให้ศึกษา ต่อในระดับสูงขึ้น	38	10	55	7	93	9
10. การพัฒนาบุคลากรเป็น คณะต่างประเทศ	40	9	38	10	78	10
11. การประชุมงวด 3 เดือน	28	11	15	12	43	11
12. การสนับสนุนให้เขียน บทความทางวิชาการ	23	12	19	11	42	12
13. การประชุมประจำสัปดาห์	11	14	7	13	18	13
14. การประกวดเอกสาร หรือคำบรรยายเกี่ยวกับ งานฝึกอบรม	13	13	4	15	17	14
15. การจัดตั้งคณะกรรมการ ศึกษาค้นคว้าเฉพาะเรื่อง	3	15	5	14	8	15
16. การจัดลำดับเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรมดีเด่นประจำปี	1	16	4	15	5	16

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่ควรจัดขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ ปรากฏว่า มีกิจกรรมที่ทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 อันดับ คือ การฝึกอบรมความรู้เฉพาะด้าน การสัมมนาปัญหาการปฏิบัติงาน และการประชุมสัมมนาประจำปี

เมื่อพิจารณาความเห็นโดยส่วนรวม ปรากฏว่า กิจกรรมที่ควรจัดมากที่สุด เรียงตามลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรก คือ การฝึกอบรมความรู้เฉพาะด้าน การสัมมนาปัญหาการปฏิบัติงาน การประชุมสัมมนาประจำปี การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทั่วไป และการจัดกิจกรรมให้ความรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นครั้งคราว ส่วนกิจกรรมที่ควรจัดน้อยที่สุด คือ การจัดลำดับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมดีเด่นประจำปี

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการกล่าวถึงสาระสำคัญของการวิจัยทั้งหมด โดยแบ่งเป็น บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

บทย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะศึกษาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และหาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการนิเทศชุมชน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพของประชาชนในชนบทตามบทบาทหน้าที่ของกรมการนิเทศชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ ความจำเป็นที่ศึกษาเรื่องนี้ เนื่องจากปัจจุบันนี้กรมการนิเทศชุมชนได้จัดโครงสร้างการบริหารตามแผนการจัดอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมเพิ่มจำนวนมากขึ้น ส่วนใหญ่ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดังกล่าว ได้รับการแต่งตั้งมาจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านอื่นซึ่งไม่ใช่งานฝึกอบรมโดยตรง ซึ่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับงานวิชาการและการจัดการฝึกอบรม ความสำเร็จและประสิทธิภาพของกรมก็ต้องเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในปัจจุบันนี้กรมยังไม่สามารถยืนยันได้ว่า เจ้าหน้าที่เหล่านี้มีคุณภาพเพียงพอเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมหรือไม่ การวิจัยเรื่องนี้จึงพยายามศึกษาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม การวัดคุณภาพตามคุณลักษณะนั้น ๆ และศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่เหล่านั้น ผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในส่วนที่บกพร่องให้ดีขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ
2. เพื่อศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการโฆษณาชุมชน ตามคุณลักษณะสำคัญ

ในข้อ 1

3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ คือ ระดับกลาง ระดับเขต และระดับจังหวัด

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และเสนอแนะทางพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการโฆษณาชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมกรมการโฆษณาชุมชน ดำเนินการวิจัย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ มีขั้นตอนการ ดังนี้

1. ศึกษาบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ จากเอกสาร บทความ งานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ รวมทั้งการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้และประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม

2. นำผลที่ได้จากการศึกษาตาม 1 มาสังเคราะห์คุณลักษณะ จัดหมวดหมู่คุณลักษณะเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน หลังจากนั้น ได้สร้างแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในงานโฆษณาชุมชน ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ รองอธิบดี ลงไปถึงระดับหัวหน้าฝ่ายการฝึกอบรม พิจารณาความสำคัญหรือความจำเป็นของคุณลักษณะต่าง ๆ ว่าจำเป็นต่อบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด

3. วิเคราะห์ค่าตอตามความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยการหาค่ามัธยฐานและค่าความเบี่ยงเบนและใช้ค่าสถิติทั้งสองนี้ กำหนดเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกระดับความจำเป็น

ของรายละเอียดของคุณลักษณะทั้ง 5 ด้าน ซึ่งผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ จำนวน 58 รายการ แล้วนำไปดำเนินการวิจัยในส่วนที่ 2 ต่อไป

ส่วนที่ 2 การวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. สร้างเครื่องมือวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โดยให้ครูอบรมรายละเอียดของคุณลักษณะทั้ง 5 ด้าน ที่เก็บผลจากการวิจัยส่วนที่ 1 ลักษณะเครื่องมือมี 2 ลักษณะ คือ แบบทดสอบและแบบสอบถามชนิดให้เลือกตอบ ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้ จำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามเพื่อประเมินความสามารถ 14 ข้อ แบบสอบถามด้านพฤติกรรมลักษณะ 24 ข้อ แบบสอบถามเพื่อประเมินคุณธรรม 10 ข้อ และแบบสอบถามด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน 12 ข้อ

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสังกัดกรมการนิเทศฯ 3 ระดับ คือ ระดับกอง 24 คน ระดับเขต 60 คน ระดับจังหวัด 216 คน รวม 300 คน ได้รับข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ได้จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 86.33

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนตามคุณลักษณะต่าง ๆ และคะแนนเฉลี่ยรวมแต่ละด้าน เปรียบเทียบตามระดับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยสถิติ F-test

ส่วนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ดำเนินการดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามโดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพส่วนตัว และสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ควรจัดเพื่อพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โดยผนวกไว้กับแบบสอบถามการวิจัยส่วนที่ 2 ให้ผู้ตอบที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนที่ 2 ทุกคนเป็นผู้ตอบ และการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการพร้อมกับการวิจัยส่วนที่ 2

2. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงหรือคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ให้ผลการวิจัยส่วนที่ 2 เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก โดย

พิจารณาจากผู้ที่ได้คะแนนอยู่ในกลุ่มร้อยละ 25 ของกลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ เลือกผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดลงไป และต่ำสุดขึ้นมา ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 65 คน รวม 130 คน

3. การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบตามตัวแปรที่ศึกษา โดยพิจารณาจากค่าความถี่ และการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยสถิติไคสแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ปรากฏผลโดยสรุปดังต่อไปนี้

การวิจัยส่วนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพปรากฏว่ามี 5 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชน ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด ความรู้เกี่ยวกับหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม

2. คุณลักษณะด้านความสามารถ ประกอบด้วย ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปสู่การจัดการฝึกอบรม การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการฝึกอบรม การจัดโครงการฝึกอบรม การประสานงานและการทำงานร่วมกับคนอื่น การพูดที่มีประสิทธิภาพ การเขียนที่มีประสิทธิภาพ การฟังและสรุปประเด็นความคิด การตั้งคำถามและใช้คำถาม การถ่ายทอดความรู้ การใช้สื่อการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างหลักสูตร การวัดและประเมินผล และการประยุกต์ทฤษฎีและหลักการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

3. คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ ประกอบด้วย การมีน้ำเสียง การพูดจาชัดเจน ภารกิจท่าทาง การแต่งกายเหมาะสมเรียบร้อย มนุษยสัมพันธ์ดี การวางตัวเข้ากับสังคม

ได้แนบเนียนใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ดี มีเหตุผล มีอารมณ์ขัน มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน เป็นคนมีระเบียบวินัย มีความจริงใจและมีความคล่องตัวกระฉับกระเฉง

4. คุณลักษณะด้านคุณธรรม ประกอบด้วย ความประพฤติดีเป็นแบบอย่างได้ มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ เมตตา กรุณา ตรงต่อเวลา ความรอบคอบ และ ความรับผิดชอบ

5. คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การมีใจรัก และศรัทธา ในวิชาชีพการฝึกอบรบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเอง สนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงานที่ตนสังกัด อุทิศตนเพื่อส่วนรวม และอดทนต่องานหนักและอุปสรรคต่าง ๆ

การวิจัยส่วนที่ 2

1. ผลการวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรบ ผลการวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรบ ของกรมการนิเทศฯ ทั้ง 5 ด้าน คือ ความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรมและอุดมการณ์ ในการปฏิบัติงานปรากฏว่ามีคุณภาพทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดของ คุณภาพด้านต่าง ๆ ปรากฏผลดังนี้

1.1 คุณภาพด้านความรู้ จำแนกตามระดับคือ

1.1.1 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรบระดับกอง มีคุณภาพด้านความรู้ในเกณฑ์สูงใน เรื่องพฤติกรรมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม การทำงานกับประชาชนในชนบท หลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการจัดกิจกรรมการฝึกอบรบ สำหรับคุณภาพด้านความรู้ที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำควรปรับปรุงแก้ไข คือ การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรบ การวางแผนพัฒนาชนบท และการบริหารการฝึกอบรบ

1.1.2 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรบระดับเขต มีคุณภาพด้านความรู้ในเกณฑ์สูง เรื่องพฤติกรรมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม ที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำควรปรับปรุงแก้ไข คือ การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรบ การจัดทำโครงการฝึกอบรบ การจัดตั้งและนิเทศกลุ่ม/องค์การ

1.1.3 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด มีคุณภาพด้านความรู้ใน
 เกณฑ์สูง ในเรื่องพฤติกรรมของกลุ่ม และการทำงานเป็นทีม หลักการประสานงาน ที่อยู่ใน
 เกณฑ์ต่ำ ควรปรับปรุงแก้ไข คือ การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การหาความจำเป็นในการ
 ฝึกอบรม การบริหารงานฝึกอบรม หลักและวิธีการพัฒนาชุมชน การจัดหาประเทศและการ
 พัฒนาชนบท

เมื่อรวมทุกระดับ ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนาชุมชนมีคุณภาพด้าน
 ความรู้ในเกณฑ์สูง ในเรื่องพฤติกรรมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม ที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำควร
 ปรับปรุงแก้ไข คือ การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การจัดทำโครงการฝึกอบรม เทคนิคการ
 ฝึกอบรม การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักและวิธีการพัฒนาชุมชน และการบริหารการ
 ฝึกอบรม

1.2 คุณภาพด้านความสามารถ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองส่วนใหญ่ มีระดับ
 ความสามารถตามคุณลักษณะต่าง ๆ ในเกณฑ์ปานกลาง ที่มีความสามารถต่ำควรปรับปรุงแก้ไขคือ
 ความสามารถในการพูดที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตและจังหวัดนี้มีความสามารถตามคุณลักษณะต่าง ๆ อยู่ใน
 เกณฑ์ปานกลางทั้งหมด

1.3 คุณภาพด้านบุคลิกลักษณะ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกระดับ มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์
 ปานกลางทุกคุณลักษณะ

1.4 คุณภาพด้านคุณธรรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกระดับ มีคุณภาพตามคุณลักษณะ
 ต่าง ๆ ตั้งแต่เกณฑ์ปานกลางถึงเกณฑ์สูง และเป็นที่น่าสังเกตว่า คุณธรรมที่อยู่ในเกณฑ์สูง
 ก็สอดคล้องกัน คือ ความรอบคอบและความรับผิดชอบ

1.5 คุณภาพด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกอง มี
 คุณภาพอยู่ในเกณฑ์สูง ในเรื่องความอดทนต่องานหนักและอุปสรรคต่าง ๆ และความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ ส่วนคุณลักษณะอื่น ๆ มีคุณภาพในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตและจังหวัดมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกคุณลักษณะ

2. ความแตกต่างระหว่างคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกอง เขต และจังหวัด ผลการศึกษาความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ สรุปได้ดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับมีคุณภาพแตกต่างกันเฉพาะด้านความรู้ บุคลิก ลักษณะ และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความสามารถและคุณธรรมไม่แตกต่างกัน

2.2 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพด้านความรู้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด มีความรู้ต่ำกว่าระดับกองและเขต แต่เจ้าหน้าที่ระดับกองกับระดับเขตนั้น มีความรู้ไม่แตกต่างกัน

2.3 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพด้านบุคลิกลักษณะ และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองมีคุณภาพสูงกว่าระดับเขต และจังหวัด ส่วนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตกับจังหวัดมีคุณภาพด้านบุคลิกลักษณะและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพรวมทุกด้าน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองมีคุณภาพสูงกว่าระดับเขตและจังหวัด ส่วนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตกับระดับจังหวัดมีคุณภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

การวิจัยส่วนที่ 3

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม สภาพสมรส รายได้รายจ่ายในครอบครัวและสุขภาพ มิใช่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

1.2 ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จากการศึกษาครั้งนี้ คือลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกอบรม โดยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการฝึกอบรมและงานธุรการในแนวโน้มที่จะอยู่ในกลุ่มคุณภาพต่ำ ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรให้ความรู้มีแนวโน้มที่จะอยู่ในกลุ่มคุณภาพสูง แต่ปัจจัยที่เกี่ยวกับสังกัดของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ในวิชาชีพการฝึกอบรม ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม สภาพการบริหารของหน่วยงาน มิได้เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมแต่อย่างใด

2. กิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

กิจกรรมที่ควรจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่สำคัญ 5 กิจกรรม เรียงตามลำดับ คือ การฝึกอบรมความรู้เฉพาะด้าน การสัมมนาปัญหาการปฏิบัติงาน การประชุมสัมมนาประจำปี การฝึกอบรมฟื้นฟูความรู้ทั่วไป การจัดกิจกรรมให้ความรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นครั้งคราว ส่วนกิจกรรมที่สำคัญน้อยที่สุด คือ การจัดลำดับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมดีเด่นประจำปี

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ได้กล่าวถึงเรื่องสำคัญที่ค้นพบจากการวิจัย 4 ประเด็น คือ ผลการศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ผลการวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ความแตกต่างระหว่างคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ และปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

จากการศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วสังเคราะห์ความเห็น จัดหมวดหมู่คุณลักษณะต่าง ๆ จำแนกเป็น 5 ด้าน มีรายละเอียด 58 รายการ เมื่อนำคุณลักษณะต่าง ๆ ไปสร้างแบบสอบถามความเห็น จากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านกาฝึกอบรมในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน แล้วนำผลมาวิเคราะห์ ปรากฏว่า ค่ามัธยฐานของความเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความจำเป็นของคุณลักษณะต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีค่าตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป แสดงว่าทุกรายการมีความจำเป็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนของคำตอบ พบว่า มีค่าความเบี่ยงเบนน้อยมาก คือ ตั้งแต่ 0.00 - 1.00 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันสูงมากในคุณลักษณะต่าง ๆ ว่าเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

การที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันสูงในการสอบถามเพียงรอบเดียวเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่สอบถามครั้งนี้เป็นคนที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานเดียวกัน คือ กรมการ

พัฒนาชุมชน แม้ว่าจะมีตำแหน่งและระดับแตกต่างกัน แต่ประสิทธิภาพในงานฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก ทั้งนี้เพราะลักษณะงานพัฒนาชุมชนย่อมเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนอยู่ตลอดเวลา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงไม่แตกต่างกันมากนัก ดังเห็นความเห็นที่มีต่อคุณลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ จึงมีความสอดคล้องกันสูง

อนึ่งจากการวิเคราะห์หาค่ามัชฌิมาและค่าความเบี่ยงเบนของคำตอบผู้เชี่ยวชาญที่นำสังเกตว่า มีคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ 6 ประการ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันว่า จำเป็นมากที่สุดต่อบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (ค่ามัชฌิมา = 5, ค่าความเบี่ยงเบน = 0) ได้แก่ การมีความรู้ในหลักการและวิธีการพัฒนาชุมชน ความรู้เกี่ยวกับนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ การเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การเป็นผู้มีความรับผิดชอบ และการมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม

การที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญและจำเป็นมากที่สุดต่อบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

1. การมีความรู้ในหลักการและวิธีการพัฒนาชุมชน และความรู้เกี่ยวกับนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน ทั้ง 2 ประการนี้ เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมโดยตรง การที่จะทำหน้าที่ให้ความรู้แก่บุคคลกลุ่มอื่นสามารถปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนได้นั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องรู้เรื่องหลักการและวิธีการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี รวมทั้งเรื่องนโยบายของกรมด้วย หากขาดความรู้ด้านนี้แล้ว ย่อมไม่สามารถถ่ายทอดหลักการ วิธีการและนโยบายของกรมได้อย่างถูกต้อง ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในส่วนนี้สอดคล้องกับข้อสรุปของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป. : 4) ที่ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานของหน่วยงานที่ตนสังกัด

2. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นเพราะว่าบทบาทหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมี 3 ประการ ในจำนวนนี้จะต้องมีบทบาทเป็นผู้สอนรวมอยู่ด้วย (Lippitt & Nadler. 1979 : 26) การเป็นผู้สอนที่ดีนั้นต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ เปื้อง กุมุท (2521 : 39) นิลลภ กฤตยานวิธ

(2521 : 11) และซอร์สกีดี ฮาญรงค์ (2528 : 49 - 54) ที่ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ดีจะต้องสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

3. การเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เป็นคุณลักษณะจำเป็นเพราะงานฝึกอบรมเป็นงานให้ความรู้ทางวิชาการแก่ผู้เกี่ยวข้อง การส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้อย่างกว้างขวาง จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างกว้างขวาง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ด้วยความเต็มใจ (นิพนธ์ สุจำนงค์. 2523 : 1 - 2, นิคม จันทรวิทุร. 2529 : 47 และธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์. ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2531)

4. การเป็นผู้มีความรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เพราะงานฝึกอบรมเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติเกี่ยวข้องกับคนหลายฝ่าย มีกิจกรรมและขั้นตอนการทำงานกำหนดไว้แน่นอนว่า จะทำอะไร เมื่อใด อย่างไร ใครเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้จึงต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อภารกิจที่กำหนด มิฉะนั้นแล้วจะเกิดผลกระทบต่อนักเรียนในทางเสียหายได้ ความสำคัญของคุณลักษณะข้อนี้สอดคล้องกับความเห็นของ ไบรตัน เดชะรินทร์ (2525 : 132) ที่ว่า ในคุณลักษณะที่จำเป็นหลาย ๆ ด้านของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมนั้น ความรับผิดชอบต้องคำนึงถึงมากกว่าอย่างอื่น

5. การมีใจรัก และศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม เป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่มีความจำเป็น เพราะทำให้คนเกิดความมุ่งมั่นและมีทัศนคติที่ดีต่องาน หากขาดคุณลักษณะนี้ไปจะทำให้งานฝึกอบรมไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร ดังความเห็นของ สนิ่ เจริญพจน์ (2524 : 16 - 19) ที่ว่า ถ้าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไม่มีทัศนคติที่ดี หรือศรัทธาต่อวิชาชีพการฝึกอบรมแล้ว แม้ว่าจะมีอุปกรณ์การฝึกอบรมและเทคนิคการฝึกอบรมที่ดีเพียงใดก็ไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า คุณลักษณะ 6 ประการที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันว่ามีความจำเป็นมากที่สุด จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่น่ายอมรับได้สมควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนาชุมชนเป็นพิเศษมากกว่าคุณลักษณะอื่น ๆ

2. ผลการวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

ผลการวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 จากการวัดคุณภาพตามคุณลักษณะ 5 ด้านของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีข้อสังเกตว่ามีคุณภาพด้านคุณธรรมสูงกว่าด้านอื่น ๆ ในขณะที่คุณภาพด้านความรู้ และความสามารถอยู่ในลำดับหลังสุด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะคุณลักษณะด้านคุณธรรมเป็นคุณลักษณะจำเป็นพื้นฐานสำหรับข้าราชการของกรมการพัฒนารัฐบาลอยู่แล้ว เนื่องจากข้าราชการเหล่านี้จะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของประชาชนในชนบท ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกรมการพัฒนารัฐบาล (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. 2526 : 84) ผู้ที่จะไปพัฒนาคุณภาพผู้อื่นนั้น จะต้องเป็นผู้มีคุณธรรมเป็นส่วนประกอบสำคัญ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนารัฐบาลต้องมีคุณลักษณะด้านนี้สูงด้วย เย็นใจ เลขาหวัช (2529 : 66 - 72) เคยเสนอแนะไว้ว่า ผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรด้านการพัฒนาที่เจ้าหน้าที่ไปพัฒนาคนอื่นต่อไปนั้น นอกจากจะมีความสามารถและอุดมการณ์พร้อมแล้ว ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมสูง สามารถ ทำตัวเป็นแบบอย่างอันดีแก่ผู้อื่น ดังนั้นการที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีคุณภาพด้านนี้สูงกว่าด้านอื่นจึงเป็นสิ่งที่น่าพอใจ สอดคล้องกับแนวความคิดของ ปรีชา เศรษฐบุตร (2524 : 58 - 62) ที่ว่า คนที่มีคุณภาพดีแล้วจะมีคุณธรรมในสัดส่วนที่พอเหมาะกับความรู้อีกหรือมากกว่าความรู้จะเป็นสิ่งดีมากกว่า แต่ ถ้ามีความรู้มากและขาดคุณธรรมแล้วก็จะกลายเป็นอันตรายยิ่ง

2.2 คุณภาพด้านความรู้และความสามารถอยู่ในระดับปานกลางและด้อยกว่าคุณลักษณะด้านอื่น โดยเฉพาะความรู้ในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การจัดทำโครงการฝึกอบรม การบริหารการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักและวิธีการพัฒนารัฐบาล การพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบท ความสามารถในการใช้สื่อการฝึกอบรม ประเภทต่าง ๆ ความสามารถในการเขียนที่มีประสิทธิภาพ การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งความรู้ความสามารถดังกล่าว เป็นหัวใจของการฝึกอบรม หากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในเรื่องเหล่านี้เป็นอย่างดี ก็สามารถคาดหวังได้ว่า การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนารัฐบาลประชาชนในชนบทก็ย่อมมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

การที่คนลักษณะด้านความรู้ และความสามารถของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้อยกว่าด้านอื่น ๆ อาจอภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ยังขาดประสบการณ์ และความชำนาญ ขาดการฝึกอบรม

ความรู้เฉพาะด้านอย่างลึกซึ้ง เพราะเจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งได้รับการแต่งตั้งใหม่ การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญยังมิได้จัดทำอย่างต่อเนื่อง ยิ่งไปกว่านั้น จะเห็นได้ว่า วิทยาการต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีความรู้ และประสบการณ์เดิมหากมิได้ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ จะไม่สามารถติดตามได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ยังคงใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เดิมต่อไป ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการพัฒนาชุมชนนั้น มีศาสตร์สาขาอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยหลายสาขา เช่น ทางด้านการศึกษา (การสร้างหลักสูตร การใช้สื่อ การเขียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ฯลฯ) ด้านการบริหาร (การจัดทำโครงการ การบริหารการฝึกอบรม ฯลฯ) ด้านรัฐศาสตร์และสังคมวิทยา (การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท และการพัฒนาชุมชน) ถ้าจะทำงานฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาชนบทให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาชนบท และพัฒนาประเทศก็ล้วนเป็น เรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์ ศิลป และการประยุกต์ ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะหาหุ่นแบบง่าย ๆ มาใช้ให้ได้ผลดีเยี่ยม ความสำเร็จในการฝึกอบรมนั้นจะต้องเป็นผลมาจากการพัฒนาความรู้ในการฝึกอบรมที่เหมาะสมขึ้นมาเอง เพราะระบบการฝึกอบรมที่ดีนั้น มิใช่มีเพียงระบบเดียว

ในคุณภาพด้านดังกล่าวนี้ ก็มีบางเรื่องที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์สูง เช่น ในเรื่องพฤติกรรมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เคยผ่านการปฏิบัติงานระดับนั้นที่มาก่อน ในบทบาทหน้าที่ของพัฒนากร ซึ่งจะต้องฝึกอบรมและปลูกฝังให้ประชาชนรู้จักทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพราะงานพัฒนาชุมชนเป็นงานพัฒนาคุณภาพของคน โดยส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม และทำงานเป็นกลุ่ม (กรมการพัฒนาชุมชน. 2530 ก. : 6 - 7) จากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มต่าง ๆ และใช้กระบวนการทำงานเป็นกลุ่มทำให้ผู้ที่เคยผ่านงานด้านนี้มีประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานอยู่บ้าง เมื่อได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมซึ่งมีลักษณะงานที่จะต้องทำงานเป็นทีมร่วมกับคนอื่นอยู่เสมอ ทำให้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องของพฤติกรรมกลุ่มและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงกว่าเรื่องอื่น ๆ

สำหรับในเรื่องการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความรู้ อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าเรื่องอื่น ๆ อาจเป็นเพราะโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่ของกรมการพัฒนาชุมชน

เป็นโครงการเร่งด่วน การเตรียมการฝึกอบรมเป็นไปอย่างกระตือรือร้น ใช้ระยะเวลาฝึกอบรมในระยะสั้น ไม่มีแผนที่แน่นอน (สวิช รัตนรัต. 2532 : 14 - 15) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีเวลาที่จะทุ่มเทกับการสร้างและพัฒนาหลักสูตรน้อย เป็นผลให้ขาดความรู้และประสบการณ์ด้านนี้ แม้ว่าในปัจจุบัน กรมการพัฒนาชุมชนจะได้ปรับปรุงโครงสร้างงานฝึกอบรม ตามแผนการจัดอัตรากำลัง 3 ปี โดยกำหนดให้มีหมวดงานพัฒนาหลักสูตรในฝ่ายฝึกอบรมทั้งระดับกอง และสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต แล้วก็ตาม (กรมการพัฒนาชุมชน. 2530 ข. : 1 - 19) แต่ยังไม่มีการฝึกอบรมความรู้ด้านการสร้างหลักสูตรให้แก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมอย่างจริงจังและทั่วถึง จึงเป็นผลทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกระดับมีความรู้เรื่องนี้อยู่ในเกณฑ์ต่ำ

3. ความแตกต่างระหว่างคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ

ความแตกต่างระหว่างคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ มีประเด็นการอภิปรายดังนี้

3.1 จากการทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ คือ ระดับกอง ระดับเขต และระดับจังหวัด ปรากฏว่า ในคุณลักษณะ 5 ด้าน มีคุณภาพต่างกันเพียง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ บุคลิกลักษณะ และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความสามารถ และคุณธรรมไม่แตกต่างกัน

การที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีคุณภาพด้านความสามารถไม่แตกต่างกันในแต่ละระดับ อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเกือบทั้งหมดเคยผ่านงานในตำแหน่งพัฒนาการมาก่อน ซึ่งบทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของพัฒนาการคือ การฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้นำท้องถิ่น และประชาชนกลุ่มต่าง ๆ (กรมการพัฒนาชุมชน. 2530 ก. : 8) ผลจากการที่เคยทำหน้าที่ดังกล่าวมาก่อนทำให้ความสามารถในการทำงานด้านการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา การประสานงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การพูด การฟัง การใช้สื่อการฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ก็พอจะมีประสบการณ์อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันมาบ้างแล้ว เมื่อได้มาทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมโดยตรง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในระดับกอง ระดับเขต หรือระดับจังหวัด ก็ตาม ความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมจึงไม่แตกต่างกันมากนัก

ส่วนคุณภาพในด้านคุณธรรมนั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้ง 3 ระดับ ไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะในด้านนี้เป็นสิ่งจำเป็นที่ข้าราชการในสังกัดกรมการนิเทศฯ จะต้องยึดถือปฏิบัติเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว เพราะการนิเทศฯ คุณภาพของประชาชนนั้น ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านนี้ จะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย จึงจะสามารถสร้างศรัทธาและการยอมรับจากประชาชน เมื่อเป็นเช่นนี้ ข้าราชการของกรมนี้ ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหน้าที่อะไรจึงมีคุณธรรมที่ไม่แตกต่างกัน มากนัก ดังนั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในระดับกอง ระดับเขต หรือระดับจังหวัด จึงไม่มีความแตกต่างกันในด้านคุณธรรม

3.2 ความแตกต่างของคุณภาพด้านความรู้ ระหว่างเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัดมีความรู้อยู่ในระดับต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขต ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระบบการถ่ายทอดความรู้ทาง ด้านวิชาการหรือนโยบายต่าง ๆ ของกรมจะเริ่มจากส่วนกลางมาซึ่งเขต และถ่ายทอดไปยัง ระดับ จังหวัด ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในระดับจังหวัดจึงเป็นฝ่ายรับความรู้ต่าง ๆ จาก เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกอง และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขต นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับ จังหวัด ส่วนใหญ่จะอยู่ห่างไกลจากศูนย์วิชาการต่าง ๆ โอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา การประชุมทางวิชาการมีน้อย ส่วนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขต นั้นมีโอกาสมากกว่าทั้งในด้านการฝึกอบรม การประชุม สัมมนาทางวิชาการ และอยู่ใกล้ศูนย์ วิชาการต่าง ๆ อีกประการหนึ่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับจังหวัดจะเป็นงานปฏิบัติตามนโยบาย ในพื้นที่มากกว่างานวิชาการ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไม่มีเวลาที่จะศึกษาค้นคว้าความรู้ทางวิชาการ เพิ่มเติมได้อย่างเต็มที่จึงทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด มีความรู้ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม อีก 2 ระดับ ดังกล่าว

3.3 ความแตกต่างของคุณภาพในด้านบุคลิกลักษณะระหว่างเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองมีบุคลิกลักษณะที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตและ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติ หน้าที่เป็น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองได้คัดเลือกจากคนจำนวนมาก ทำให้สามารถเลือกบุคคลที่ พร้อมด้วยบุคลิกลักษณะ ความรู้ ประสบการณ์ สามารถตรวจสอบคุณธรรมความประพฤติ ให้

เหมาะสมที่จะทำงานกับคนที่มีความรู้และมาตรฐานชีวิตที่ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในเรื่องบุคลิก ลักษณะจะต้อง เหมาะสมในการเข้ากับคนหมู่มากทั้งระดับสูงกว่าและต่ำกว่า และต้องเป็นแบบที่ดี ในการถ่ายทอดบุคลิกลักษณะที่ดี ความรู้ และประสบการณ์ให้แก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับอื่น ๆ

3.4 ความแตกต่างของคุณภาพในด้านอุดมการณ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกองมียุทธการในการปฏิบัติงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขตและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะงานฝึกอบรมในระดับกองมีลักษณะงานที่มีความชัดเจนถือเป็นงานวิชาชีพได้ ผู้ปฏิบัติงานในระดับนี้มีโอกาสที่จะทำความเข้าใจกับเป้าหมาย นโยบาย แนวทางปฏิบัติได้ชัดเจน มีการประชุมทบทวนนโยบายและเป้าหมายอยู่เสมอ ทำให้มองเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและตนเอง ทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเกิดความมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความเสียสละ และด้วยความศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม พยายามใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยิ่งไปกว่านั้นจะพยายามเฝ้าหาความรู้และพัฒนาด้านตนเองอยู่เสมอ พฤติกรรมดังกล่าวนี้คือองค์ประกอบของผู้มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนงานระดับเขต และระดับจังหวัดอาจมีลักษณะการดำเนินงานที่กระจายความรับผิดชอบ ฉะนั้น การทบทวนเป้าหมาย แนวนโยบาย และประเมินการปฏิบัติงานจึงอาจมีเป็นครั้งคราวน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกรม

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม พบว่ามีปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกอบรม เท่านั้นที่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ โดยเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารการฝึกอบรมและงานธุรการมีแนวโน้มที่จะอยู่ในกลุ่มคุณภาพต่ำ ส่วนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้มีแนวโน้มที่จะอยู่ในกลุ่มคุณภาพสูง การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานด้านบริหารและงานธุรการนั้น มีลักษณะงานไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือจุดหมายของการฝึกอบรมโดยตรง งานส่วนใหญ่เป็นงานบริหารโครงการ เช่น การติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอก การจัดงบประมาณ การ

จัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดเตรียมสถานที่ การเตรียมเอกสาร การจัดทำรายงานผลการฝึกอบรม เป็นต้น ลักษณะงานดังกล่าวอาจจะไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิชาการมากนัก ตลอดทั้งบุคลิกลักษณะ กิริยาท่าทาง การแต่งกาย และการวางตัวก็ไม่ต้องคำนึงถึงมากเหมือนกับ ผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากร ความสำเร็จของงานด้านนี้จะประเมินได้จากความสะดวก ความคล่องตัว ในการบริหารโครงการฝึกอบรม มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยตรง สำหรับงานวิทยากรให้ความรู้ นั้น เป็นงานที่จะต้องประเมินความสำเร็จของงานจากคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ทำหน้าที่ เป็นวิทยากรจึงต้องพัฒนาคุณภาพของตนเองให้ดีขึ้นทุกด้านก่อนที่จะ ไปพัฒนาคุณภาพของคนอื่น ดังนั้น จึงต้องมีความตื่นตัวใฝ่หาความรู้และปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการเสริมสร้างบุคลิก ลักษณะของตนเองและยึดมั่นอยู่ในคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม กอปรกับงานวิทยากรนั้น เจ้าหน้าที่ด้านนี้มีโอกาสได้แสดงความสามารถหลายด้าน เช่น การสังคม การพูด การเขียน การถ่ายทอดความรู้ การใช้สื่อการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร การประยุกต์ ทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นปัจจัยเสริมสร้างให้มี คุณภาพสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร และงานธุรการ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้อง กับงานวิจัยในลักษณะเดียวกันคือ การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษาของ ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530 : 223) ซึ่งพบว่าครูที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการเป็นครูที่มีคุณภาพสูง ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานด้านธุรการ ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีคุณภาพต่ำ แม้ว่าการกิจของครูกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะไม่เหมือนกันทีเดียว แต่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานพัฒนาคุณภาพของคนเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงน่าจะยอมรับว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องการมีคุณภาพสูง หรือต่ำของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้บุคลากร ได้มีโอกาสสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ อันจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณภาพสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การเสนอแนะในที่นี้ ได้ใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยเป็นพื้นฐาน โดยมีประเด็นการเสนอแนะ

ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรด้านการฝึกอบรม

กรมการพัฒนาชุมชนควรคัดเลือกบุคคลที่จะปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมจากคนที่มีคุณลักษณะอย่างน้อย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ เป็นผู้มีความรู้ดี โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับหลักและวิธีการพัฒนาชุมชน ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ของกรม หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เทคนิคและกระบวนการฝึกอบรม รวมทั้งการทำงานเป็นกลุ่มหรือการทำงานเป็นทีม

1.2 ด้านความสามารถ เป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานฝึกอบรม การจัดทำโครงการ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การพูด การเขียน การฟังและสรุปประเด็นความคิด การถ่ายทอดความรู้ การใช้สื่อการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร การวัดและประเมินผล และการประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

1.3 ด้านบุคลิกลักษณะ เป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดีในด้านน้ำเสียง การพูดจา กริยาท่าทาง การแต่งกายเรียบร้อย มนุษยสัมพันธ์ดี การวางตัวเหมาะสม ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักควบคุมอารมณ์ มีเหตุผล มีอารมณ์ขัน มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน มีระเบียบวินัย มีความจริงจังต่อหน้าที่ และกระตือรือร้นในการทำงาน

1.4 ด้านคุณธรรม เป็นผู้ที่มีคุณธรรมสูง โดยเฉพาะในเรื่องความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความโอ้อวดอวดใจ เลือ่งเนื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ เมตตา กรุณา ตรงต่อเวลา มีความรอบคอบ และรับผิดชอบ

1.5 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานที่ดี โดยเฉพาะจะต้องมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเอง สนใจต่อความก้าวหน้าของกรมการพัฒนาชุมชน อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีความอดทนต่องานหนักและอุปสรรคต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการพัฒนาชุมชน

2.1 กลุ่มบุคคลเป้าหมายในการพัฒนา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกระดับ แต่ควรจะเน้นพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัดเป็นกรณีพิเศษ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับนี้

มีจำนวนมากกว่าระดับอื่น และเป็นกลุ่มที่มีบทบาทหน้าที่และภารกิจใกล้ชิดกับการพัฒนาคุณภาพของประชาชนในชนบทมากที่สุด เมื่อเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับที่มีคุณภาพเพียงพอ จะส่งผลให้งานต่าง ๆ ตามนโยบายของกรมการนิเทศาชุมชนบรรลุตามเป้าหมายได้รวดเร็วขึ้น

นอกจากกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวแล้ว ควรเน้นพัฒนาคุณภาพกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารและงานธุรการเป็นพิเศษด้วย เพราะผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติทำให้มีคุณภาพต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากร การใช้แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรกลุ่มนี้ จึงเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็น

2.2 เนื้อหาสาระที่จะต้องพัฒนา ได้แก่คุณลักษณะทั้ง 5 ด้านที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในด้านความรู้ ความสามารถ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่อ่อนกว่าด้านอื่น ๆ รายละเอียดของเนื้อหาสาระที่จะต้องพัฒนานั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมแต่ละระดับมีความแตกต่างกัน หากจะจัดพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมโดยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย ควรเน้นเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้

2.2.1 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกอง ควรเน้นเป็นพิเศษในด้านความรู้ เรื่องการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม ความรู้ในการวางแผนพัฒนาชนบท ความรู้ในการบริหารการฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถในเรื่องการพูดที่มีประสิทธิภาพ

2.2.2 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับเขต ควรเน้นเป็นพิเศษในด้านความรู้ เรื่องการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม ความรู้ในการจัดทำโครงการฝึกอบรม และความรู้ในการจัดตั้งและพัฒนากลุ่ม/องค์กร

2.2.3 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด ควรเน้นเป็นพิเศษในด้านความรู้ เรื่องการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การจัดทำโครงการฝึกอบรม การใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การบริหารการฝึกอบรม หลักและวิธีการพัฒนาชุมชน การนิเทศาประเทศและการพัฒนาชนบท

หากจะพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกระดับรวม ๆ กันไป ควรเน้นเนื้อหาสาระเป็นพิเศษในด้านความรู้ในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การจัดทำโครงการฝึกอบรม เทคนิคการ

ฝึกอบรม การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักและวิธีการพัฒนาศูนย์ชุมชน และการบริหารจัดการฝึกอบรม

2.3 กิจกรรมและวิธีการในการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จากการศึกษาความเห็นต่อกิจกรรมที่ควรจัดขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และข้อค้นพบจากการวิจัยส่วนอื่น ๆ ผู้วิจัยได้เสนอแนะกิจกรรมและวิธีการในการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

2.3.1 การฝึกอบรมความรู้เฉพาะด้าน การฝึกอบรมควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรมความรู้เฉพาะด้านแก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะในเรื่องการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษ เพราะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกระดับมีความรู้ด้านการสร้างหลักสูตรอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าเรื่องอื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่การสร้างหลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของงานฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ จะบรรลุตามเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการจัดหลักสูตรเป็นอย่างมาก เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องนี้ และสามารถจัดทำหลักสูตรได้อย่างถูกต้องด้วย นอกจากความรู้ในด้านการสร้างหลักสูตรแล้ว ที่สำคัญรองลงมาได้แก่ความรู้ในการจัดทำโครงการ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ รวมทั้งความรู้ด้านอื่น ๆ ที่มีความจำเป็น สำหรับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรมความรู้เฉพาะด้านนั้น ในทางปฏิบัติอาจทำได้หลายทาง เช่น

2.3.1.1 จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น โดยใช้วิทยาลัยการพัฒนาศูนย์ชุมชน หรือสำนักงานพัฒนาชุมชนเขตต่าง ๆ เป็นสถานที่ดำเนินการ และประสานความร่วมมือจากสถาบันต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรและงานฝึกอบรม เช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักฝึกอบรมของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยที่เปิดสอนทางการศึกษา วิทยาลัยครูต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อขอความช่วยเหลือในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมความรู้ หรือขอส่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมไปเข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นที่สถาบันนั้น ๆ โดยตรง

2.3.1.2 จัดผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เฉพาะด้าน ไปให้การนิเทศการปฏิบัติงานในขณะทำงานเป็นครั้งคราว เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง และให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2.3.1.3 จัดทำวารสารหรือจดหมายข่าวให้ความรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ห่างไกลจากศูนย์วิชาการ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้เฉพาะด้านเพิ่มขึ้น

2.3.2 การสัมมนาปัญหาการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการสัมมนาปัญหาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกอบรม และปัญหาในการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการต่าง ๆ ของกรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ให้สามารถทำหน้าที่ของตนเองได้ดีขึ้น และสามารถให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสัมมนาปัญหาการปฏิบัติงาน ควรจัดขึ้นปีละ 1 - 2 ครั้ง โดยใช้สำนักงานพัฒนาชุมชน เขตเป็นสถานที่ดำเนินการ และเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายของกรมไปร่วมในการสัมมนาด้วย

2.3.3 การประชุมสัมมนาประจำปี ควรจัดขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีโอกาสทบทวนผลการปฏิบัติงาน รับทราบนโยบายของกรม แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และสร้างความร่วมมือสามัคคีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม

การประชุมสัมมนาประจำปีควรจัดขึ้นในระดับส่วนกลาง โดยใช้สถานที่วิทยาลัยการพัฒนชุมชน หรือสถานที่อื่น ตามความเหมาะสม และควรจัดให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกระดับได้มีโอกาสพบกันมากที่สุด

2.3.4 การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ทั่วไป ควรจัดขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้เดิม เสริมสร้างความรู้ และแนวคิดใหม่ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานตามนโยบายกรม หลักและวิธีการพัฒนาชุมชน การพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบท การวางแผนพัฒนาชนบท เป็นต้น

วิธีการฝึกอบรมอาจทำได้หลายวิธี เช่น การจัดหลักสูตรพิเศษตามความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การส่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไปร่วมกิจกรรมกับกระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ การจัดทัศนศึกษาดูงานเป็นคณะในประเทศ หรือการจัดอภิปรายโดยผู้มีความรู้เฉพาะเรื่อง เป็นต้น

นอกจากกิจกรรมและวิธีการดังกล่าวข้างต้นแล้ว กรมการพัฒนาชุมชนควรจัดให้มีการสลับหน้าที่ของบุคลากรด้านการฝึกอบรมที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารการฝึกอบรม และงานธุรการ กับผู้ทำ

หน้าที่เป็นวิทยากรบ้าง โดยให้ผู้ทำหน้าที่ด้านบริหารการฝึกอบรม และงานธุรการได้มีโอกาสทำหน้าที่เป็นวิทยากร เพื่อให้มีประสบการณ์ด้านการถ่ายทอดความรู้ และให้เกิดความตื่นตัวที่จะศึกษาหาความรู้ทางวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

3.1 ควรศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมซ้ำอีกครึ่งหนึ่ง โดยศึกษาข้อมูลจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในแง่มุมอื่นสำหรับประกอบการพิจารณาหาแนวทางพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมให้สูงขึ้น

3.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีคุณภาพสูงหรือคุณภาพต่ำโดยใช้วิธีการที่แตกต่างไปจากการวิจัยครั้งนี้ เช่น การเปรียบเทียบระหว่างเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน / ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เลือกแบบเจาะจงโดยเทคนิคแบบ Known - Group และใช้วิธีการเปรียบเทียบผลเพื่อหาสาเหตุ (Expost Facto) รวมทั้งใช้ตัวแปรอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.3 ควรทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการนิเทศฯ ชุมชน กับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของหน่วยงานอื่น ๆ

3.4 จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด มีคุณภาพต่ำกว่าระดับอื่น ๆ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงาน และความต้องการในการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับจังหวัด เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพบุคลากรด้านการฝึกอบรมในระดับดังกล่าวให้สูงขึ้น

3.5 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในระดับกอง ระดับเขต และระดับจังหวัด เพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมแต่ละระดับได้ตามความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กริช คัมภีรณ. บทบาทของผู้ฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2514. อัดสำเนา.
- _____. การเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากร. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2520. อัดสำเนา.
- กระแส ชะวงษ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่ศูนย์ฝึกอบรมและ
พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานอาเซียน ตำบลศาลายา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
เมื่อวันเที่ 28 กันยายน 2531.
- กฤษณเนตร นันทุมโพธิ. "บทบาทของวิทยากรในองค์การ," วารสารการบริหารคน. 7
(1 - 2) : 18 - 22 ; มกราคม - มิถุนายน 2529.
- การพัฒนารุชมชน, กรม. เอกสารวิชาการประกอบการฝึกอบรมก่อนประจำการนักปฏิบัติการพัฒนา
ชุมชน ระดับ 1 รุ่นที่ 16 ระดับ 3 รุ่นที่ 49. กรุงเทพฯ : กองฝึกอบรม กรมการ
พัฒนาชุมชน, 2530 ก. อัดสำเนา.
- _____. เอกสารวิชาการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการจังหวัด สำนั
งานพัฒนาชุมชนเขต และกรมฯ. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิชาการ กองฝึกอบรม กรมการ
พัฒนาชุมชน, 2530 ข. อัดสำเนา.
- _____. กักเก็บน้ำพัฒนา. กรุงเทพฯ : กองส่งเสริมและเผยแพร่ กรมการพัฒนาชุมชน, 2532.
- กุลบท ทาพวงศกร และไตรรัตน์ โทคนลากรณ์. "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์," ใน เอกสาร
การสนทนาวัดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาวิชาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531.

เกษม จวันโก. "บทบาทของวิทยาการฝึกอบรมทางส่งเสริม," เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยาการทางการส่งเสริมและนิเทศชนบท. กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531. อัดสำเนา.

ทวารศักดิ์ หาดนรงค์. "ประสบการณ์จากการฝึกอบรม," เพิ่มผลผลิต. 16 (10) : 8 - 11; ตุลาคม 2520.

_____. "ปัจจัยที่จะต้องพิจารณาในการเลือกใช้เทคนิคฝึกอบรม," วารสารการบริหารคน. 6 (3) : 49 - 54; กรกฎาคม - กันยายน 2528.

_____. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทนงศักดิ์ คุ่มไต้มน้ำ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่ฝ่ายการนิเทศและการจัดองค์งาน บรรษัทส่งเสริมการลงทุนและสนับสนุนอุตสาหกรรม ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2531.

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์, 2531.

เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล และเกศินี หงสนันท์. การบริหารงานฝึกอบรมขององค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์รัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

ชาญชัย ลิวตังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2523.

ทิต นิลพานิช และโสภณ เปาพจน์. "การพัฒนาองค์การ," ใน ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. หน้า 255 - 306, กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2520.

ดวงเดือน นันทมนานิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. วิจัยธรรมของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยมนุษยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.

ไตรรัตน์ โทณลาภรณ์. "การบริหารการฝึกอบรม," เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 9. หน้า 413 - 467, กรุงเทพฯ : สาขาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531.

✓ กิระชัย เขมมะสิริ. "ความล้มเหลวในการฝึกอบรม," วารสารการบริหารคน. 4 (1) : 79 - 100; พฤษภาคม 2525 - มีนาคม 2526.

ธีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์. "เทคนิคการฝึกอบรมในกรณีของผู้บริหาร," จุลสารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 4 (2) 15; เมษายน - มิถุนายน 2527.

_____. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทงศักดิ์ คุ่มไต้มน้ำ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2531.

✓ น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.

นิคม จันทรวีฑูร. "นักฝึกอบรมช่วยสร้างคุณภาพชีวิตแรงงาน," แรงงานสัมพันธ์. 28 (5) : 38 - 47; กันยายน - ตุลาคม 2529.

ประสพ หลักศิลา. สังคมวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.

ปรีชา เสาร์หิธร. "คุณภาพ คุณธรรม และความรู้," คุรุปริทัศน์. 6 (1) : 58 - 62; มกราคม 2524.

เป็รื่อง กุมท. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาคเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

ผิน ปานขาว. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทงศักดิ์ คุ่มไต้มน้ำ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักฝึกอบรมสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2531.

พัสสั ทันทาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เกษตร, 2526.

- พลเทพ จันทรสีปะเสวีรัฐ. บทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์การ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2525. อัดสำเนา.
- นิศมัย จันทวิมล. "วิทยากรกับการพัฒนาตนเอง," จดหมายข่าวสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 5 (5) : 3 - 6, 20; สิงหาคม - กันยายน 2531.
- พัฒนาข้าราชการพลเรือน, สถาบัน. บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป. อัดสำเนา.
- _____. รายงานผลการวิจัยคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2529.
- นิลน์ สุจำนงค์. หลักการฝึกอบรมแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์, 2523.
- นิลลภ ภฤตยานวิธ. แนวทางการบริหารโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : แผนฝึกอบรมการเคหะแห่งชาติ, 2521. อัดสำเนา
- ไพรัตน์ เดชะวินทร์. บทบาทการพัฒนาชนบทไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล. 2525.
- บุญญ วงศ์นารี. "บทบาทเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในการพัฒนาองค์การ." ใน ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. หน้า 211 - 241, กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2520.
- มานะ กอหรั่งกุล. "ไทท้อต้องใจ," ทริพยากรมณีย์วารสารการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคคล. 1 (3) : 12 - 13, 24; กรกฎาคม - กันยายน 2519.
- ไมตรี ทองประวดี. "เทคนิคการเป็นวิทยากรที่ดี," วารสารการบริหารคน. 5 (1) : 39 - 55; มกราคม - มีนาคม 2527.
- _____. การบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : แผนกตำราและสื่อการสอน วิทยาลัยศรีเทพ, 2529.
- เก็นใจ เลาเหมนิช. "ทำอย่างไรชนบทไทยจึงพัฒนา," วารสารไทย. 6 (2) : 66 - 72; มกราคม - มีนาคม 2529.

ยุทธนิมิตร์ วีระบุตร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยการปกครอง เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2531.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. หลักการพัฒนารัฐธรรมนูญและการพัฒนาบทก. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดไทยอนุเคราะห์ไทย, 2526.

ยงค์ ชุ่มจิต. ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2525.

เรืองลักษณ์ โรจน์รักษ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

วัฒนา วงศ์คำจันทร์. "บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม," วารสารข้าราชการ. 23 (10): 60 - 66; ตุลาคม 2521.

วิจิตร ศรีส้าน. "หลักการบริหารงานบุคคล," เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน. หน้า 1 - 25, กรุงเทพฯ : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529.

วิชาการ, กรม. แนวทางพัฒนาวชิรธรรมไทย. การประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย, 22 - 27 มกราคม 2523, กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2523.

วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2521. ถัดสำเนา.

_____. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

วิลาศ สิงห์วิสัย. "การนิเทศงานและการพัฒนาบุคลากร," เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน เล่มที่ 2. หน้า 69 - 125 กรุงเทพฯ : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526.

- ศรีสมร นุ่มสะอาด. การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา. ปรินทิพินันท์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- สงวนศรี วิรัชชัย. จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทศึกษานร จำกัด, 2527.
- ✓ สงวน สุทธิเลิศอรุณ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ, 2523.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สินี เจริญพจน์. "ข้อคิดเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรม," จุลสารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 4 (2) : 16 - 19; เมษายน - มิถุนายน 2527.
- สุปราณี ศรีรัตนวิมุข. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.
- ✓ สุศักดิ์ นานาบุญ. "แนวคิดในการปรับปรุงคุณภาพ-ประสิทธิภาพ," เพิ่มผลผลิต. 26 : 16 - 26; สิงหาคม - กันยายน 2530.
- ✓ สุวิทย์ รัตนรัต. รายงานการศึกษาวิจัยส่วนบุคคลเรื่องการบริหารการฝึกอบรมบุคลากรของกรมการพัฒนารัฐบาลให้มีประสิทธิภาพ. ยะลา : สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 9, 2532. อัดสำเนา.
- ✓ โสภณ กุ๊กแก้ว. "ความล้มเหลวของนักฝึกอบรม." วารสารการบริหารคน. 1 (2) : 77 - 79; กุมภาพันธ์ - เมษายน 2523.
- _____. "คัมภีร์การจัดการฝึกอบรม." วารสารการบริหารคน. 5 (1) : 19 - 36; มกราคม - มีนาคม 2527.
- ✓ เสนีย์ แดงวัง. "นักฝึกอบรม : เส้นทางสู่อนาคต." วารสารการบริหารคน. 4 (4) : 77 - 82; ตุลาคม - ธันวาคม 2526.
- ✓ เสรี เกียรติบรรลือ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทงศักดิ์ คุ่มไต้มน้ำ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองฝึกอบรม ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2531.
- ✓ สันญา สันญาวิวัฒน์. คุณภาพและคุณธรรมในการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2527.

สันต์ สันตุนันท์ประทุม. "แนวคิดในการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคคล," มิตรครู. 27 (3) 21 - 24; ปักษ์แรก, กุมภาพันธ์ 2528.

อุระ แก้วโชโต. "เทคนิคการฝึกอบรมในธรรมชาติของผู้บริหาร," จุลสารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 4 (2) : 13 - 14; เมษายน - มิถุนายน 2527.

Bass, Bernard M. and James A. Vaughan. Training in Industry : The Management of Learning. Belmont, California : Wadsworth Publishing Company Inc., 1966.

Burack, Elmer H. and Robert D. Smith. Personnel Management: A Human Resource System Approach. New York : John Wiley & Sons, 1982.

Cronbach, L.J. Essentials of Psychological Testing. 3 rd ed. New York : Harper & Row, 1970.

Donaldson, Les. and Edward E. Scannell. Human Resources Development : The New Trainer's Guide. 2 nd ed. Reading, Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company, Inc., 1986.

Gardner, James E. Training Interventions in Job-Skill Development. Reading, Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company Inc., 1981.

Good, Carter V. Dictionary of Education. 3 rd ed. New York : McGraw-Hill, 1973.

Goode, Erich. Sociology. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1984.

Laird, Dugan. Approaches to Training and Development. 2 nd ed. Reading, Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company, 1985.

Lippitt, Gordon L. and Leonard Nadler. "Emerging Roles of the Training Director," Training and Development Journal. 33 (6) : 26 - 30, June, 1979.

- Loth, Paul J. "Primary Competencies and Most Effective Learning Experiences for Trainers of Volunteers in Evangelical Churches," Dissertation Abstracts International. 45 (12) : 3515 - A, 1985.
- ✓ Lynton, Rolf P. and Udai Pareek. Training for Development. 2 nd ed. Illinois : Rechard D. Irwin, Inc., 1970.
- ✓ McCullough, Richard C. "Professional Development," in Training and Development Handbook : A Guide to Human Resource Development. 3 rd ed. edited by Robert L. Craig. P.35 - 41, New York : McGraw-Hill Book Company, 1987.
- ✓ McDavid, John W. and Herbert Harari. Psychology and Social Behavior. New York : Harper & Row, 1974.
- ✓ Miner, Mary Green and John B. Miner. A Guide to Personnel Management. Washington : The Bureau of National Affairs, Inc., 1973.
- ✓ Nigro, Felix A. and Lloyd G. Nigro. "The Trainer as a Strategist," Public Personnel Management. 3 (3) : 193 - 198; May - June, 1974.
- O'brien, Michael J. "Critical Instructional Competencies as Percieved and Applied by Training Directors," Dissertation Abstracts International. 45 (8) : 2380 - A, 1985.
- Otto, Calvin P. and Rollin O. Glaser. The Management of Training, A Handbook for Training and Development Personnel. Reading, Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company, 1970.
- Pinto, Patrick R. and James W. Walker. "What do Training and Development Professionals Really do," Training and Development Journal. 32 (7) : 58 - 64; July, 1978.

Root, Blakes. and R. Ray Robert. "Competencies Needs by Training Directors," Training and Development Journal. 20 (6) : 2 - 13; June, 1966.

Silong, Abu D. "Professionalizing Characteristics of the Training Profession in Peninsular Malaysia," Dissertation Abstracts International. 47 (8) : 2854 - A, 1987.

White, Tod. "Increasing Your Effectiveness as a Training and Development Professional," Training and Development Journal. 33 (5) : 3 - 12; May, 1979.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับมอบหมายให้สัมภาษณ์ข้อมูลการศึกษาคุณลักษณะ
ที่ส่งผลถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

**รายงานผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลการศึกษาคุณลักษณะ
ที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ**

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผิน ปานขาว | ผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| 2. นายทจรศักดิ์ หาญวงศ์ | ผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน และ การจัด
องค์งาน บรรษัทส่งเสริมการลงทุนและ
สนับสนุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย |
| 3. นายเสวี เกียรติบรรลือ | ผู้อำนวยการกองฝึกอบรม
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร |
| 4. นายธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน |
| 5. นายยุทธฉินทร์ วีระบุตร | ผู้ช่วยอธิการวิทยาลัยการปกครอง
วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย |
| 6. ดร. กระบส ชนะวงศ์ | ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรม และ พัฒนาการ
สาขาวาสถุขมูลฐานอาเซียน ตำบลศาลาขยา
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม |

ภาคผนวก ข.

รายงานผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยที่ตอบคำถามสำหรับ
การศึกษาลักษณะที่แสดงถึงการเก็บเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

**รายนามผู้ให้ขวัญในการวิจัยที่ดอมนภสอเนามสำหรับ
การศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ**

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี | รองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐมชน (ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมการพัฒนารัฐมชน) |
| 2. นายเกษม นาครัตน์ | รองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐมชน |
| 3. นางอุษณีย์ พงษ์เทโ | เลขาธิการกรมการพัฒนารัฐมชน |
| 4. ร.ต.อำนาจ อภิณตชัย ร.น. | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| 5. นายวิชัย ชวรมชอบ | ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการ |
| 6. ดร.สุรพล กาญจนจิตรา | ผู้อำนวยการกองวิจัยและประเมินผล |
| 7. ดร.นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ | ผู้อำนวยการกองฝึกอบรม |
| 8. นางร่ำไ หนูศิริ | ผู้อำนวยการกองอาสาพัฒนา |
| 9. นางผสดี วิชาสารณยุต | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและเผยแพร่ |
| 10. นายทวี ศรีตรามศรีน | ผู้อำนวยการกองพัฒนาเยาวชน |
| 11. นางสาวเดือนเพ็ญ ศังขฤกษ์ | ผู้อำนวยการกองพัฒนาสตรีและเด็ก |
| 12. นายอาคม ไวยโคตี | ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐมชนเขต 1 (สระบุรี) |
| 13. นายกุศล รุณยมาลิก | ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐมชนเขต 2 (ชลบุรี) |
| 14. นายประสิทธิ์ รัตนนิธย์ | ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐมชนเขต 4 (อุดรธานี) |
| 15. นายประเสริฐ แก้วมู | ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐมชนเขต 5 (ลำปาง) |
| 16. นายเพชร วงศ์ไผ | ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐมชนเขต 6 (พิษณุโลก) |

- | | |
|------------------------------|--|
| 17. นายเสน่ห์ เจริญผล | ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 7
(เพชรบุรี) |
| 18. นายประยุทธ์ สุวรรณโกตา | ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 8
(นครศรีธรรมราช) |
| 19. นายกำธร แสงวัฒนรัตน์ | พัฒนาการจังหวัดอ่างทอง |
| 20. นายอารินทร์ ทิพย์รัตน์ | พัฒนาการจังหวัดชลบุรี |
| 21. นายอนันต์ เตชะวณิช | พัฒนาการจังหวัดเชียงใหม่ |
| 22. นายบรรหาร วีรสถิตรา | พัฒนาการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| 23. นายประจวบ คล้ายเจียม | พัฒนาการจังหวัดกระบี่ |
| 24. นายเสมอ จันทระนุช | หัวหน้าฝ่ายวิทยาลัยการพัฒนชุมชน |
| 25. นางสาวรัชนี้ สุนทรสมบัติ | หัวหน้าฝ่ายวิชาการพัฒนชุมชน |
| 26. นายประพันธ์ ภักดีรัตน์ | หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม |
| 27. นายโปรด สวนประเสริฐ | สำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 1
หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม |
| 28. นางอัมไพ คำนาง | สำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 2
หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม |
| 29. นายจรรยา พันธุ์แน่น | สำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 4
หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม |
| 30. นายสถิตย์ ไผ่พน | สำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 5
หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม |
| 31. นายผ่องน เขียวดี | สำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 6
หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม |
| 32. นางพรณี ชัยศรี | สำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 7
หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม |
| | สำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 9 |

ภาคผนวก ค.

รายละเอียดจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและ
ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนที่ 2

ตาราง 27 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ส่วนที่ 2

ระดับ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ตอบแบบสอบถาม
<u>ส่วนกลาง</u>			
กองฝึกอบรม	30	24	22
<u>สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต</u>			
เขต 1	9	7	7
เขต 2	7	6	6
เขต 3	7	6	5
เขต 4	10	8	6
เขต 5	9	7	6
เขต 6	7	6	5
เขต 7	8	6	6
เขต 8	9	7	6
เขต 9	9	7	7
รวม	75	60	54
<u>ที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด</u>			
เทียนท	3	3	2
ลพบุรี	5	5	4
สระบุรี	3	3	3
สิงห์บุรี	3	3	3

ตาราง 27 (ต่อ)

ระดับ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ตอบแบบสอบถาม
<u>ที่ทำการนิคมเกษตรจังหวัด (ต่อ)</u>			
พระนครศรีอยุธยา	4	4	3
อ่างทอง	3	3	2
นนทบุรี	3	-	-
ปทุมธานี	3	-	-
จันทบุรี	4	4	4
ฉะเชิงเทรา	4	4	3
ชลบุรี	4	-	-
ตราด	4	4	4
นครนายก	3	3	3
ปราจีนบุรี	4	4	3
สมุทรปราการ	2	2	2
ระยอง	3	-	-
ชัยภูมิ	6	6	4
นครราชสีมา	5	-	-
บุรีรัมย์	4	4	4
ยโสธร	4	4	4
ศรีสะเกษ	4	4	3
สุรินทร์	5	5	5
อุบลราชธานี	4	4	4
กาฬสินธุ์	5	5	4

ตาราง 27 (ต่อ)

ระดับ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ตอบแบบสอบถาม
<u>ที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด (ต่อ)</u>			
ขอนแก่น	4	4	3
นครพนม	5	5	5
มหาสารคาม	3	3	2
มุกดาหาร	4	4	3
ร้อยเอ็ด	4	4	4
เลย	3	3	2
อุดรธานี	6	6	4
สกลนคร	3	-	-
หนองคาย	3	-	-
เพ็ญใหม่	5	5	3
เพ็ญราย	3	3	1
ลำปาง	4	-	-
น่าน	4	4	3
แพร่	3	3	2
พะเยา	4	-	-
แม่ฮ่องสอน	2	2	2
ลำพูน	3	3	3
อุดรดิษฐ์	3	3	3
กำแพงเพชร	4	4	2
ตาก	4	4	3

ตาราง 27 (ต่อ)

ระดับ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ตอบแบบสอบถาม
<u>ที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด</u> (ต่อ)			
นครสวรรค์	5	5	3
พิจิตร	4	-	-
พิจิตร	4	4	4
เพชรบูรณ์	5	5	5
สุโขทัย	3	-	-
อุทัยธานี	5	5	4
กาญจนบุรี	3	3	2
ประจวบคีรีขันธ์	3	3	3
เพชรบุรี	3	3	3
ราชบุรี	4	4	3
สุพรรณบุรี	4	4	3
นครปฐม	4	-	-
สมุทรสาคร	4	-	-
สมุทรสงคราม	2	2	2
กระบี่	3	3	3
ชุมพร	4	4	4
พังงา	4	4	3
ภูเก็ต	2	2	2
ระนอง	3	3	3
สุราษฎร์ธานี	4	4	3

ตาราง 27 (ต่อ)

ระดับ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ตอบแบบสอบถาม
<u>ที่ทำการนิเทศชุมชนจังหวัด</u> (ต่อ)			
นครศรีธรรมราช	4	-	-
ตรัง	4	4	4
นราธิวาส	4	4	4
ปัตตานี	4	4	4
พัทลุง	4	4	4
ยะลา	3	-	-
สงขลา	4	4	4
สตูล	4	4	4
รวม	270	216	183
รวมทุกระดับ	375	300	259

ภาคผนวก ง.

หนังสือติดต่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ทม 1007/2376

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 มีนาคม 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายทงศักดิ์ คุ่มไชนะ เป็นนิสิตระดับปริญญาเอก
สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาขอติดต่อ เพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญาโท เรื่อง "การศึกษาคณะผู้บริหารที่ฝึกอบรม กรรมการพัฒนาชุมชน" ทั้งนี้ อยู่ใน
ความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร. วิจิตร	วรุฒบางกูร	ประธาน
รศ.ดร. ส. วาสนา	ประวาลนฤกษ์	กรรมการ
ดร. ชูวัฒน์	วุฒิเมธี	กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือขอความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
จากกลุ่มตัวอย่าง รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต พัฒนาการ
จังหวัด และหัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวม 41 คน

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลือทุกประการใด ๆ ที่ท่านโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สมพร บัวทอง

(นายสมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ โดยตอบแบบสอบถาม ที่แนบมาพร้อมนี้
เสร็จแล้วส่งคืนกรมการโฆษณาชวนกัน ภายในวันที่ 10 พฤษภาคม 2532.

ขอแสดงความนับถือ

สมิตร กิจจาหาญ

(นายสมิตร กิจจาหาญ)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมการโฆษณาชวนกัน

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. 2220854

ส่วนราชการ กรมการโฆษณาชุมชน กองการเจ้าหน้าที่ โทร. 2220854
ที่ มท 0502/2626 วันที่ 25 เมษายน 2532
เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานโฆษณาชุมชนเขต

ด้วย นายทองศักดิ์ ตุ่มไชนะ ท้าราชการกรมการโฆษณาชุมชน ตำแหน่งผู้ชำนาญการด้านการฝึกอบรม กองฝึกอบรม ซึ่งกำลังศึกษาต่อชั้นปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จะทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กรมการโฆษณาชุมชน" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนหนึ่งจะต้องศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ เพื่อกำหนดขอบเขตการศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต่อไป

เพื่อให้การวิจัยเรื่องนี้มีผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านและหัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมของสำนักงานโฆษณาชุมชนเขต ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับการวิจัยโดยดลแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ตามรายละเอียดในแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

กรมการโฆษณาชุมชนได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัยเรื่องนี้จะ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของกรมการโฆษณาชุมชน สมควรให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยให้ท่านเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม 1 ชุด และให้หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมตอบ 1 ชุด เสร็จแล้วส่งคืนกรมการโฆษณาชุมชนภายในวันที่ 10 พฤษภาคม 2532.

สมิตร กิจจานุญ

(นายสมิตร กิจจานุญ)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมการโฆษณาชุมชน

ส่วนราชการ กรมการนิเทศชุมชน กองการเจ้าหน้าที่ โทร. 2220854
ที่ มท 0502/2629 วันที่ 25 เมษายน 2532
เรื่อง ทดความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกอง

ด้วย นายทองศักดิ์ คุ้มไชน้ำ หัวหน้าการกรมการนิเทศชุมชน ตำแหน่งผู้ชำนาญการ
ด้านการฝึกอบรม กองฝึกอบรม ซึ่งกำลังศึกษาต่อชั้นปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จะทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาคูณภาพ
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กรมการนิเทศชุมชน" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว
ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนหนึ่งจะต้องศึกษาคูณภาพที่แสดงถึงการเป็น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ
เพื่อกำหนดขอบเขตการศึกษาคูณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต่อไป

ผู้วิจัยมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย โดยตอบ
แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ตามรายละเอียด
ในแบบสอบถามที่แนบ

กรมการนิเทศชุมชนได้พิจารณาเห็นว่า การวิจัยเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการ
พัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมของกรมการนิเทศชุมชน สมควรให้ความร่วมมือในการตอบแบบ
สอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

สมิตร กิจจาหาญ

(นายสมิตร กิจจาหาญ)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมการนิเทศชุมชน

25 เมษายน 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

เรียน _____

ด้วยท่านเจ้ากำลังทำการวิจัย เรื่อง "การศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรบกรมการศึกษานูนา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาชั้นโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งมีคณะกรรมการที่ปรึกษาประกอบด้วย

รศ.ดร. วิจิตร วรุตบางกูร ประธานกรรมการ

รศ.ดร. ส. วาสินา ประวาฬพุกส์ กรรมการ

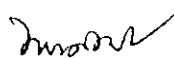
ดร. ยุวัฒน์ วุฒิมณี กรรมการ

ผลการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา กรมการศึกษานูนาต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ส่วนหนึ่งจะต้องศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึง การเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรบที่มีคุณภาพ เพื่อกำหนดขอบเขตการศึกษาคูณานเจ้าหน้าที่ฝึกอบรบ ท่านเจ้าและคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำการวิจัยเรื่องนี้ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้และประสบการณ์อย่างสูงยิ่ง เกี่ยวกับการฝึกอบรบในทางศึกษานูนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยช่วยพิจารณาถึงคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรบที่มีคุณภาพดังรายละเอียดในแบบสอบถามที่แนบ

ท่านเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมืออย่างดีจากท่าน จึงขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



นายทงศักดิ์ คุ่มไต้มน้ำ

นิสิตปริญญาการศึกษาชั้นโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

กองฝึกอบรม กรมการฝึกหัดครู
เขตศึกษางค์ กท 10200

9 สิงหาคม 2532

เรื่อง ขอความร่วมมือถอดแบบสไลด์ภาพการวิจัย

เรียน จังหวัดแม่ฮ่องสอน (จังหวัดฝ่ายวิชาการ)

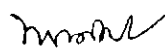
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสไลด์ภาพ จำนวน ชุด

ด้วยกระผม นายทรงศักดิ์ คุ่มไชนะ ผู้ชำนาญการด้านการฝึกอบรม กองฝึกอบรม กรมการฝึกหัดครู กำลังทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับที่ฝึกอบรมกรมการฝึกหัดครู" เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรการศึกษาปริญญาโทชั้นโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยมี รศ.ดร.วิจิตร วรุตบางกูร รศ.ดร.ส.วาสนา ประวาณฤกษ์ และ ดร.ยุวัฒน์ วุฒิมณี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ผลจากการวิจัยเรื่องนี้จะเห็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของกรมการฝึกหัดครูโดยส่วนรวม

การวิจัยครั้งนี้ กระผมได้ขอความร่วมมือจากท่านและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (นักวิชาการ ฝึกหัดครู) ในฝ่ายของท่านตอนแบบสไลด์ตามคณะ 1 ชุด เมื่อตอบเสร็จแล้วขอความกรุณา บรรจุซองที่แนบมาพร้อมส่งคืนทางไปรษณีย์ ภายในวันที่ 20 สิงหาคม 2532

กระผมหวังว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายทรงศักดิ์ คุ่มไชนะ)

กองฝึกอบรม กรมการฝึกหัดครู
ถนนอิสรภาพ กท 10200

9 สิงหาคม 2532

เรื่อง ขอความร่วมมือตอนแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

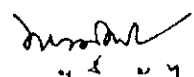
เรียน _____

ด้วยกระผม นายทงศักดิ์ คุ่มไต้มน้ำ ตำแหน่งผู้ชำนาญการด้านการฝึกอบรม กองฝึกอบรม กรมการฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู กำลังการวิจัยเรื่อง "การศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กรมการฝึกหัดครู" เพื่อเสนอเก็บเป็นวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มี รศ.ดร. วิจิตร วรุตบางกูร รศ.ดร.ส. วาสนา ประवालนฤกษ์ และ ดร. ยุวัฒน์ วุฒิมณี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ผลที่ได้จากการวิจัยเรื่องนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของกรมการฝึกหัดครู โดยส่วนรวม

การวิจัยเรื่องนี้จะมีความสมบูรณ์และมีคุณค่ายิ่ง ถ้าได้รับความร่วมมือจากท่าน ซึ่งเป็นบุคลากรด้านการฝึกอบรมที่สำคัญคนหนึ่งของกรมการฝึกหัดครู ในการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับตัวท่านเอง จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านสละเวลาตอนแบบสอบถามอย่างครบถ้วน กระผมขอ รับรองว่า ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านจะรักษาไว้เป็นความลับ ไม่ทำให้เกิดผลเสียหายต่อตัว ท่านเองแต่อย่างใด ขอให้ท่านเมตตาตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็นด้วยความเป็นจริงที่สุด เมื่อท่านตอบเสร็จแล้ว โปรดบรรจุซองที่แนบมาพร้อมส่งทางไปรษณีย์ภายในวันที่ 20 สิงหาคม 2532

กระผมหวังว่า คงจะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ด้วยความ เต็มใจ จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(นายทงศักดิ์ คุ่มไต้มน้ำ)

ภาคผนวก จ.

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสอบถามผู้ศึกษา
2. แบบสอบถามเจ้าหน้าที่หอรวม

**แบบสอบถามผู้เข้าข่าย
การศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ**

ชื่อผู้ตอบ.....
ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ จำนวน 5 ด้าน คือ (1) คุณลักษณะด้านความรู้ (2) คุณลักษณะด้านความสามารถ (3) คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ (4) คุณลักษณะด้านคุณธรรม (5) คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ ในการปฏิบัติงาน

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านว่า คุณลักษณะต่าง ๆ ที่เสนอไว้ในแต่ละด้านนั้น แต่ละรายการมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด ต้องการในบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความจำเป็นที่ตรงกับรายละเอียดของคุณลักษณะ แต่ละด้านตามความหมายของความจำเป็นแต่ละระดับ ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|------------------|
| ระดับ 1 | หมายถึง | จำเป็นน้อยที่สุด |
| ระดับ 2 | หมายถึง | จำเป็นน้อย |
| ระดับ 3 | หมายถึง | จำเป็นปานกลาง |
| ระดับ 4 | หมายถึง | จำเป็นมาก |
| ระดับ 5 | หมายถึง | จำเป็นมากที่สุด |

1. **คุณลักษณะด้านความรู้** ได้แก่ ความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำเป็นต้องรู้ และนำมาใช้ประโยชน์ในงานฝึกอบรม เพื่อให้งานฝึกอบรมบรรลุจุดมุ่งหมาย

คุณลักษณะด้านนี้ ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

รายละเอียด	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
1.1 ความรู้ในวิชาการที่เกี่ยวข้อง					
1) หลักการและวิธีการพัฒนาชุมชน.....					
2) การจัดตั้งและพัฒนากลุ่ม/องค์กร.....					
3) หลักมนุษยสัมพันธ์.....					
4) การวางแผนพัฒนาชุมชน.....					
5) หลักการประสานงาน.....					
6) การทำงานกับประชาชนในชุมชน.....					
7) การวิเคราะห์ประเทศและการพัฒนาชุมชน.....					
1.2 ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงาน					
ของหน่วยงานที่สังกัด					
1) นโยบายกรมการพัฒนาชุมชน.....					
2) แนวทางดำเนินงานตามแผนงานต่าง ๆ ของ					
กรมการพัฒนาชุมชน.....					
1.3 ความรู้เกี่ยวกับหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้					
ของผู้ใหญ่.....					
1.4 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ.....					

รายละเอียด	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
1.5 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม					
1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม.....					
2) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....					
3) การจัดทำโครงการฝึกอบรม.....					
4) การบริหารการฝึกอบรม.....					
5) การให้สื่อประกอบการฝึกอบรม.....					
6) การจัดกิจกรรมเพื่อการฝึกอบรม.....					
7) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม.....					
1.6 ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.....					
1.7 ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มและการทำงาน เป็นทีม.....					
1.8 อื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุพร้อมระดับความจำเป็น)					
1).....					
2).....					
3).....					
4).....					
5).....					
6).....					
7).....					
8).....					

2. **คุณลักษณะด้านความสามารถ ได้แก่** ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ด้านการฝึกอบรม ทำให้งานฝึกอบรมประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะด้านนี้ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

รายละเอียด	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
2.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา.....					
2.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ					
2.3 ความสามารถในการวางแผนจัดโครงการ ฝึกอบรม.....					
2.4 ความสามารถในการประสานงาน และการ ทำงานร่วมกับคนอื่น.....					
2.5 ความสามารถในการพูดที่มีประสิทธิภาพ.....					
2.6 ความสามารถในการเขียนที่มีประสิทธิภาพ.....					
2.7 ความสามารถในการฟังและสรุปประเด็น ความคิด.....					
2.8 ความสามารถในการตั้งคำถามและการให้คำถาม.....					
2.9 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้.....					
2.10 ความสามารถในการใช้สื่อการฝึกอบรม ประเภทต่าง ๆ					

รายละเอียด	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
2.11 ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ ส่งเสริมการเรียนรู้.....					
2.12 ความสามารถในการสร้างหลักสูตรการ ฝึกอบรม.....					
2.13 ความสามารถในการวัดและประเมินผล การฝึกอบรม.....					
2.14 ความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีและ หลักการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ.....					
2.15 อื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุพร้อมระดับความจำเป็น)					
1).....					
2).....					
3).....					
4).....					
5).....					
6).....					
7).....					
8).....					

3. คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ ได้แก่ กิริยาท่าที หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกทั้งทางด้านร่างกาย วาจา และจิตใจ อันเป็นลักษณะที่เสริมให้ จ้ากั๋วที่ฝักอบรรณปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลดียิ่งขึ้น

คุณลักษณะด้านนี้ ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

รายละเอียด	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
3.1 มีน้ำเสียงการพูดจาชัดเจนดี.....					
3.2 กิริยาท่าทางการแต่งกายเหมาะสมเรียบร้อย.....					
3.3 มนุษยสัมพันธ์ดีมีความเป็นกันเอง.....					
3.4 การวางตัวเข้ากับสังคมได้แนบเนียน.....					
3.5 ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น.....					
3.6 มีการควบคุมอารมณ์ดี.....					
3.7 เป็นผู้ไม่หุนหัน.....					
3.8 เป็นผู้มีความรับผิดชอบ.....					
3.9 มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน.....					
3.10 เป็นคนมีระเบียบวินัย.....					
3.11 มีความจริงใจ.....					
3.12 มีความคล่องตัว กระฉับกระเฉง.....					
3.13 อื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุพร้อมลำดับความจำเป็น)					
1).....					
2).....					
3).....					

4. คุณลักษณะด้านคุณธรรม ได้แก่ ความดี ความถูกต้อง ที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมยึดถือ
ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความเหมาะสม เป็นประโยชน์แก่ตนเอง และผู้อื่น
คุณลักษณะด้านนี้ ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

รายละเอียด	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
4.1 มีความประพฤติดีเป็นตัวอย่างได้.....					
4.2 มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ.....					
4.3 มีเมตตา กรุณา.....					
4.4 ตรงต่อเวลา.....					
4.5 มีความรับผิดชอบ.....					
4.6 มีความรับผิดชอบ.....					
4.7 อื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุพร้อมระดับความจำเป็น)					
1).....					
2).....					
3).....					
4).....					
5).....					
6).....					
7).....					
8).....					

5. คุณลักษณะด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคิด ความเชื่อ ที่เจ้าหน้าที่ฝักใฝ่หมั่นยึดมั่นแนวทางปฏิบัติด้วยความตั้งใจจริง มีความสำนึกรับผิดชอบ และมีจิตมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ

คุณลักษณะด้านนี้ ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

รายละเอียด	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
5.1 มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม.....					
5.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....					
5.3 ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ.....					
5.4 มีความสนใจต่อความก้าวหน้าของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่.....					
5.5 อุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม.....					
5.6 ยึดมั่นในงานหนักและอุปสรรคต่าง ๆ					
5.7 อื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุพร้อมระดับความจำเป็น)					
1).....					
2).....					
3).....					
4).....					
5).....					
6).....					
7).....					

แบบสอบถาม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวนทั้งหมด 7 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวท่านเอง
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนและงานฝึกอบรม
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเหตุผลในการตัดสินใจของท่านในสถานการณ์บางอย่าง
- ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการปฏิบัติตัวบางประการของท่าน
- ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ตอนที่ 7 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวและสภาพในการปฏิบัติงาน

โปรดตอบแบบสอบถามแต่ละตอนให้ครบทุกข้อ โดยให้ความคิดเห็นของตัวท่านเอง ผลการตอบจะถูกหรือผิด ไม่มีผลกระทบต่อดำเนินงานที่การทำงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของกรมการพัฒนาชุมชนโดยส่วนรวม จึงขอให้ท่านพยายามตอบด้วยความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 1

คำชี้แจง ต่อไปนี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวท่านเอง โปรดเขียน
เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ ☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี
☐ 2. 25 - 30 ปี
☐ 3. 31 - 40 ปี
☐ 4. 41 - 50 ปี
☐ 5. มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิ ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ 2. ปริญญาตรี
☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สังกัดที่ปฏิบัติงาน ☐ 1. ที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด
☐ 2. สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต
☐ 3. กองฝึกอบรม

ตอนที่ 2

คำชี้แจง แบบสอบถามในตอนนี้ เป็นการถามความเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนและงานฝึกอบรมให้ท่านอ่านคำถามแต่ละข้อ แล้วเลือกตอบคำตอบที่ท่านเห็นว่าถูกต้องมากที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ โดยเขียนเครื่องหมาย X กับหัวข้อย่อยที่ท่านเลือกนั้น

ตัวอย่างการตอบ

(0) การพัฒนาชุมชนตั้งขึ้นเมื่อปีใด

ก. พ.ศ. 2500

☒ ข. พ.ศ. 2505

ค. พ.ศ. 2510

ง. พ.ศ. 2515

ต่อไปนี้เป็นประเด็นพิจารณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน

1. แนวความคิดหรือปรัชญาของงานพัฒนาชุมชน คือข้อใด

ก. การจัดโรคภัยไข้เจ็บ ความไม่รู้ ความยากจนให้หมดสิ้นไป

ข. การหาทางสกัดกั้นมิให้ชาวชนบทอพยพไปอยู่ในเมือง

ค. ความเชื่อที่ว่าคนทุกคนมีความดีอยู่ในตัวสามารถที่จะพัฒนาได้

ง. ความเชื่อที่ว่าคนจะต้องได้รับการพัฒนาโดยเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2. วิธีการดำเนินงานพัฒนาชุมชนที่นักพัฒนาใช้มากที่สุด คือวิธีใด
 - ก. การสำรวจปัญหาและการแก้ไขปัญหของชุมชน
 - ข. การรวมกลุ่มและให้การศึกษา
 - ค. การกระตุ้นส่งเสริมให้ประชาชนร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
 - ง. การสร้างผู้นำและพัฒนาผู้นำ
3. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับ "กลุ่มปฐมภูมิ" และ "กลุ่มทุติยภูมิ" ว่าอย่างไร
 - ก. สมาชิกกลุ่มปฐมภูมิจะมีความสัมพันธ์กับแบบทางการ ส่วนกลุ่มทุติยภูมิไม่เป็นทางการ
 - ข. สมาชิกกลุ่มปฐมภูมิมีความสัมพันธ์ไม่เหนียวแน่นเหมือนกลุ่มทุติยภูมิ
 - ค. กลุ่มทุติยภูมิมีขนาดเล็กกว่ากลุ่มปฐมภูมิ
 - ง. กลุ่มทุติยภูมิมีลักษณะเป็นแบบกฎเกณฑ์ ส่วนกลุ่มปฐมภูมิไม่มีลักษณะที่แน่นอน
4. กลุ่มอาชีพในงานพัฒนาชุมชนควรมีสมาชิกจำนวนเท่าใด
 - ก. 2 คนขึ้นไป
 - ข. ไม่ควรต่ำกว่า 10 คน
 - ค. ไม่ควรต่ำกว่า 20 คน
 - ง. ไม่ควรเกินกว่า 50 คน
5. มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึงข้อใด
 - ก. การใช้ศิลปะหลอกล่อให้คนทำงาน
 - ข. การศึกษาข้อบกพร่องของคนเพื่อเลือกคนคนให้ถูกต้อง
 - ค. การสร้างความเข้าใจอันดีเพื่อให้ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
 - ง. การสร้างความสนิทสนมเพื่อให้การทำงานเกิดความราบรื่นปราศจากข้อขัดแย้งใด ๆ
6. การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องใด
 - ก. ความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - ข. ความต้องการของคน
 - ค. การจูงใจคนและครองใจคน
 - ง. ทั้งสามข้อดังกล่าวแล้ว

7. การวางแผนพัฒนาชนบทในปัจจุบันมีจุดชนวนกระตุ้นระหว่างเบื้องบนและเบื้องล่างอยู่ที่จุดใด
 - ก. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 - ข. สำนักงานจังหวัด
 - ค. สำนักงานอำเภอ
 - ง. สมาตำบล
8. องค์การที่จัดทำแผนพัฒนาชนบทในระดับล่างสุดคือองค์การใด
 - ก. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
 - ข. คณะกรรมการสภาตำบล (กสต.)
 - ค. คณะทำงานส่งเสริมสุขภาพการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.)
 - ง. คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.)
9. ความหมายของการประสานงานที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุด คือข้อใด
 - ก. การเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างคนในการทำงานร่วมกัน
 - ข. การประสานการใช้ปัจจัยทุกอย่างเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน
 - ค. การติดต่อสื่อสารเพื่อความเข้าใจระหว่างหน่วยงาน
 - ง. การร่วมมือกันในการทำงานต่าง ๆ
10. ข้อใดไม่เป็นประโยชน์ต่อการประสานงาน
 - ก. ความขัดแย้งในหน่วยงาน
 - ข. การจัดทำแผนผังและกำหนดหน้าที่การทำงาน
 - ค. ระบคณะกรรมการ
 - ง. การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ
11. หลัก 5 ร่วมในการทำงานกับประชาชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน คือข้อใด
 - ก. ร่วมศึกษาชุมชน ร่วมวิเคราะห์ชุมชน ร่วมเตรียมชุมชน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมติดตามผล
 - ข. ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน ร่วมแก้ปัญหา ร่วมประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์
 - ค. ร่วมสำรวจ ร่วมวิเคราะห์ปัญหา ร่วมวางแผนโครงการ ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมประเมินผล
 - ง. ร่วมกัน ร่วมอยู่ ร่วมศึกษา ร่วมคิด ร่วมทำงาน

12. การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึงส่วนร่วมในขั้นตอนใด
- การศึกษาและการกำหนดปัญหา
 - การวางโครงการและปฏิบัติตามโครงการ
 - การติดตามผล และรับผลประโยชน์จากการพัฒนา
 - ทุกขั้นตอนที่กล่าวแล้ว
13. สิ่งที่เกิดขึ้นหรือชี้ว่าการพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบทประสบความสำเร็จ คืออะไร
- ความจริงทางวัตถุและการติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็วขึ้น
 - ประชาชนในชนบทมีรายได้เฉลี่ยเกือบเท่ากับประชาชนในเมือง
 - ประชาชนไม่มีความต้องการการบริการและความช่วยเหลือจากรัฐบาล
 - ประชาชนในชนบทต้องการอพยพเข้ามาอยู่ในเมืองมากขึ้น
14. การพัฒนาชนบทของประเทศไทย ท่านเห็นว่าดำเนินการในรูปแบบใด
- การกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ภูมิภาค
 - การพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ คือทุกหน่วยงานจะทำงานในรูปแบบพัฒนาแบบประสานกัน
 - การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยงานที่มีความถนัดเฉพาะเรื่องดำเนินการ
 - การประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับชาติลงไปถึงหมู่บ้าน
15. นโยบายของกรมการนิคมชุมชน ปี 2532 เน้นในเรื่องใดมากที่สุด
- นิคมจิตใจ
 - นิคมสิ่งแวดล้อม
 - นิคมอาชีพและรายได้
 - นิคมเยาวชนและผู้สูงอายุ
16. นโยบายกรมการนิคมชุมชนปี 2532 กล่าวถึงการพัฒนาเศรษฐกิจในหมู่บ้านเร่งรัดพัฒนา
ระดับ 2 ไว้อย่างไร
- ให้มีรายได้เพิ่มและลดรายจ่าย
 - ให้รู้จักใช้เทคโนโลยีเหมาะสมในการผลิต
 - ให้เพิ่มรายได้นิคมระบบเงินทุน
 - พัฒนาอาชีพให้สามารถจำหน่ายผลผลิตเป็นอาชีพหลัก

17. ศูนย์สาธิตการตลาดและกังฉาง เป็นกิจกรรมตามแผนงานใด
- สร้างเสริมรายได้
 - ส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อการผลิต
 - พัฒนาสิ่งแวดล้อม
 - พัฒนาจิตใจ
18. ข้อใดไม่ใช่วัตถุประสงค์ของแผนงานพัฒนาเด็ก
- เตรียมเด็กให้มีความพร้อมทางด้านวิชาการ
 - แบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการเลี้ยงดูเด็กให้มีเวลาประกอบอาชีพ
 - แก้ปัญหาโภชนาการของเด็ก
 - นำวิชาการความรู้แผนใหม่ในการพัฒนาเด็กให้แก่ผู้ปกครอง
19. ข้อใดที่สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- การทดสอบความรู้และจัดลำดับคะแนน
 - สร้างบรรยากาศการแข่งขันมากกว่าการร่วมมือ
 - เน้นความรู้ทางทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ
 - เรียนจากปัญหาที่เป็นจริงไปประยุกต์กับทฤษฎีเพื่อหาทางแก้ไข
20. การให้ความรู้ตามข้อใดที่ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้
- ให้ความรู้จากสิ่งที่ง่ายไปหายาก
 - ให้ความรู้จากสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวไปหาสิ่งที่อยู่ไกลตัว
 - ให้ความรู้จากสิ่งที่ยังไม่รู้ไปหาสิ่งที่รู้แล้ว
 - ให้ความรู้จากสิ่งที่เห็นรูปธรรมไปหานามธรรม
21. ท่านมีความเข้าใจเทคนิคการฝึกอบรมแบบ "การอภิปรายกลุ่ม" (Group Discussion) กับ "การอภิปรายเป็นคณะ" (Panel Discussion) อย่างไร
- เป็นแบบเดียวกัน
 - การอภิปรายกลุ่มมีพิธีกร แต่การอภิปรายเป็นคณะ ไม่มีพิธีกร
 - การอภิปรายกลุ่มไม่มีพิธีกร แต่การอภิปรายเป็นคณะมีพิธีกร
 - การอภิปรายกลุ่มมีผู้ทรงคุณวุฒิร่วมอยู่ด้วย ส่วนการอภิปรายเป็นคณะ ไม่จำเป็นต้องมี

22. ท่านเข้าใจเทคนิคการฝึกอบรมที่ชื่อ "กรณีศึกษา" (Case Study) กับ "วิธีประสบเหตุการณ" (Incident Method) ว่าอย่างไร
- กรณีศึกษาเป็น เรื่องที่สร้างขึ้น ส่วนวิธีประสบเหตุการณเป็นเรื่องจริง
 - กรณีศึกษาเป็นเรื่องจริง ส่วนวิธีประสบเหตุการณเป็นเรื่องที่สร้างขึ้น
 - กรณีศึกษามักให้เอกสารให้อ่าน ส่วนวิธีประสบเหตุการณให้วิธีการเล่นให้ฟัง
 - ทั้งกรณีศึกษาและวิธีประสบเหตุการณไม่จำเป็นต้องใช้เอกสารประกอบ
23. ปัญหาในข้อใดถือว่าเป็นปัญหาความจำเป็นที่จะต้องจัดการฝึกอบรม
- เจ้าหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
 - อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอ
 - เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานชำรุดเสียหาย
 - อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
24. ข้อใดเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ปรากฏชัดเจน
- งานไม่ได้มาตรฐาน
 - งานไม่ทันตามกำหนด
 - มีการนำเครื่องมือชนิดใหม่มาใช้งาน
 - มีการร้องทุกข์มากในหน่วยงาน
25. ข้อใดมีข้อประกอบของการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
- หัวข้อวิชาและประเด็นสำคัญ
 - วัตถุประสงค์ของวิชา
 - เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม
 - สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม
26. ต่อไปนี้ ข้อใดที่ท่านเห็นว่า เป็นขั้นตอนหลังสุดของการพัฒนาหลักสูตร
- การเลือกเนื้อหาวิชาที่เหมาะสม
 - การปรับปรุงหลักสูตร
 - การนำหลักสูตรไปใช้
 - การประเมินผลหลักสูตร

27. การจัดโครงการฝึกอบรมที่ดีจะต้องยึดหลักตามข้อใด

- ก. ต้องอาศัยสถิติข้อมูลที่เป็นจริงและถูกต้อง
- ข. ต้องสอดคล้องกับนโยบายของหัวหน้าหน่วยงาน
- ค. ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ไว้กว้าง ๆ มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์
- ง. ไม่ควรระบุวันเวลาที่เริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการไว้ตายตัว ต้องยืดหยุ่นได้

28. สิ่งที่ไม่จำเป็นต้องระบุในการเขียนโครงการฝึกอบรม

- ก. หลักสูตรการฝึกอบรม
- ข. เทคนิคการฝึกอบรม
- ค. สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
- ง. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

29. การบริหารการฝึกอบรมตามข้อใดที่ท่านเห็นว่ายังไม่เหมาะสม

- ก. ทำหนังสือเชิญประชาชนในวงีเปิดล่วงหน้าก่อนวันเปิดประมาณ 1 สัปดาห์ โดยแนบกำหนดการร่างคำกล่าวรายงานและคำกล่าวเปิดไปด้วย
- ข. เดือนประธานและผู้กล่าวรายงานก่อนพิธีเปิด 1 วัน
- ค. แจกเอกสารที่แนบในวันเปิด ควรแนบรายละเอียดโครงการและตารางการฝึกอบรมด้วย
- ง. ประกาศนโยบายที่จะแจกต้องนำเสนอผู้มีอำนาจขึ้น เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำเร็จการฝึกอบรมแล้ว

30. ข้อใดไม่ใช่ภารกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารการฝึกอบรม

- ก. การติดต่อเชิญวิทยากร
- ข. การจัดทำแผนการสอนประจำวิชา
- ค. การจัดเตรียมเอกสารที่จะแจกประจำวัน
- ง. การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

31. การใช้สื่อการฝึกอบรมที่ดีควรยึดหลักตามข้อใด

- ก. ไม่ควรใช้สื่อการฝึกอบรมหลายประเภทในเนื้อหาวิชาเดียวกัน
- ข. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการเตรียมและทดลองใช้

- ค. เลือกให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน
 - ง. เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา เวลา และสถานที่
32. หลักการใช้เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะที่ดี คือข้อใด
- ก. วางแผ่นใสก่อนเปิดไฟ
 - ข. ผู้ให้ความรู้หันหน้าไปทางจอภาพ
 - ค. ถ้าจะอภิปรายจุดสำคัญบางตอนควรใช้ไม้ชี้บนจอแทนการใช้มือชี้ที่แผ่นใส
 - ง. การใช้แผ่นใสหลายแผ่นติดต่อกัน ควรเปิดไฟทิ้งไว้ครั้งเดียว
33. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นหน้าที่ของฝ่ายใด
- ก. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - ข. วิทยากรประจำวิชา
 - ค. ผู้บริหารการฝึกอบรม
 - ง. ทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร และผู้บริหารการฝึกอบรม
34. หลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี คือข้อใด
- ก. จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วม
 - ข. จัดให้ครอบคลุมเนื้อหาวิชา
 - ค. จัดให้สนุกสนาน
 - ง. จัดให้ยืดหยุ่นได้
35. เครื่องมือวัดผลการฝึกอบรมที่เรียกว่ามี "ความเชื่อถือ" หมายความว่าอย่างไร
- ก. วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 - ข. วัดได้ตามเนื้อหาที่จะวัด
 - ค. วัดหลายครั้งก็ได้ผลเหมือนเดิมหรือใกล้เคียงกับผลเดิม
 - ง. สามารถจำแนกจุดเด่นจุดด้อยของสิ่งที่วัด
36. การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมกระทำได้อย่างไร
- ก. ระหว่างการฝึกอบรม
 - ข. หลังการฝึกอบรมแล้ว

- ค. เมื่อผู้รับการฝึกอบรมกลับไปทำงานแล้ว
 - ง. วัดได้ทั้งสามขั้นเมื่อดังกล่าวแล้ว
37. บทบาทหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม คืออะไร
- ก. ผู้ชำนาญการ เรียนรู้และการสอน
 - ข. ผู้บริหารการฝึกอบรม
 - ค. ผู้ช่วยเหลือแก้ปัญหาของหน่วยงาน
 - ง. ทั้งสามบทบาทดังกล่าว
38. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ดีจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อใด
- ก. มีความเชี่ยวชาญในทุกสาขาวิชา
 - ข. มีความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้
 - ค. ยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเอง
 - ง. ให้ความสนใจที่จะพัฒนาผู้อื่นมากกว่าตนเอง
39. ทีมงาน หมายถึงข้อใด
- ก. กลุ่มคนที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างานคนเดียวกัน
 - ข. กลุ่มคนที่มุ่งเป้าหมายหรือภารกิจในการทำงานร่วมกัน
 - ค. กลุ่มคนที่ทำงานอย่างเดียวกัน
 - ง. กลุ่มคนที่มีความสนิทสนมกันในการทำงาน
40. การทำงานเป็นกลุ่มจะมีประสิทธิภาพในกรณีใด
- ก. ทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น
 - ข. สมาชิกทุกคนมีอิสระในการทำงาน
 - ค. มีการติดต่อสื่อสารทางเดียวไปยังผู้นำกลุ่ม
 - ง. สมาชิกมีฐานะเท่าเทียมกัน

ตอนที่ 3

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ จะสอบถามเหตุผลในภาวะตัดสินใจหรือความเห็นของท่าน
 ในสถานการณ์บางอย่าง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้ว เลือกคำตอบที่ตรงกับ
 เหตุผลหรือความเห็นของท่านที่สุด โดยกาเครื่องหมาย X ที่หัวข้อที่ท่าน
 เลือกตอบ เช่นเดียวกับตอนที่ 2

1. ปรึชาารู้จักกับหญิงที่แต่งงานแล้ว แต่สามีไปทำงานต่างประเทศ ผู้หญิงคนนี้หลงรักปรึชามาก พยายามทอดสะพานและเปิดโอกาสให้เสมอในขณะที่อยู่ด้วยกันตามลำพัง ไม่มีใครเห็น แต่ ปรึชาก็ไม่มีความสัมพันธ์เกินเลยไปกว่าพูดคุยกันธรรมดา ถ้าท่านเป็นปรึชาท่านมีเหตุผล อย่างไรที่ทั้งโอกาสนั้นเสีย
 - ก. เห็นแก่สามีของเธอที่อยู่ต่างประเทศ
 - ข. เก่งว่าจะถูกร้องเรียนและได้รับโทษทางวินัย
 - ค. เพื่อเก็บแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป
 - ง. พยายามประพฤติตามหลักศีลธรรม
2. ศักดิ์ไทยขอชวนเพื่อนไปดื่มสุราและเที่ยวกลางคืนเสมอ ต่อมาระยะหลังศักดิ์ไทยถึงคราวทำ เช่นนั้น แม้ว่าเพื่อนจะมาชักชวนขอร้องก็ตาม ถ้าท่านเป็นศักดิ์ไทยท่านมีเหตุผลอย่างไรจึงทำ เช่นนี้
 - ก. เพราะเห็นว่าไม่ควรลุ่มหลงอบายมุข
 - ข. เพราะเสียเวลาและสุขภาพของตนเอง
 - ค. เพราะคนในครอบครัวได้รับความเดือดร้อนด้วย
 - ง. เพราะไม่อยากเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่ผู้อื่น

3. มีผู้มาขอบริจาคเงินไปช่วยเหลือเด็กกำพร้า ท่านได้บริจาคเงินไปจำนวนหนึ่ง ท่านมีเหตุผลอะไรที่บริจาค
- เพราะเป็นงานเสียสละเพื่อสังคม
 - เพราะการถือเพื่อเพื่อแม่เป็นคุณธรรมที่ควรปฏิบัติ
 - เพื่อให้คนทั่วไปยกย่องว่าเป็นผู้เสียสละ
 - ส่งสารเด็กกำพร้าที่ขาดที่พึ่ง
4. ท่านนั่งอยู่บนรถประจำทาง ต่อมา มีสตรีผู้หนึ่งที่มาบนรถไม่มีที่นั่ง ท่านได้สละที่นั่งให้แก่สตรีผู้นั้นท่านมีเหตุผลอะไรที่ทำเช่นนั้น
- เพราะยึดหลักที่ว่าทุกคนควรถือเพื่อเพื่อแม่แก่ผู้อื่น
 - เพราะต้องการให้สตรีผู้นั้นชอบและสนใจ
 - เพราะต้องการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป
 - เพราะส่งสารสตรีผู้นั้นที่จะต้องขึ้นลำบาก
5. ทหารหน่วยหนึ่งออกลาดตระเวน เกิดปะทะข้าศึกยิงต่อสู้กัน มีผู้รอดชีวิตสองคน ถูกจับเป็นเชลยและถูกทรมานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บอกที่ตั้งของกองทหารทั้งหมด ถ้าข้าพเจ้าเป็นทหารสองคนนั้น ข้าพเจ้าจะ ไม่ยอมบอกที่ตั้งของกองทหารเพราะ
- กลัวว่ากองทหารจะถูกข้าศึกทำลาย ทำให้เพื่อนทหารอีกหลายคนต้องเสียชีวิต
 - กลัวว่าจะได้รับโทษเมื่อถูกปลดปล่อยไปแล้ว
 - การสละกันเพื่อชาติเป็นสิ่งที่ทหารควรยึดปฏิบัติ
 - เพราะจะทำให้ประเทศชาติขาดความมั่นคง
6. ท่านเลี้ยงไก่ตัวผู้ลักษณะดีไว้ตัวหนึ่ง ต่อมา มีผู้ขอซื้อไก่ชนกับไก่ตัวอื่น โดยมีการวางเดิมพันกันจำนวนมาก ผู้ขอซื้อจะให้เงินตอบแทนจำนวน 500 บาท หลังจากการแทงกันแล้วจะนำไก่มาคืนให้ ท่านจะตัดสินใจอย่างไร
- ไม่ให้ไก่ไป เพราะเงินตอบแทนไม่คุ้มค่ากับไก่ที่บาดเจ็บ
 - ไม่ให้ไก่ไป เพราะส่งสารไก่ที่จะต้องบาดเจ็บ
 - ไม่ให้ไก่ไป เพราะเป็นการเบียดเบียนสัตว์
 - ไม่ให้ไก่ไป เพราะส่งสารคนอีกหลายคนจะต้องเสียเงินเพราะการพนันไก่

7. เพื่อนบ้านคนหนึ่งมาขอยืมเงินท่านไปเป็นค่ารักษายาบาลลูกซึ่งป่วยหนักต้องผ่าตัดที่โรงพยาบาล ท่านจะตัดสินใจอย่างไร
- ให้เงินไป เพราะสงสารเด็กที่ป่วย
 - ให้เงินไป เพราะเกรงชาวบ้านจะนินทาว่าไม่มีเมตตาต่อผู้อื่น
 - ให้เงินไป เพราะไม่อยากเห็นเพื่อนบ้านได้รับความเดือนร้อน
 - ให้เงินไป เพราะคนเราต้องมีความเมตตา กรุณาต่อผู้ได้รับความลำบากเสมอ
8. ถ้าท่านมาทำงานในวันเสาร์เสียเงินไป 20 บาท ท่านจะปฏิบัติอย่างไรในวันต่อไป
- มาให้ตรงเวลา เพื่อไม่ให้ผู้บังคับบัญชาตำหนิ
 - มาให้ตรงเวลา เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมที่ดีในการทำงาน
 - มาให้ตรงเวลา เพื่อไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
 - มาให้ตรงเวลา เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการ
9. ศิริได้มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ไปบรรยายแทนในการฝึกอบรมของหน่วยงานแห่งหนึ่ง ศิริได้เตรียมแผ่นใสและอุปกรณ์ประกอบไว้เป็นอย่างดี แต่ในวันที่จะบรรยายนั้น ศิริได้นำแผ่นใสและอุปกรณ์คนละชุดกับที่เตรียมไว้ไปแทน จึงไม่สามารถใช้ประกอบการบรรยายได้ ทำให้การบรรยายจืดชืดและต้องหยุดก่อนเวลา ผลจากการประเมินวิทยากรประจำวิชานี้มีข้อสรุปว่าวิทยากรมีจุดอ่อนตรงไหน ผู้บังคับบัญชาของศิริทราบ รู้สึกไม่พอใจ ถ้าท่านเป็นศิริท่านจะทำอย่างไรในโลกาต่อไป
- ต้องรอบคอบเพื่อไม่ให้ผู้บังคับบัญชาผิดหวัง
 - ต้องรอบคอบเพื่อไม่ให้ตนถูกตำหนิ
 - ต้องรอบคอบเพื่อประโยชน์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - ต้องรอบคอบทุกกรณีเพื่อมิให้ผิดพลาดอีกต่อไป
10. แม้ว่าสุรรัตน์จะมีอาการปวดศีรษะเล็กน้อย แต่เขาก็ปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสำเร็จเพราะเห็นว่ามึงงานในหน้าที่ที่ค้างอยู่มาก ถ้าท่านเป็นสุรรัตน์ท่านมีเหตุผลใดในการทำเช่นนั้น
- เพราะเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ
 - ต้องอดทนทำให้เสร็จเพราะเป็นงานของส่วนรวม
 - ถ้างานไม่เสร็จจะเกิดผลเสียหายต่อเพื่อนร่วมงาน
 - เกรงจะถูกตำหนิว่าละทิ้งงาน

ตอนที่ 4

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมตามรายการต่อไปนี้ ท่านสามารถปฏิบัติได้จริงอยู่ในระดับใด โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสามารถตามความแท้จริงที่สุด

รายการ	ระดับความสามารถของท่าน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปสู่การจัดการฝึกอบรม.....				
2. การแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการฝึกอบรม.....				
3. การวางแผนจัดทำโครงการฝึกอบรม.....				
4. การประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น.....				
5. การพูดที่มีประสิทธิภาพ.....				
6. การเขียนที่มีประสิทธิภาพ.....				
7. การฟังและสรุปประเด็นความคิด.....				
8. การตั้งคำถามและใช้คำถาม.....				
9. การนำยุทธศาสตร์ความรู้.....				

รายการ	ระดับความสามารถของท่าน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
10. การใช้สื่อการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ				
11. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้.....				
12. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม.....				
13. การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม.....				
14. การประยุกต์เทคโนโลยีและหลักการเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติงาน.....				

ตอนที่ 5

- คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้ ให้พิจารณถึงพฤติกรรมการปฏิบัติตัวทางประการ
ของท่าน โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วเลือกกาเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
ความหมายของระดับการปฏิบัติแต่ละช่อง มีดังนี้
- 4 หมายถึง การปฏิบัติเป็นประจำ หรือ เป็นความจริงมากที่สุด
 - 3 หมายถึง การปฏิบัติบ่อย หรือ เป็นความจริง
 - 2 หมายถึง ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง หรือ เป็นความจริงบ้าง
 - 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยมาก หรือ ไม่ได้ปฏิบัติ หรือ ไม่เป็นความจริง

ตัวอย่างการตอบ

พฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
	4	3	2	1
0 ข้าพเจ้าอ่านหนังสือก่อนนอนทุกวัน	✓			
00 ข้าพเจ้าออกกำลังกายทุกเช้า		✓		

ต่อไปนี้เป็นประเด็นพิจารณาเลือกตอบตามความเป็นจริงที่ก่อกวนปฏิบัติ

ปฏิบัติประจำ	ปฏิบัติบ่อย	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ไม่ได้ปฏิบัติ
จริงมากที่สุด	จริง	จริงบ้าง	ไม่จริง
4	3	2	1

พฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
	4	3	2	1
1. ข้าพเจ้าเป็นคนพูดเสียงดังฟังชัด				
2. ทุกครั้งที่ข้าพเจ้าพูดไปแล้วมักจะมีคนให้ ข้าพเจ้าทบทวนคำพูดเดิมอีก				
3. คนที่พูดคุยกับข้าพเจ้าครั้งแรกจะทราบดีทันที ว่าข้าพเจ้าเป็นข้าราชการ				
4. ข้าพเจ้าแต่งกายเรียบร้อยสุภาพเหมาะสม				
5. ข้าพเจ้าไม่ชอบพูดคุยกับคนที่ไม่คุ้นเคย และรู้จักกันมาก่อน				
6. ข้าพเจ้าทำตัวให้เป็นกันเองและยิ้มแย้ม แจ่มใสกับคนทั่วไป				

ปฏิบัติประจำ	ปฏิบัติบ่อย	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ไม่ได้ปฏิบัติ
จริงมากที่สุด	จริง	จริงบ้าง	ไม่จริง
4	3	2	1

พฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
	4	3	2	1
7. ข้าพเจ้าเข้ากับคนได้ทุกประเภท				
8. ข้าพเจ้าสามารถวางตัวเข้ากับคนทุกระดับ ได้อย่างเหมาะสม				
9. ข้าพเจ้ารับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่น ด้วยความเต็มใจ				
10. ข้าพเจ้ายึดมั่นในความคิดเห็นของตนเอง มากกว่าความคิดเห็นของคนอื่น				
11. ข้าพเจ้าโกรธและโมโหง่าย				
12. ข้าพเจ้าไม่ยุติต่อกับคนอื่นเมื่อข้าพเจ้า อารมณ์ไม่ดี				
13. ก่อนที่ข้าพเจ้าจะตัดสินใจอะไร ข้าพเจ้า จะเปรียบเทียบผลดีและผลเสียที่จะได้รับเสมอ				

ปฏิบัติประจำ	ปฏิบัติบ่อย	ปฏิบัติยาม ๆ ครั้ง	ไม่ได้ปฏิบัติ
จริงมากที่สุด	จริง	จริงบ้าง	ไม่จริง
4	3	2	1

พฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
	4	3	2	1
14. ข้าพเจ้าเห็นคนมีเหตุผลและไม่ปล่อยให้ ความรู้สึกใด ๆ มาครอบงำหรือมีอิทธิพล เหนือความคิดของข้าพเจ้า				
15. ข้าพเจ้าสนใจและชอบฟังเรื่องประเภท ตลกขบขัน				
16. ข้าพเจ้าชอบเข้าวงสนทนากับกลุ่มคนที่ชอบคุย เรื่องสนุกสนานเฮฮา				
17. ข้าพเจ้าจะหมดกำลังใจเมื่อรู้สึกว่า ประหมัดความคิดหวังในเรื่องต่าง ๆ				
18. ข้าพเจ้ารู้สึกเศร้าโศกเสียใจ เมื่อสูญเสีย สิ่งที่ข้าพเจ้ารัก				

ปฏิบัติประจำ	ปฏิบัติบ่อย	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ไม่ได้ปฏิบัติ
จริงมากที่สุด	จริง	จริงบ้าง	ไม่จริง
4	3	2	1

พฤติกรรมรวม	ระดับการปฏิบัติ			
	4	3	2	1
19. ข้าพเจ้าพร้อมทำอะไรรวมตามสบาย ไม่ชอบระเบียบกฎเกณฑ์มากนัก				
20. บางครั้งข้าพเจ้าก็ฝ่าฝืนระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับ เพื่อเอาตัวรอด				
21. เมื่อข้าพเจ้าคิดจะทำอะไรแล้ว จะต้องทำให้สำเร็จ				
22. ข้าพเจ้าเป็นคนมีความจริงจังต่อผู้อื่นเสมอ ...				
23. ข้าพเจ้าไม่ใช่คนหัวไว คิดอะไรค่อนข้างช้า				
24. ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความคล่องตัวและกระฉับกระเฉงในการทำงาน				

ตอนที่ 6

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่าน
เพียงใด แล้วตอบโดยเลือกขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับ
ความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ

1. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

2. ถ้าผู้บังคับบัญชาให้ข้าพเจ้าเลือกปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นที่สบายกว่างานฝึกอบรม ข้าพเจ้าจะ
เลือกงานใหม่ทันที

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าจะทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายเท่านั้น และจะไม่ทำงานที่นอกเหนือไปกว่านั้น

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าไม่คิดจะเปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ เพราะวิธีที่ทำนั้นเหมาะสมอยู่แล้ว

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าอ่านหนังสือพิมพ์เป็นประจำทุกวัน และชอบศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

6. การฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาต่าง ๆ ที่จัดขึ้น ข้าพเจ้าเห็นว่าไม่ค่อยได้ประโยชน์อะไร

จึงไม่ค่อยอยากเข้าร่วมด้วย

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าสนใจติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของกรมการนิเทศาชุมชนเสมอ

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

8. เนื่องจากข้าพเจ้าต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานอยู่เป็นประจำ จึงไม่ค่อยได้ทราบข่าว

ความเคลื่อนไหวของกรมการนิเทศาชุมชนเท่าที่ควร

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อกับการทำงานเพื่อประชาชนโดยไม่มีวันหยุดพักในวันหยุดราชการ

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

10. แม้ว่าจะเป็นเวลาอกเหนือจากการทำงานตามปกติแล้ว ถ้ามีภารกิจสำคัญเพื่อประโยชน์

ส่วนรวม ข้าพเจ้าก็ยินดีและเต็มใจที่จะทำงานนั้น

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

11. เมื่อใดที่ข้าพเจ้าพบอุปสรรคในการทำงาน ข้าพเจ้าจะรู้สึกท้อถอยและเบื่องานทันที

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดและหงุดหงิดมากเมื่อมีงานด่วน

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

ตอนที่ 7

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้ จะเกี่ยวข้องกับเรื่องสถานการณ์ส่วนตัว และสภาพในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดตอบโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้สอดคล้องความที่ตรงกับความเป็นจริง หรือเติมข้อความในช่องว่างที่กำหนดให้

1. สถานภาพสมรสของท่าน

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. โสด | ☐ 2. หย่าร้าง |
| ☐ 3. สมรสอยู่ด้วยกัน | ☐ 4. สมรสแยกกันอยู่ |

2. บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู คน

3. รายได้ของท่านประมาณเดือนละ

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท | ☐ 2. 5,000 - 6,000 บาท |
| ☐ 3. 6,001 - 7,000 บาท | ☐ 4. 7,001 - 8,000 บาท |
| ☐ 5. 8,001 - 9,000 บาท | ☐ 6. 9,001 - 10,000 บาท |
| ☐ 7. สูงกว่า 10,000 บาท | |

4. รายได้ของท่านรวมทั้งภรรยา (สามี) ประมาณเดือนละ

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท | ☐ 2. 5,000 - 6,000 บาท |
| ☐ 3. 6,001 - 7,000 บาท | ☐ 4. 7,001 - 8,000 บาท |
| ☐ 5. 8,001 - 9,000 บาท | ☐ 6. 9,001 - 10,000 บาท |
| ☐ 7. สูงกว่า 10,000 บาท | |

5. รายจ่ายในครอบครัวของท่านประมาณเดือนละ

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท | ☐ 2. 5,000 - 6,000 บาท |
| ☐ 3. 6,001 - 7,000 บาท | ☐ 4. 7,001 - 8,000 บาท |
| ☐ 5. 8,001 - 9,000 บาท | ☐ 6. 9,001 - 10,000 บาท |
| ☐ 7. สูงกว่า 10,000 บาท | |

6. รายจ่ายในครอบครัวของท่านส่วนใหญ่ใช้จ่ายในเรื่องใด

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. อาหาร | ☐ 2. เสื้อผ้า |
| ☐ 3. เครื่องใช้ในบ้าน | ☐ 4. ค่ารักษาพยาบาล |
| ☐ 5. การบันเทิง | ☐ 6. การศึกษา (ของทุกคนที่รับผิดชอบ) |
| ☐ 7. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสังคม | |
| ☐ 8. อื่น ๆ (โปรดระบุ) | |

7. เมื่อเปรียบเทียบระหว่างรายได้และรายจ่าย เป็นอย่างไร

- | |
|---|
| ☐ 1. รายได้พอเพียงกับรายจ่าย |
| ☐ 2. รายได้ไม่พอเพียงกับรายจ่าย |

8. สุขภาพร่างกายของท่านเป็นอย่างไร

- | |
|--|
| ☐ 1. แข็งแรงดี (ไม่เคยเจ็บป่วย) |
| ☐ 2. เจ็บป่วยบ้างบางครั้ง |
| ☐ 3. เจ็บป่วยประจำ โรคประจำตัว คือ |

9. สุขภาพร่างกายของท่าน เป็นอุปสรรคต่องานฝึกอบรม หรือไม่

- | |
|---|
| ☐ 1. เป็นอุปสรรคมาก เพราะ..... |
| ☐ 2. เป็นอุปสรรคบ้างในบางครั้ง เพราะ..... |
| ☐ 3. ไม่เป็นอุปสรรคแต่อย่างใด |

10. ท่านปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับกาฝึกอบรมมาแล้ว ประมาณกี่ปี

- | | |
|--|------------------------------------|
| ☐ 1. ไม่ถึง 1 ปี | ☐ 2. 1 - 2 ปี |
| ☐ 3. 3 - 4 ปี | ☐ 4. 5 - 6 ปี |
| ☐ 5. 7 - 8 ปี | ☐ 6. 9 - 10 ปี |
| ☐ 7. มากกว่า 10 ปี | |

11. ลักษณะงานด้านการฝึกอบรมที่ท่านได้ปฏิบัติมากที่สุด คืองานลักษณะใด (ตอบ 1 ข้อ)

- ☐ 1. จัดทำโครงการฝึกอบรม
- ☐ 2. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม
- ☐ 3. บริหารการฝึกอบรม
- ☐ 4. งานธุรการ ติดต่อประสานงาน
- ☐ 5. จัดทำเอกสารวิชาการ
- ☐ 6. เป็นวิทยากรให้ความรู้
- ☐ 7. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

12. ท่านเคยไปเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือไม่

- ☐ 1. เคย ☐ 2. ไม่เคย

ถ้าเคย ท่านได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา บ่อยครั้งเพียงใด

- ☐ 2.1 ปีละ 1 ครั้ง
- ☐ 2.2 ปีละ 2 - 3 ครั้ง
- ☐ 2.3 ปีละ 4 - 5 ครั้ง
- ☐ 2.4 2 เดือนต่อครั้ง
- ☐ 2.5 เกือบทุกเดือน
- ☐ 2.6 อื่น ๆ (โปรดระบุ)

13. หลักสูตรการฝึกอบรมที่ท่านไปเข้าร่วม ส่วนมากเป็นของหน่วยงานใดจัดขึ้น

- ☐ 1. หน่วยงานระดับจังหวัด
- ☐ 2. สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต
- ☐ 3. วิทยาลัยการพัฒนชุมชน
- ☐ 4. หลักสูตรของกองต่าง ๆ ในส่วนกลาง
- ☐ 5. สำนักงาน ก.พ.
- ☐ 6. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

14. จากการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาตามหลักสูตรที่จัดขึ้น ท่านได้รับความรู้น้อยเพียงใด

- ☐ 1. ได้รับความรู้มาก
- ☐ 2. ได้รับความรู้พอสมควร
- ☐ 3. ไม่ค่อยได้รับความรู้คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป

15. หลักสูตรที่ท่านเข้าร่วมฝึกอบรม/สัมมนาเป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ของท่านมากน้อยเพียงใด

- ☐ 1. เป็นประโยชน์มาก
- ☐ 2. เป็นประโยชน์พอสมควร
- ☐ 3. ไม่ค่อยเป็นประโยชน์เท่าที่ควร

16. ผลจากการเข้าร่วมฝึกอบรม/สัมมนา ท่านมีความเห็นตรงกับเรื่องใดต่อไปนี้บ้าง (ตอบได้หลายข้อ)

- ☐ 1. เนื้อหาสาระที่จัดขึ้นไม่น่าสนใจและมีประโยชน์น้อย
- ☐ 2. จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมไม่ชัดเจน
- ☐ 3. ระยะเวลาในการฝึกอบรมน้อยเกินไป ทำให้เข้าใจได้น้อย
- ☐ 4. วิธีการฝึกอบรมไม่ได้เพิ่มความรู้อื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์
- ☐ 5. วิทยากรมีความรู้และประสบการณ์น้อย
- ☐ 6. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

17. ถ้าท่านได้รับเลือกให้ไปเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาตามโครงการต่าง ๆ ท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการไปเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หรือไม่

☐ 1. ไม่มีปัญหา

☐ 2. มีปัญหา เพราะ.....

.....

.....

18. ท่านมีปัญหาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมอะไรบ้าง (เลือกตอบได้หลายข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน)

☐ 1. เทปทัศนศึกษาที่ได้รับมอบหมายไม่ชัดเจน

☐ 2. ต้องทำงานเกี่ยวกับธุรการมากเกินไป ไม่มีเวลาที่จะคิดค้นและศึกษาหาความรู้ด้านวิชาการ

☐ 3. ขาดความเชื่อมั่นในการเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้

☐ 4. มีงานพิเศษมากกว่างานประจำ ทำให้งานในหน้าที่ขาดคุณภาพ

☐ 5. สถานที่ปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการคิดริเริ่มทางด้านวิชาการ

☐ 6. อุปกรณ์เครื่องมือใช้ในการฝึกอบรมไม่เพียงพอ

☐ 7. ขาดเอกสารคู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกอบรม

☐ 8. ต้องรับผิดชอบงานเร่งด่วนและซ้ำซ้อนกันหลายเรื่องในคราวเดียวกัน

☐ 9. ต้องทำทั้หลายบทบาท (เช่น ตั้งแต่งานจัดทำเอกสารจนถึงเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้)

☐ 10. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

☐ 11. ไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน

19. ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสนใจและสนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเพิ่มความรู้อ ความสามารถของท่านมากน้อยเพียงใด

- ☐ 1. มาก
 ☐ 2. พอสมควร
☐ 3. น้อย
 ☐ 4. ไม่สนใจและไม่สนับสนุน

20. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนในแผนงานของท่านเหมาะสมเพียงใด

- ☐ 1. เหมาะสม
☐ 2. ไม่เหมาะสม เพราะ.....

21. ท่านได้รับความสะดวกและมีความคล่องตัวในการทำงานมากน้อยเพียงใด

- ☐ 1. สะดวกและคล่องตัวมาก
☐ 2. สะดวกและคล่องตัวพอสมควร
☐ 3. ไม่ค่อยสะดวกและคล่องตัว เพราะ.....

22. ท่านมีความพอใจในสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหรือไม่

- ☐ 1. พอใจ
☐ 2. ไม่ค่อยพอใจ เพราะ.....

23. กิจกรรมใดบ้างที่ท่านเห็นว่าจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของท่านให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (โปรดจัดอันดับกิจกรรมที่ท่านเห็นด้วย 5 อันดับแรก)

กิจกรรม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ลำดับที่
1. การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ทั่วไป			
2. การฝึกอบรมความรู้เฉพาะด้าน			

กิจกรรม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ลำดับที่
3. การสัมมนาปัญหาการปฏิบัติงาน			
4. การประชุมประจำสัปดาห์			
5. การประชุมประจำเดือน			
6. การประชุมงวด 3 เดือน			
7. การประชุมสัมมนาประจำปี			
8. การทัศนศึกษาดูงานเป็นคณะในประเทศ			
9. การทัศนศึกษาดูงานเป็นคณะต่างประเทศ			
10. การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น			
11. การสนับสนุนให้เขียนบทความทางวิชาการ			
12. การจัดทำจดหมายข่าว หรือเอกสารเผยแพร่ ความรู้ในงานฝึกอบรม			
13. การประกวดเอกสาร หรือคำบรรยายเกี่ยวกับ งานฝึกอบรม			
14. การจัดอภิปรายให้ความรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นครั้งคราว			
15. การจัดตั้งคณะกรรมการศึกษาค้นคว้า เฉพาะเรื่อง			
16. การจัดลำดับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมดีเด่น ประจำปี			
17. อื่น ๆ (ระบุ)			
(1)			
(2)			

ภาคผนวก จ.

ตารางและผลการวิเคราะห์ความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
และวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

1. ค่ามัถฐาน และค่าความเบี่ยงเบนของผลการตอบ
แบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย ส่วนที่ 1
2. ค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกของ
แบบทดสอบความรู้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
3. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านความสามารถ
บุคคลลักษณะ คุณสมบัติ และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 28 ค่ามัธยฐานและค่าความเบี่ยงเบนของผลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในการ
วิจัยส่วนนี้

คุณลักษณะ	มัธยฐาน	ความเบี่ยงเบน
1. <u>ด้านความรู้</u>		
1.1 1)	5	0
2)	5	1
3)	5	1
4)	4.5	1
5)	5	1
6)	5	1
7)	4	1
1.2 1)	5	0
2)	5	1
1.3	4	1
1.4	5	1
1.5 1)	5	1
2)	5	.75
3)	4	1
4)	5	1
5)	5	1
6)	4	1
7)	5	1
1.6	5	1
1.7	5	1
2. <u>ด้านความสามารถ</u>		
2.1	5	1
2.2	5	1
2.3	4	1

ตาราง 28 (ต่อ)

คุณลักษณะ	มัธยมศึกษา	ความเพียงพอ
2.4	5	1
2.5	5	1
2.6	4	0
2.7	5	.75
2.8	5	1
2.9	5	0
2.10	4	1
2.11	4	1
2.12	5	1
2.13	5	1
2.14	5	1
3. <u>ด้านผลลัพธ์</u>		
3.1	5	1
3.2	4	1
3.3	4.5	1
3.4	4	1
3.5	5	0
3.6	5	1
3.7	5	1
3.8	4	.75
3.9	4	1
3.10	5	1
3.11	5	1
3.12	5	1

ตาราง 28 (ต่อ)

คุณลักษณะ	ร้อยละ	ความเบี่ยงเบน
4. <u>ด้านคุณธรรม</u>		
4.1	4.5	1
4.2	4	1
4.3	4	1
4.4	5	1
4.5	4	1
4.6	5	0
5. <u>ด้านคุณธรรมในการปฏิบัติงาน</u>		
5.1	5	0
5.2	4	1
5.3	5	1
5.4	4	1
5.5	5	1
5.6	4.5	1

ตาราง 29 ค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบความรู้ของ
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

ข้อที่	p	r	ข้อที่	p	r
1	.76	.46	21	.40	.26
2	.40	.40	22	.63	.60
3	.66	.26	23	.50	.60
4	.43	.33	24	.76	.33
5	.63	.20	25	.63	.33
6	.70	.46	26	.36	.20
7	.56	.33	27	.73	.26
8	.60	.40	28	.56	.60
9	.60	.26	29	.56	.33
10	.80	.40	30	.63	.26
11	.76	.46	31	.70	.33
12	.80	.40	32	.73	.26
13	.66	.53	33	.73	.40
14	.66	.53	34	.80	.26
15	.80	.40	35	.50	.46
16	.56	.20	36	.80	.33
17	.73	.26	37	.76	.46
18	.80	.40	38	.46	.20
19	.80	.33	39	.73	.40
20	.73	.40	40	.73	.53

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนก (1.) ของแบบสอบถามเจ้าของหน้าที่ฝึกอบรม ด้านความสามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	๓	ข้อที่	๓
<u>ด้านความสามารถ</u>			
1	3.162	5	2.966
2	3.387	6	2.778
3	6.859	7	4.133
4	4.913	8	4.949
4	4.855	9	2.256
6	3.453	10	2.655
7	4.437	11	2.645
8	4.266	12	2.053
9	8.500	13	2.320
10	3.801	14	2.728
11	4.025	15	2.603
12	5.855	16	2.325
13	5.245	17	2.719
14	4.994	18	3.698
<u>ด้านบุคลิกลักษณะ</u>			
1	2.189	19	2.341
2	3.240	20	1.975
3	1.966	21	2.016
4	1.805	22	2.723
		23	2.966
		24	3.726

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	๒	ข้อที่	๒
<u>ด้านคุณธรรม</u>		<u>ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน</u>	
1	2.702	1	5.104
2	8.502	2	2.404
3	3.761	3	2.366
4	4.039	4	3.187
5	4.310	5	2.497
6	5.047	6	4.777
7	4.623	7	4.245
8	2.867	8	3.050
9	1.750	9	6.279
10	3.552	10	2.070
		11	3.988
		12	3.869

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายทองศักดิ์ คุ่มไชนะ
เกิดวันที่	20 เดือน ตุลาคม พุทธศักราช 2486
สถานที่เกิด	อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 130/6 ถนนสุขุมวิท ซอย 23 พระโขนง กรุงเทพมหานคร 10110
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการด้านการฝึกอบรม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองฝึกอบรม กรมการพัฒนาศุมนชน กระทรวงมหาดไทย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2498	ป.4 โรงเรียนวัดบ้านหนองสองห้อง อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2504	ม.6 โรงเรียนอมตวิทยา อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2505	ม.8 (สนามสอบจังหวัดอุดรธานี)
พ.ศ. 2506	ป.กศ. วิทยาลัยครูอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2507	พ.ม. (สนามสอบจังหวัดขอนแก่น)
พ.ศ. 2513	กศ.บ. (สังคมศึกษา) วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2519	กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2525	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2532	กศ.ด. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม การพัฒนาชุมชน

ภาคีเครือข่าย

ของ

ทงศ์ศักดิ์ ผู้ใหญ่บ้าน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2532

การวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ การวัดคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมกรมการนิเทศฯ ชุมชน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ การศึกษาคุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ การวัดและประเมินคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 41 คน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 300 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน F-test การเปรียบเทียบความถี่ระหว่างกลุ่ม การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ไคสแควร์

ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. คุณลักษณะที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน
 2. คุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการนิเทศฯ ชุมชน ในปัจจุบันมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนด้านคุณธรรมสูงกว่าด้านอื่น ๆ ในจำนวน 5 ด้าน และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเหล่านี้มีความรอบรู้สูงในเรื่องพฤติกรรมของกลุ่ม และการทำงานเป็นทีม แต่ทางด้านการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมยังมีคุณภาพอยู่ในระดับต่ำ
 3. เมื่อประเมินคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกระดับ พบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระดับกลางมีคุณภาพสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ระดับเขต และระดับจังหวัด และเมื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้ง 3 สังกัด พบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทั้ง 3 สังกัด มีคุณภาพแตกต่างกันในด้านความรู้ บุคลิกลักษณะ และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเท่านั้น
 4. สมานการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ ส่วนสถานการณ์ส่วนตัว ไม่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมแต่อย่างใด
- ผู้วิจัยได้เสนอแนะการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของกรมการนิเทศฯ ชุมชน ไว้อย่างกว้างขวาง

A STUDY OF TRAINING OFFICERS' QUALITY
IN THE COMMUNITY DEVELOPMENT DEPARTMENT

AN ABSTRACT

BY

TANONGSUK KOOMKHAINAM

A dissertation submitted in partial fulfilment of the requirements
for the Doctor of Education degree in Education Administration
at Srinakharinwirot University

November 1989

The purposes of this research were to investigate the quality traits and its indicators of the training officers; to identify the quality levels and to explore the relationships of the factors affected the high and low quality of the training officers.

The research procedures composed of 3 steps, the study of the desirable quality characteristics of the training officers, the evaluation of the desirable quality characteristics of the training officers classified by positions and the investigation of factors related to the high and low quality of the training officers. The sample consisted of 41 training experts and 300 training officers. The F-test and Chi-Square were applied in order to analyse the data.

It was found that :-

1. The desirable quality characteristics of the training officers should composed of the followings :- the conceptual knowledge, the training capability, the personality, the work ethics and the work philosophy.

2. The training officers possessed these overall qualities in moderate level. The quality of the work ethics ranked highest among these five qualities. The officers were skillful in group behavior and team management. However, there was insufficient quality in the establishment of the training curriculum.

3. The evaluation of the quality of all levels training officers found that the division training officers had the highest quality than those of the regional and provincial levels. The different quality within these three groups were the conceptual

knowledge, personality and work philosophy.

4. The work functionality was the only factor highly related to the high and low quality of the training officers. The personal background was not the significant factor related to the quality of the training officers.

The reseacher also proposed the recommendations for quality development of the existing training officers.