อุปสงค์การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สารนิพนธ์

ของ

นายชินภัทร ตรุยานนท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
มีนาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

378.12
ร56อ
ร.3

อุปสงค์การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

4 ธ.ค. 2547

บทคัดย่อ

ของ

นายชินภัทร ตรุยานนท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
มีนาคม 2547

h 2004 007

ชินภัทร ดรุยานนท์. (2547). *อุปสงค์การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.* สารนิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล.

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยความต้องการฝึกอบรมแบ่งเป็น 3 ด้าน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน และรูปแบบการฝึกอบรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าสถิติไคสแควร์ (The χ^2 - test for Independence)

ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนในด้านการพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาการให้ทันต่อเหตุการณ์ ในด้านการพัฒนาทักษะ อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมในด้านภาษาและการพัฒนาทักษะการพูดมากที่สุด และในด้านการพัฒนา เจตคติ อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมในด้านการสร้างคุณธรรมในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2. ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมในด้านวิธีการเลือกใช้สื่อประกอบการสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้เนื้อหาและกิจกรรมและการใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามลำดับ และ ประเด็นที่อาจารย์ต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุดในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน คือ การเก็บบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน

3. ด้านรูปแบบการฝึกอบรม พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมในมหาวิทยาลัยโดยการจัดอบรมแบบมีกรณีตัวอย่างและการฝึกปฏิบัติ มีระยะเวลา 3 วัน และฝึกอบรมกับหน่วยงานที่มีความชำนาญในหลักสูตรที่จัดการอบรม โดยมีจำนวนผู้รับการฝึกอบรมในกลุ่มน้อยกว่า 30 คน นอกจากนี้ อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมโดยใช้สื่อคอมพิวเตอร์ในการนำเสนอและควรมีการประเมินเป็นระยะ ๆ ระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

4. เพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และรูปแบบการฝึกอบรม ยกเว้นด้านสื่อการเรียนการสอนนั้น เพศ ไม่มีความสัมพันธ์

5. อายุของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมทั้งสามด้านคือ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน และ รูปแบบการฝึกอบรม

6. วุฒิการศึกษาของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม นั้น ซึ่งผลการวิจัยระบุว่า วุฒิการศึกษาของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมในสองด้าน คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน และ รูปแบบการ ฝึกอบรม

7. ประสบการณ์ด้านการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม ซึ่งมีผลการวิเคราะห์กล่าวว่าประสบการณ์ด้านการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม ในทั้งสามด้าน คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน และ ด้านการความต้องการฝึกอบรม

8. ภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความสำพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมในสองด้าน คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน และ รูปแบบการฝึกอบรม

TRAINING DEMAND FOR TECHING CAPACITY DEVELOPMENT OF RAJABHAT UNIVERSITY CHANDRAKASEM TEACHER

AN ABSTRACT

MR. CHINAPAT TARUYANON

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Master of Economic of Education

At Srinakharinwirot University

March 2004

Chinnapat Taruyanon. (2004). *Training Demand for Teaching Capacity Development of Rajabhat University Chandrakasem Teachers.* Master's Project. M.Econ. (Graduate School). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assoc. Prof. Dr. Tumrong Udompijitkul.

This research aimed to study the level of the training demand for teaching capacity development in three categories: teaching tools, knowledge development of teachers, types of training ,and to study the relationship between personal factors and the training demand for teaching capacity development of Rajabhat university Chandrakasem teachers. The samples of this research were 165 teachers of Rajabhat university Chandrakasem. The tool for data collection is the questionnaire and the statistics for data analysis were percentage, mean, and Chi-square.

The results of the research were follows:

1. Most teachers wanted to be trained for teaching capacity development in knowledge development for the advance of modern academic knowledge purpose. Skills development, most teachers wanted to be trained for language and speaking skills purpose, as well as attitude development, most teachers wanted to be trained for working moral.

2. Concerning with utilizing teaching media , most teachers wanted to be trained in suitable alternative for teaching media, learning objectives, and activities for students respectively, and the last priority, they wanted to be trained was teaching media maintaining.

3. Concerning to the types of training, most teachers wanted to be trained in the university with case study and practice training for 3 days by specialize training organization and the group size was less than 30 people. Moreover, most teachers wanted computer aided in training as well as the training should have step evaluation during training and after training.

4. Sex related to the level of the training demand for teaching capacity development in two categories: knowledge development of teachers, and types of training.

5. Age related to the level of the training demand for teaching capacity development in all three categories: teaching tools, knowledge development of teachers, and types of training.

6. Teachers' educational level related to the level of training demand for teaching capacity development in two categories: knowledge development of teachers, and types of training.

7. Teachers' teaching experience related to the level of the training demand for teaching capacity development in all three categories: teaching tools, knowledge development of teachers, and types of training.

8. Teachers' teaching responsibility related to the level of the training demand for teaching capacity development in two categories: knowledge development of teachers, and types of training.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร. ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ รวิพรรณ สาลีผล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ ๑๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร. ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล ประธานควบคุมสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์ และ อาจารย์รวิพรรณ สาลีผลกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยเป็นอย่างดี นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกทราบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สมศักดิ์ วยะนันทน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์นภาพร สิงหทัต ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเอาใจใส่และความปรารถนาดีของท่านอาจารย์เป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้ผู้วิจัยเกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจทำการวิจัยให้ดียิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณท่านอีกครั้ง

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้ประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งยังมีความเมตาด้วยดีเสมอมา

ขอการบขอบพระคุณ คุณพ่อนายสุรวุฒิ ตรุยานนท์ และคุณแม่นางนัฐกาญจน์ ตรุยานนท์ ที่ให้การสนับสนุนผู้วิจัยในด้านทุนทรัพย์และเป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบคุณพี่สาวนางสาวปริยดา ตรุยานนท์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์ใดๆ ที่ได้จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับคุณพ่อและคุณแม่ที่ได้อบรมสั่งสอน ปลูกฝังคุณงามความดี ความมานะ ความพยายาม และความอดทน ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณอีกครั้งครับ

ชินภัทร ตรุยานนท์

สารบัญ

บทที่ หน้า

1 บทนำ

ภูมิหลัง 1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า 6
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า 6
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า 7
นิยามศัพท์เฉพาะ 8
กรอบแนวคิดในการทำวิจัย 9
สมมุติฐานของการวิจัย 9

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและความต้องการในการฝึกอบรม 10
แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม 17
ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) 26
อุปสงค์ของการศึกษา 31
ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) 31
ความหมายของเศรษฐศาสตร์การศึกษา 33
วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 34

3 วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 46
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า 47
การเก็บรวบรวมข้อมูล 49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 50

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 51

5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล..... 65

ข้ออเสนอแนะ..... 67

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... 69

บรรณานุกรม 71

ภาคผนวก

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์..... 90

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 47

2 ตารางแสดงจำนวนค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง..... 52

3 ตารางแสดงความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราช
ราชภัฏจันทรเกษม..... 55

4 ตารางแสดงรูปแบบการฝึกอบรม..... 56

5 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ
ฝึกอบรม..... 57

6 ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 64

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นระบบ 25

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งของประเทศ ความเจริญก้าวหน้า ทั้งทางวิทยาศาสตร์ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีต่างๆ เป็นผลมาจากความพยายามของมนุษย์ทั้งสิ้นและในด้านการบริหารงานต่าง ๆ ให้มีความสำเร็จทั้งในระดับประเทศ หรือในหน่วยงานองค์การต่าง ๆ นั้น มนุษย์นับว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด (วรทิพย์ มีมาก. 2529: 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะในหน่วยงานบุคลากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์เพื่อพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสม่ำเสมอนั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเป็นการ เพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต (อมร รักษาสัตย์. 2529 : 369) ทั้งยังช่วยให้หน่วยงานหรือองค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยเป็นองค์การหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งผลิตผู้มีวิชาความรู้ระดับสูงเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในสังคม ทั้งในองค์การรัฐบาลและเอกชน (สวัสดิ์ สกุลไทย และ เกษม สุวรรณกุล 2525: 166) แต่การก้าวสู่จุดหมายของมหาวิทยาลัยนั้น นอกจากอาจารย์บุคลากรฝ่ายอื่นให้มีความพร้อมในการสนับสนุนและส่งเสริมเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (สุขุม นวลสกุล. 2525: 1-2) ในขณะที่อาจารย์จะต้องมีความเป็นอิสระ ในด้านความคิด การสอน การพูด และการวิจัยเพราะเป้าหมายที่สำคัญของอาจารย์ที่ดีคือการแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ (อุทัย เลาหวิเชียร. 2531: 80-82) แต่การดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัย และอาจารย์จะประสบความสำเร็จไม่ได้ถ้าขาดบุคลากรในสายงานบริการวิชาการ และสายงานบริหาร และธุรการ หรือข้าราชการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทำงานที่ขาดประสิทธิภาพและอ่อนแอ (อุทัย เลาหวิเชียร. 2531: 94)

ในอดีต นักเศรษฐศาสตร์มักจะมองการลงทุนในรูปของสินค้าหรือทุนทางกายภาพ (Physical Capital) อย่างเดียว เช่น การซื้อเครื่องจักร เครื่องมือ โรงงาน รถ หรืออื่น ๆ ที่สินค้าทุนเหล่านั้นจะทำให้เกิดรายได้ในอนาคต และขณะเดียวกันเมื่อใช้ไปก็จะเกิดค่าเสื่อมราคา (Depreciation หรือ Capital Consumption Allowance) เป็นเงาตามตัวด้วย เมื่อสินค้าทุนเหล่านั้นเก่าและใช้มากขึ้น สินค้าทุนใดที่ซื้อมาได้ในราคาถูกใช้ได้นาน สร้างรายได้ในอนาคตได้มาก เมื่อคิดอัตราผลตอบแทนในการลงทุน อัตราผลตอบแทนในการลงทุนก็จะสูง แต่ถ้า

เครื่องจักร เครื่องมือนั้น ๆ คุณภาพไม่ดี ผลิตสินค้าได้น้อยสร้างรายได้ในอนาคตน้อย เมื่อคิดอัตราผลตอบแทนในการลงทุนก็จะได้ในอัตราต่ำ

การลงทุนในตัวมนุษย์หรือการลงทุนในการศึกษา และการฝึกอบรม (Investment in Education and Training) มีความคล้ายคลึงกับการลงทุนในสินค้าทุน ซึ่งจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไปการลงทุนในการศึกษาและฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Skills) และประสบการณ์ (Experiences) ซึ่งจะเป็นตัวเพิ่มทุนมนุษย์ (Human Capital) ในตัวมนุษย์ คำว่าการเพิ่มทุนมนุษย์ (Increase in Human Capital) ก็คือการเพิ่มพลังในการหารายได้ (Increase in Earning Power) พลังในการเพิ่มผลผลิต (Productive Power) ในตัวมนุษย์ ธนาคารโลกได้ให้คำจำกัดความทุนมนุษย์ (Human Capital) ไว้ว่า: คือทักษะและความสามารถต่าง ๆ ที่อยู่ในตัวบุคคลหรือกำลังแรงงาน ส่วนหนึ่งได้มาจากการปรับปรุงสุขภาพและโภชนาการ การศึกษาและการฝึกอบรม (The skill and capabilities embodied in an individual or a work force, in part acquired through improved health and nutrition, education and training) และอีกส่วนหนึ่งได้มาจากประสบการณ์ที่มนุษย์จะใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการ (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2540 : 183-184)

โครงการจัดฝึกอบรมที่ผ่านมาเพียงแต่คาดการณ์เอาเองว่าน่าจะจัดอบรมหลักสูตรนั้นหลักสูตรนี้การจัดฝึกอบรมจึงอาจจะไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง จึงไม่อาจสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ (อุทัย หิรัญโต. 2523: 155) เพราะการจัดการฝึกอบรมจะบรรลุผลสำเร็จเพียงใดนั้นจำเป็นต้องมีวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การจัดดำเนินการฝึกอบรมเพียงบางขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมจะทำให้ผู้บริหารหน่วยงานไม่เห็นประโยชน์ที่ได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะมีผลให้ความรู้สึกต่อคุณค่าของการฝึกอบรมลดลง (เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาติ. 2531 : 47) กระบวนการฝึกอบรมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลและติดตามผล (กริช อัมโภชน์. ม.ป.ป.:3) และจากการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานฝึกอบรมขององค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ของเคลือวัลย์ ลิ้มปิยะกุล และเกศินี หงสนันทน์ (2526 : 78) พบว่า องค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ยังไม่มีรูปแบบการฝึกอบรมที่แน่นอน มีการบริหารและการดำเนินการฝึกอบรมไม่ถูกต้องตามขั้นตอนทำให้ผู้ฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาไม่สามารถทราบได้ว่า มีการใช้ประโยชน์จากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานหรือไม่และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติได้สรุปสภาพปัญหากำลังคนของรัฐในปัจจุบันว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเศรษฐกิจแห่งชาติได้สรุปสภาพปัญหากำลังคนของรัฐในปัจจุบันว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมสืบเนื่องมากจากสาเหตุต่าง ๆ 4 ประการคือ

1. การมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมในการรับใช้ชุมชน และการดำเนินการแก้ไขปัญหาชุมชนได้

2. การไม่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ

3. การขาดความรู้ และทักษะบางอย่างที่จำเป็น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง หรือลักษณะงาน

4. การเสื่อมสภาพความสามารถในการทำงาน เช่น การสูญเสียคุณสมบัติบางประการเนื่องจากกาลเวลา อุบัติเหตุ สภาพการเจ็บป่วย และอื่น ๆ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ. 2529 : 1-21)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวในปัจจุบันหน่วยงานของรัฐได้พยายามจัดตั้งองค์การ เพื่อทำหน้าที่จัดโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะทำหน้าที่ให้ความร่วมมือประสานงานทั้งภายใน และภายนอก เพื่อคาดหวังประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับสังคมส่วนรวม อย่างไรก็ตามการดำเนินงานขององค์การดังกล่าวยังประสบกับปัญหาหลายประการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ. 2529 : 22)

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม นั้นแต่เดิมชื่อว่า "โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม" เพราะเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับฝึกหัดครูมัธยมรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนฝึกหัดครูประโยคครูประถม (ป.ป.) และนักเรียนที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 8 มาศึกษาต่อเพื่อเลื่อนวิทยฐานะจากครู ป.ป. ให้สูงครู ป.ม. โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2483 แต่เปิดสอนในปีการศึกษา 2484 เป็นโรงเรียนสหศึกษา คือ ชาย หญิงเรียนร่วมกัน มีหม่อมหลวง มานิจ ชุมสาย เป็นอาจารย์ใหญ่ พ.ศ. 2501 กระทรวงศึกษาธิการประกาศยกฐานะ "โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม" เป็น "วิทยาลัยครู" และให้เปลี่ยนหลักสูตรการผลิตครูประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม (ป.ม.) เป็นการผลิตครูประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.ก.ศ. ชั้นสูง) พ.ศ. 2502 ย้ายที่ตั้งใหม่มาอยู่ซอยลาดพร้าว23 และตั้งชื่อใหม่ว่า "วิทยาลัยครูจันทรเกษม" เพราะเคยอยู่ในเขตพระราชวังสนามจันทรเกษม พ.ศ. 2517 วิทยาลัยเปิดสอนนักศึกษาภาคปกติ ระดับประกาศนียบัตรอุดมศึกษา (ป.อ.) ซึ่งเทียบเท่าปริญญาตรี วิชาเอกคณิตศาสตร์และ วิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป โดยใช้หลักสูตรวิทยาลัยวิชาการศึกษา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน) (คู่มือการศึกษา 2544 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม) แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันคือ สถาบันมีหน่วยงานที่ดูแลด้านการพัฒนาบุคลากรคือสำนักวิจัยและบริการวิชาการ ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ โดยแบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างของสถาบันเป็น 5 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายเลขานุการ

1.1 ประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในสำนักวิจัยและบริการวิชาการ

1.2 ดำเนินงานด้านสารบรรณและธุรการของสำนักวิจัยและบริการวิชาการ

1.3 จัดหาและบริการวัสดุ ครุภัณฑ์ ควบคุมดูแลเก็บรักษา และจัดทำทะเบียน วัสดุ ครุภัณฑ์ของสำนักวิจัยและบริการวิชาการ

1.4 จัดการประชุม บันทึกการประชุมและรายงานการประชุมแจ้งแก่ผู้เกี่ยวข้อง และติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของการประชุม

1.5 จัดทำปฏิทินงานของสำนักวิจัยและบริการวิชาการ

1.6 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ฝ่ายฝึกอบรม

2.1 กำหนดหลักสูตรการอบรม ทั้งวิชาการและวิชาชีพระยะสั้น

2.2 คัดสรรและประสานงานกับวิทยากรผู้ให้การอบรม

2.3 ร่างคำกล่าวรายงานและคำกล่าวเปิด-ปิด

รับลงทะเบียนผู้เข้าอบรม

2.4 จัดทำแบบประเมินผลโครงการ

2.5 รวบรวมเอกสารเนื้อหาการอบรมแต่ละเรื่อง

2.6 จัดทำเอกสารสรุปการดำเนินการอบรมทุกโครงการ

2.7 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ฝ่ายวิจัยและเผยแพร่

3.1 รวบรวมผลงานวิจัยของอาจารย์และนักศึกษา และจัดทำเป็นรูปเล่มส่งเผยแพร่ไปยังสถาบันต่าง ๆ ด้วยวิธีการสมัยใหม่

3.2 จัดสัมมนาผลงานวิจัย (Symposium)

3.3 ดำเนินการวิจัยสถาบันตามความต้องการเร่งด่วน

3.4 ประสานงานการจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยของอาจารย์และนักศึกษา

3.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ ทั้งในสถาบันและท้องถิ่น

3.6 จัดประชุมสัมมนาเพื่อวางเกณฑ์มาตรฐานในการสร้างผลงานวิจัยของสถาบัน

3.7 สร้างเครือข่ายการวิจัยร่วมกับชุมชน

3.8 แสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก

3.9 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ฝ่ายส่งเสริมและบริการการศึกษา

4.1 สำรวจและรวบรวมข้อมูลความต้องการรับบริการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

4.2 จัดลำดับความต้องการและความสามารถในการให้บริการทางวิชาการ

4.3 ประสานงานและขอความร่วมมือดำเนินงานบริการวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณจากสถาบัน

4.5 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของสำนักต่อสื่อมวลชน

4.6 จัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อการอบรมและการวิจัย

4.7 จัดทำเอกสารการบอรมและจัดเข้ารูปเล่ม

4.8 จัดทำทำเนียบวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม

4.9 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

5. ฝ่ายศูนย์ข้อมูลท้องถิ่น

5.1 รวบรวม จำแนก จัดหมวดหมู่ข้อมูลบุคลากร อาคาร สถานที่ ในสถาบัน

5.2 วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลประชากรในท้องถิ่น ข้อมูลสิ่งแวดล้อมและข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศูนย์ สถาบัน และสังคม

5.3 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ระหว่างสถาบันและชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ

5.4 เชื่อมโยงข้อมูลที่จำเป็นระหว่างสถาบันกับสำนักงานเขต สถาบันราชภัฏและมหาวิทยาลัย

5.5 ให้บริการข้อมูลเพื่อการค้นคว้าวิจัย

5.6 จัดทำ Homepage ศูนย์ข้อมูล

5.7 นำเสนอข้อมูลต่อผู้บริหารเพื่อการตัดสินใจ

5.8 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยสำนักวิจัยและบริการทางวิชาการนี้ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการจัดฝึกอบรมเป็นหน้าที่หนึ่งของสำนักที่จักการเพื่อพัฒนาอาจารย์ บุคลากรของสถาบัน และนักศึกษาของสถาบัน (ข้อมูล : http//arch.chandra.ac.th/research/index.php)

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของ การพัฒนา บุคลากร ตระหนักว่าการฝึกอบรมที่จะสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมนั้น จะต้องจัดอย่างถูกต้องครบตามกระบวนการเพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุผลสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นตอนแรกของการฝึกอบรม คือ การสำรวจความต้องการการฝึกอบรมหรือการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่เป็นกระบวนการสำคัญ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมที่แท้จริงของอาจารย์ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการ จัดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ให้บรรลุผลตรงตามความต้องการ และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและสามารถดำเนินการตามภารกิจหลักทั้ง 4 ประการให้บรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมายของสถาบันในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้สอน และรูปแบบการฝึกอบรม

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาความรู้ผู้สอน และรูปแบบการฝึกอบรม จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการวางแผน ส่งเสริม จัดสรรทรัพยากรในการฝึกอบรม

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปจัดโครงการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเพื่อให้ตรงกับความต้องการของอาจารย์

3. นำข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อนำไปบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

4. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปประกอบการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตของเนื้อหา

เป็นการศึกษาความต้องการฝึกอบรม ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมใน 3 ด้าน คือ ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอนและรูปแบบการฝึกอบรม

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานด้านการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่สอนประจำปีการศึกษา 2546 จำนวน 279 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานด้านการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยสุ่มแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนจากบุคลากรแต่ละคณะโดยครอบคลุมของทุกคณะทั้งหมดของสถาบันและสุ่มแบบง่ายในแต่ละคณะ

ตัวแปรสำหรับการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรต้น จำแนกเป็น

1. เพศ - ชาย - หญิง

2. อายุ

3. วุฒิการศึกษา
   - ปริญญาตรี - ปริญญาโท
   - สูงกว่าปริญญาโท

4. ประสบการณ์ด้านการสอนของท่าน จนถึงปัจจุบันในระดับปริญญาตรี

5. ภาระงานสอน
   - สอนวิชาเดียวภายในคณะเดียวของสถาบัน
   - สอนวิชาอื่นๆ มากกว่า 1 วิชา ภายในคณะเดียวของสถาบัน
   - สอนภายในสถาบันและมีหน้าที่ฝ่ายบริหารจัดการของสถาบัน
   - สอนภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยและมีหน้าที่ฝ่ายบริหารจัดการของสถาบัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน
- ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวผู้สอน
- ด้านรูปแบบการฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระเบียบแบบแผน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพื่อสร้างทักษะที่เป็นระบบที่มุ่งเน้นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเฉพาะไปในทิศทางที่พึงประสงค์ โดยที่ทิศทางนั้นแบ่งเป็น 3 ด้านด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน และด้านรูปแบบในการฝึกอบรม

2. ความต้องการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความต้องการของบุคลากรที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ การประยุคใช้และทักษะเพื่อการพัฒนาการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน และด้านรูปแบบในการฝึกอบรม

3. การใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง การประยุคใช้งาน เทคนิคและทักษะในการพัฒนาการใช้งานในสื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยเสริมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น

4. การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้สอน หมายถึง การเพิ่มความรู้ ความชำนาญ การประยุคใช้และทักษะการพัฒนาดนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมใน 3 ด้าน ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

5. รูปแบบการฝึกอบรม หมายถึง ลักษณะและองค์ประกอบการฝึกอบรมที่มีการวางแผนการฝึกอบรม

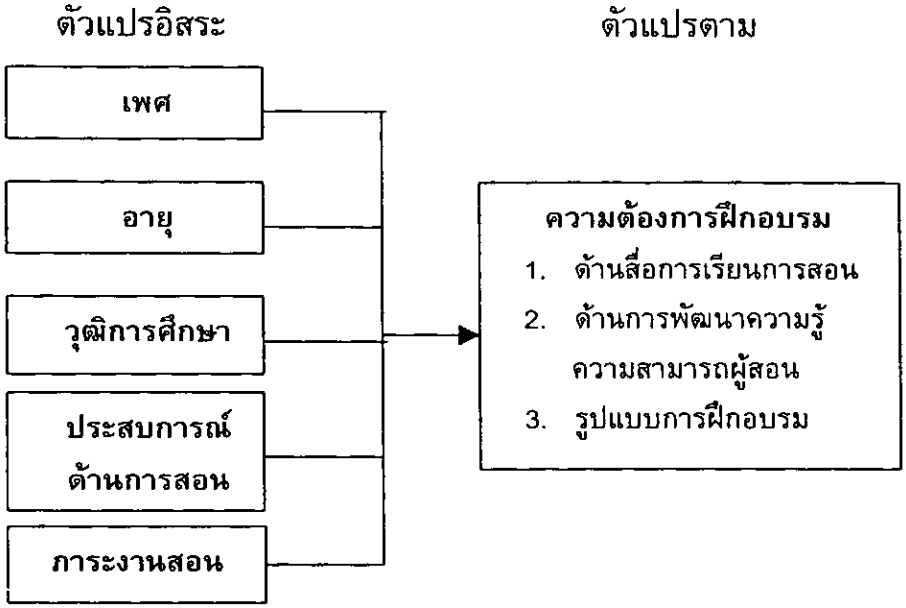
6. อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานด้านการสอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

7. กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง วิธีหรือกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้การฝึกอบรมสำเร็จตามแผนการ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

8. ประสบการณ์ด้านการสอน หมายถึง ระยะเวลาด้านการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเริ่มตั้งแต่เข้าทำงานที่ราชภัฏจนถึงปัจจุบัน

9. ภาระงานสอน หมายถึง หน้าที่การสอนในระดับปริญญาตรี และงานทางด้านบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปีการศึกษา 2546

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. เพศของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม
2. อายุของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม
3. วุฒิการศึกษาของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม
4. ประสบการณ์ด้านการสอนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและความต้องการในการฝึกอบรม
2. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม
3. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)
4. อุปสงค์ของการศึกษา (Education Demand)
5. ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)
6. ความหมายของเศรษฐศาสตร์การศึกษา
7. วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและความต้องการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลวิธีหนึ่ง ที่สมารถช่วยในการพัฒนาองค์การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลความสำเร็จในการบริหาร และยังเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลากร คือเป็นการบริการฝ่ายหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะปัจจุบันวิทยาการต่างๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก การพยายามขวนขวายหาความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทัศนคติ ในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ของงานอย่างแท้จริง การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีแบบแผน มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งขององค์การหรือหน่วยงาน (ภิญโญ สาธร. 2517 : 442 – 443) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และฝึกความชำนาญด้านใดด้านหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้น (Beach. 1980 : 17) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในระยะเวลาไม่นานนักส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาหรือ ความต้องการของหน่วยงานที่จะเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์แก่บุคลากรของหน่วยงาน (วิชิต สุรัตน์เรืองชัย. 2526 : 47)

การฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมที่สามารถช่วยให้องค์การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหาร เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่แนวทางแก้ปัญหาขององค์การที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิเชียร ชีวพิมาย.2528 : 2)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ ความเข้าใจ พัฒนานิสัยในการทำงานให้ถูกต้องเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเป็นขบวนการที่มีระเบียบและระบบก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ (ทองฟู ชินะโชติ. 2531 : 2) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การโดยอาศัยการดำเนินการอย่างมีขั้นตอน มีการวางแผนที่ดีและเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องไม่หยุดยั้งเพื่อมุ่งเปลี่ยนพฤติกรรม 3 ด้าน คือ เพิ่มพูนความรู้ (Knowledges) ทักษะ (Skill) และเปลี่ยนทัศนคติ (Attitude) และยังเป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ (Ability) ประสิทธิภาพ (Efficienty) ของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) (เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2529 : 8) การฝึกอบรมและการพัฒนาประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงละเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญการ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ (Specifie Knowledge) เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในงาน (เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาต. 2531 : 2)

การฝึกอบรมนั้นเป็นงานสำคัญในการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ประสบการณ์ที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรมที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 2) การฝึกอบรมเป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ มีเจตนคติที่ถูกต้องเหมาะสมเกิดความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น (ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. 2527 : 3) ซึ่งสอดคล้องกับวาสนา สิงโกวินท์ (2528 : 4) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์หรือข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบโดยมุ่งให้บุคคลสามารถนำความรู้ทักษะและเจตคติที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งไปใช้ในการปฏิบัติงานทั้งปัจจุบันและอนาคต ได้เป็นอย่างดี

จากความหมายของการฝึกอบรมพอจะสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการให้ความรู้หรือถ่ายทอดความรู้อย่างมีระบบระเบียบแบบแผนในช่วงระยะเวลาหนึ่งให้แก่บุคลากรตามวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตนคติในการเปลี่ยน

แปลงพฤติกรรมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อหน่วยงานและองค์การตามความมุ่งหมายที่วางไว้

จุดประสงค์ของการฝึกอบรม

จุดประสงค์ของการฝึกอบรมสามารถกระทำได้ตั้งแต่จุดประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจุดประสงค์สามารถระบุได้ตั้งแต่หัวข้อวิชาจนถึงหลักสูตรของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการระบุเป้าหมาย หรือจุดหมายปลายทางของพฤติกรรมที่พึงปรารถนา (พัฒนา สุขประเสริฐ. 2539 : 5) ได้มีการวิชาการกล่าวถึงจุดประสงค์ของการฝึกอบรมไว้หลายท่าน (ไมตรี ทองประวัติ. 2529 : 2 ; เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2529 : 8-9 ; พัฒนา สุขประเสริฐ. 2539 : 5-11) ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันพอที่จะสรุปได้ดังนี้

จุดประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความต้องการ 3 ด้าน คือ เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) พัฒนาทักษะ (Skill) และเปลี่ยนแปลงเจตนคติ (Attitude) เพื่อให้สามารถนำความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ในการทำงานตามนโยบาย ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับมาปรับใช้และสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานทำให้เกิดการพัฒนางานให้ก้าวหน้าต่อไป อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติ ลดการสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุ ข้อผิดพลาดในการทำงาน มีวิสัยทัศน์และทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ทำให้การทำงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มาตรฐาน

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีการแบ่งประเภทของการฝึกอบรมเอาไว้หลากหลายรูปแบบตามแต่จะยึดสิ่งใดเป็นในการจำแนกประเภทแต่เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วได้แยกประเภทของการฝึกอบรมไว้ 3 ประเภท (เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2529 : 10)

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) เป็นการอบรมบุคคลก่อนการเริ่มงานในตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจทักษะต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อลดปัญหาข้อยุ่งยากในการปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) ใช้สำหรับฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานในองค์การที่เข้าทำงานใหม่หรือย้ายมาใหม่ จุดประสงค์หลักของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ

2.1 เพื่อให้ทราบนโยบายและหน้าที่ของหน่วยงาน

2.2 เพื่อให้เข้าใจกฎข้อบังคับระเบียบแบบแผน สิทธิหน้าที่ ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ และวิธีปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงาน

2.3 เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหน่วยงาน และเข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบของตน

2.4 เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานได้รู้จักคุ้นเคยซึ่งกันและกัน

2.5 เพื่อส่งเสริมความสามัคคีธรรมระหว่างกัน

2.6 เพื่อให้ทราบถึงอนาคตและโอกาสก้าวหน้าของตนเอง

3. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่แล้ว เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อให้นำความรู้ ความคิด ที่ได้รับมานั้นไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เกิดขวัญกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในอาชีพของตนยิ่งขึ้น เพื่อมุ่งประโยชน์ ความสำเร็จขององค์การการฝึกอบรมประเภทนี้จะพบได้ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การฝึกอบรมโดยวิธีให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ (On the Job Training)

1.2 การฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training) เป็นการฝึกอบรมโดยการแนะนำหรือสอนงานทั่วไป โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมละจากหน้าที่ชั่วคราวเพื่อเข้ารับการอบรมอย่างเต็มที่ การฝึกอบรมอาจจัดได้หลายรูปแบบ เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเปิดหลักสูตรระยะสั้นเนื้อหาหลักสูตรที่ฝึกอบรมอาจเป็นการเสริมความรู้เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้นหรืออาจเป็นเนื้อหาความรู้ที่เตรียมไว้เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็ได้

สาระสำคัญที่ต้องฝึกอบรมเป็นพื้นฐาน

ในการจัดการฝึกอบรม มีเรื่องซึ่งเป็นพื้นฐานที่ทุกควรจะรับการอบรมอยู่ 3 เรื่อง เพราะเป็นเรื่องของการปฏิบัติงาน และเป็นรูปแบบของการเรียนรู้ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งได้แก่ เรื่องต่อไปนี้

1.ความรู้ (Cognitive) บุคคลจะต้องมีความรู้ที่เป็นความคิดรวบยอดอันเป็นพื้นฐานที่ต้องใช้ในการทำงาน จะต้องเข้าใจถึงเหตุผลและผลที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การปะยุกต์ความรู้ กระบวนการสืบสวนสอบสวน หลักการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

2.ทักษะ (Psychomotor) เป็นทักษะที่สัมพันธ์กับการใช้เครื่องมือหรือการใช้มือ อนึ่ง ทักษะขั้นพื้นฐานประกอบด้วยการเคลื่อนไหวทางกายและการปฏิบัติงาน ทักษะช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น

เกิดความพยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาวิธีทำงานที่ดีกว่า เป็นทักษะทางกายที่จำเป็นต่อการทำให้ภารกิจประสบความสำเร็จ เป็นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ

3.เจตคติ (Affective) เจตคติมีความสำคัญเท่ากับความรู้และทักษะ เพราะลูกจ้างที่มีเจตคติไม่ดีจะมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อผลิตภาพ ลูกจ้างที่มีความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หรือมีความรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่ไม่มีความสำคัญ หรือลูกจ้างอยู่ในสภาพที่สิ้นหวังเหล่านี้ทำให้ผลงานที่ออกมาต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริง เจตคติในที่นี้หมายรวมถึงค่านิยมและความสนใจ เป็นการฝึกอบรมที่ยากที่สุด และยากที่จะวัด

การฝึกอบรมทุกครั้งจึงควรคำนึงถึงเรื่องพื้นฐานทั้งสาม คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคตินี้ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ในการฝึกอบรมบางครั้งจะเน้นการเรียนรู้ด้านทักษะมากกว่าการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลที่ว่า ทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนานั้น ไม่สามารถที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้โดยระบบการศึกษา ทั้งนี้เพราะความเฉื่อยชาของระบบ อาจารย์ผู้สอน และ หลักสูตรการฝึกอบรมจึงต้องเน้นการสร้างหรือยกระดับทักษะเป็นพิเศษ ส่วนความรู้หรือเจตคติสามารถจะสร้างได้ในระบบโรงเรียนประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งการลงทุนเพื่อการฝึกอบรม จะได้ผลตอบแทนคุ้มกับทุนที่ลงไป ก็ต่อเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ใช้ทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มผลผลิตและกำไร

อนึ่ง ด้วยเหตุที่คอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทสำคัญทั้งในการจัดการและการผลิตในวงการอุตสาหกรรมมากขึ้น จากการสำรวจในสหภาพยุโรป (Schutze. 1992 : 42) โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้ที่อยู่ในวงการอุตสาหกรรมเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่ว ๆ ไป ซึ่งคนในวงการอุตสาหกรรมเห็นว่าจำเป็นสำหรับผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับอุปกรณ์และระบบคอมพิวเตอร์ ได้ข้อสรุปที่เป็นคุณสมบัติ พื้นฐานของผู้ทำงานในปัจจุบัน ดังนี้

กระบวนการการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรม เป็นกระบวนการระบบอย่างหนึ่ง โดยเริ่มจากสิ่งป้อน (Input) มีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนเป็นกระบวนการ (Process) และมีผลออกมา (Output) และจะต้องมีสิ่งย้อนกลับ (Feedback) แบบต่อเนื่องทุกๆ ขั้นตอนจะต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ กระบวนการฝึกอบรมเริ่มตั้งแต่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม พิจารณางานหรือภารกิจที่จะพัฒนาวิเคราะห์งานหรือภารกิจที่พัฒนากำหนดบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมโดยกำหนดวัตถุประสงค์ เลือกเนื้อหา จัดลำดับเนื้อหาวางแผนการจัดการ

ฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผลการฝึกอบรมและติดตามผลการฝึกอบรม (Boydell. 1979 : 5 – 8 ; เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2529 : 12 – 13) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เป็นการพิจารณาวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์งาน และ การวิเคราะห์ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการเลือกเทคนิคการฝึกอบรม (Nedler. 1982 : 11-13 ; บุญเลิศ ไพรินทร์. 2531 : 41-50 ; เอกชัย เอื้อเฟื้อ. 2537 : 35)

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสูง มีความทันสมัยทัน การเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของสภาพแวดล้อม การพัฒนาคนให้เหมาะสมกับงาน และให้งานมีความเหมาะสมกับคน จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แม้การฝึกอบรมจะไม่ช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ทุกเรื่อง แต่การฝึกอบรมที่จัดอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนที่ดีก็ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ การฝึกอบรมจึงมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อสัมฤทธิผลของหน่วยงานเป็นอย่างมาก พัฒนา สุขประเสริฐ (2539 : 15-16) ได้แบ่งประโยชน์จากการฝึกอบรมไว้ 3 ระดับ คือ

1.ประโยชน์ต่อบุคคลเป้าหมาย คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์โดยตรง ในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

2.ประโยชน์ต่อหน่วยงานของบุคคลเป้าหมาย คือ หน่วยงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติหน้าที่ได้รับประโยชน์จากการที่ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้มาพัฒนางานในหน่วยงาน เข้าใจระบบการทำงาน ไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายของหน่วยงาน

3.ประโยชน์ต่อหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม คือ หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมได้มีความพร้อมในการจัดดำเนินการในการฝึกอบรมในแต่ละฝ่ายแต่ละงาน เกิดการพัฒนาหน่วยงานฝึกอบรมให้สามารถดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีปัจจุบันและอนาคต

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 9-10) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมถ้าดูผิวเผินจะดูประหนึ่งว่าเป็นการสิ้นเปลืองทั้งเวลา กำลังคน และงบประมาณมากกว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับ แต่ที่แท้จริงเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความชำนาญงาน มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานแล้ว ผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงานนั้นในที่สุด ดังนั้นการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานนั้นถือว่าเป็นการลงทุนที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ที่คุ้มค่าทีเดียว

ดังนั้น ถ้าจะกล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมก็พอจะสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมทำให้วิธีปฏิบัติงานดีขึ้น

2. การฝึกอบรมช่วยลกค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง

3. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาเรียนวิธีการปฏิบัติงานให้น้อยลง

4. การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วย่อมจะรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้อง

5. การฝึกอบรมทำให้สายการบังคับบัญชา การควบคุม การบริหาร การติดต่อและประสานงาน และความร่วมมือดีขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจและศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3. การฝึกอบรมกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในการงานของตน ตามปกติการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้ายข้าราชการในหน่วยงาน ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วมักจะได้รับการพิจารณาก่อนเพราะถือว่าเป็นผู้ที่รู้งาน

8. การฝึกอบรมช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น เพราะการฝึก อบรมที่ได้ผลย่อมจะกระตุ้นความสนใจในการทำงานของข้าราชการ ให้มีความตั้งใจทำงานมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นจะเห็นความผิดถูกในการปฏิบัติงานชัดขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมมีการแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมจะให้ประโยชน์ในการช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในหารปฏิบัติงานของคนโดยเฉพาะอาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับความรู้ ความคิดและประสบการณ์ แก่ผู้เรียนเพื่อผู้เรียนจะนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการอบรมนั้นจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ต้องทราบถึงความต้องการในการเรียนรู้และรูปแบบในการ สื่อสารกันและการอบรมก็เป็นรูปแบบการสื่อสารเรียนรู้วิธีหนึ่งซึ่งได้ผลรวดเร็ว นอกจากนี้การอบรมยังนับเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ผิดพลาดต่างๆ ในการปฏิบัติงานและเป็นบันไดที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตอีกด้วย

การศึกษา (Education)

การศึกษา คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต อาจเป็นการศึกษาในระบบ นอกระบบ หรือตามอัธยาศัยก็ได้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ของบุคคลให้มีความรู้ดีขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่

จะเห็นได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีและหลายรูปแบบ จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะเลือกวิธีการและรูปแบบที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

2. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม

มีผู้ใช้ความหมายคำว่า "ทรัพยากรมนุษย์" ไว้ดังต่อไปนี้

ฮาบิซสัน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2527 : 245 : อ้างอิงจาก Harbison. N.d) ให้ความหมายว่า ทรัพยากรมนุษย์ คือ พลัง ทักษะ ความสามารถ และความรู้ในตัวคนที่มีสมรรถนะในการนำ หรือควรนำมาใช้ในการผลิตสินค้าและให้บริการที่เป็นประโยชน์ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นจุดมุ่งหมายท้ายสุดที่จะสร้างความมั่นคงแก่ประเทศชาติ ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงต้องมุ่งไปที่การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของกำลังแรงงานให้เต็มที่

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2538 : 6) ให้ความหมายว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนที่มีค่าและให้ผลตอบแทน ซึ่งจากความหมายของ จีระ หงส์ลดารมภ์ นั้น เป็นการมองทรัพยากรมนุษย์ในมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์ คือมองว่า จะต้องใช้งานเหมือนกับปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ดังนั้น องค์การจึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ สามารถผลิตผลงานให้ได้มากที่สุด แต่ในปัจจุบันแนวคิดเรื่องทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกเปลี่ยนไป โดยมีแนวคิดว่ามนุษย์มิใช่เป็นแค่เพียงปัจจัยที่จะใช้ในการผลิตเท่านั้น แต่มนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างครบทุกด้าน เพื่อให้ความมั่นคงและความก้าวหน้า มีสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีพร้อม ๆ กันไป และเมื่อทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีลักษณะพัฒนา ดังกล่าว ก็จะส่งผลให้ประเทศชาติเจริญมั่นคงและพัฒนาตามไปด้วย ฉะนั้น จึงถือได้ว่าเป็นมุมมองที่ผสมผสานทั้งทางด้านแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เข้ากับแนวคิดทางสังคมได้อย่างกลมกลืน

มาร์แชล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2531 : 5 ; อ้างอิงจาก Marshall. n.d) ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะการจ้างงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ฮาร์บิสัน และ ไมเออร์ (Harbison and Mygers. 1964 : 2) ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของประชาชนในสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538 : 13) ได้สรุปผลการประชุมสัมมนาเรื่องประเด็นและยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูอาจารย์ทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ปรับปรุงคุณภาพครู และสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู และตระหนักในความสำคัญของบทบาทหน้าที่ เพื่อให้ครูเป็นต้นแบบที่ดีแก่สังคม (สอนให้จำ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น)

2. พัฒนาสถานภาพครูให้มีศักดิ์ศรี สามารถดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่ต้องประกอบอาชีพเสริม โดยการจัดตั้งกองทุกสนับสนุนให้ทำวิจัยเพื่อเสริมรายได้

3. สนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ ความสามารถออกไปปฏิบัติงานในชนบทมากขึ้น

4. ส่งเสริมบทบาทครูในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชุมชน นอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียน

กิติ ตยัคคานนท์ (2532 : 144) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงกระทำ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของการศึกษาและการสื่อความหมาย การฝึกอบรมจะต้องเกี่ยวกับองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. คน คือ บุคคลผู้มารับการอบรม

2. การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้รับการอบรม

3. งาน (Job) ประกอบด้วยกิจกรรมของงาน (Tasks) หลาย ๆ ชนิด ซึ่งผู้เรียนฝึกปฏิบัติในการทำงานแต่ละอย่างจะต้องมีความรู้ ทักษะ และเจตคติ (Concept) ต่างกัน

4. การปฏิบัติงาน หมายถึง การประกอบกิจกรรมแต่ละอย่างว่าแค่ไหน

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 149) การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ การให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภท ก ได้แก่ ประเภทที่กรมเจ้าสังกัดคัดเลือกส่งไปศึกษา ข้าราชการที่ไปศึกษาต่อประเภท ก ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมเจ้าสังกัด หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย

ประเภท ข ได้แก่ ประเภทที่ต้องไปสมัครสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกในสถานศึกษาด้วยตนเอง ข้าราชการที่จะไปศึกษาประเภท ข ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมเจ้าสังกัด หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายให้ไปสมัครสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก และ ต้องไปสมัครสอบคัดเลือก หรือ คัดเลือก ณ สถานศึกษาและในวิชาที่กรมเจ้าสังกัดกำหนด เมื่อสถานศึกษานั้นประกาศผลการสอบคัดเลือก

แล้วการจะให้ไปศึกษานั้นให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิบดีกรมเจ้าสังกัด หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายอีกชั้นหนึ่ง

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีต่าง ๆ นั้น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และส่งผลให้การศึกษามีคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารวิทยาลัยที่ต้องเลือกหาวิธีการที่เหมาะสม สำหรับนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ ตนเองอยู่ตลอดเวลา

แนวคิดของการฝึกอบรม

แนวคิดของการฝึกอบรมจากนักบริหารงานบุคคลที่จะกล่าวต่อไปนี้ ได้แก่ แนวคิดของเซลเลอร์ และปาร์คเกอร์

1. แนวคิดของเซลเลอร์ (Seller)

เขาได้นำการวิเคราะห์ระบบมาใช้ในการฝึกอบรม

- ปัจจัยนำเข้า การปรับเปลี่ยนและผลผลิต นั่นคือ ระบบขององค์การจะประกอบด้วย (ณัฐกานต์ คงพิทักษ์. 2542 : 18 ; อ้างอิงจาก ฟรานซิส เอล อัลแซก. 1983) ปัจจัยนำเข้า (Input) มีปัจจัยหลักอยู่ 4 ปัจจัย คือ สร้างสังคมขององค์การ หมายถึง ค่านิยม ปทัสถานขององค์การ วิธีการทำงานขององค์การ บุคลากรในองค์การ หมายถึง สมาชิกที่เป็นทรัพยากร และปัจจัยสุดท้าย คือ องค์การเป็นที่รวมโครงสร้างสังคม บุคลากร เทคนิค สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

- การปรับเปลี่ยน (Transforming System) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดในการฝึกอบรม การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากร รวมทั้งความเข้าใจในความรู้ ทักษะต่าง ๆ

- ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่ได้ความพึงพอใจ ตลอดจนการได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะต่าง ๆ แนวคิดของเซลเลอร์ คือ ต้องการจัดการฝึกอบรมในรูปของระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับทุกระบบ มีการประสานสัมพันธ์กัน

2. แนวคิดของปาร์คเกอร์ (Parker)

เขาได้เสนอแนวคิดในการฝึกอบรมในรูปของกระบวนการ โดยมีการดำเนินการ 7 ขั้นตอน

- พิจารณาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- จัดทำจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม
- สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
- ออกแบบคัดเลือกวิธีการฝึกอบรม
- วางแผนการประเมินผลจัดการวัดผล

- ดำเนินการฝึกอบรม

มีผู้ให้คำจำกัดความของการฝึกอบรมไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

โกลสเตียน (Goldstien.1993 : 3) ให้ความหมายว่าการฝึกอบรม (Training) คือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ฟลิปโป (Flippo.1996 : 98) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะหรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือคนงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง

พะยอม วงศ์สารศรี (2530 : 195) ได้เน้นเกี่ยวกับทัศนคติและความสำเร็จขององค์การเพิ่มขึ้นว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไป

กิติ ตยัคคานันท์ (2532 : 95) ให้ความสำคัญกับผลการอบรมว่า จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการกระทำ เพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

แนดเลอร์ (Nadler. 1970 : 9) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมทั้งหลายที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติ หรือเจ้าหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นในขณะดำรงตำแหน่งอยู่

จากที่กล่าวมาแล้วอาจสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีสาระสำคัญ (ฐีระ ประวาลพฤกษ์. 2538 : 3) คือ

1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีผลต่อสมรรถภาพของบุคคล

2. สมรรถภาพของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน มี 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ความรู้ความสามารถ คือ รู้เกี่ยวกับงานและวิธีทำงาน

2.2 ทักษะหรือความชำนาญ คือ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน

2.3 ทัศนคติเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่องานที่รับผิดชอบ ซึ่งความรู้สึกในที่นี้ต้องการให้เป็นไปในทางบวก เพราะจะเป็นแรงเสริมให้บุคลากรในองค์การใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับการสร้างเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลให้สนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ จะต้องเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะ ในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

4. การฝึกอบรมจะต้องมีผลนำไปสู่การปรับปรุงที่ทำให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้จะมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

งานศึกษาของ จำเนียร จวงตระกูล (2532 : 17 - 19) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะคนงาน 2 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) เป็นการฝึกอบรมให้คนงานเข้าใจและเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน โดยจัดการศึกษาที่มีเนื้อหาเฉพาะเพื่อยกระดับทักษะฝีมือคนงานให้สูงขึ้น และสามารถได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และเปิดโอกาสให้คนงานได้แสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ด้วย

2. การฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training) เป็นการฝึกเตรียมความพร้อมให้แก่คนงานที่จะเข้าสู่การปฏิบัติจริง เพราะงานบางงานต้องการเทคนิคเฉพาะทาง เพื่อยกระดับการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนงานทั้งในและนอกที่ทำงาน โดยส่งเสริมให้ความรู้ที่ถูกต้องในการพัฒนาตนเองและครอบครัวด้วย

จากการศึกษาพบว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่มุ่งให้ความสนใจกับการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training) เป็นหลัก ซึ่งเป็นแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เพื่อมุ่งค้นหาปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ ที่ทำให้เกิดการลงทุนในการฝึกอบรมตามที่ Mark (1971, : 1 - 24) ได้เสนอความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจลงทุนฝึกอบรมของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หรือการค้นหาอัตราผลตอบแทน (Rate of Return) ของการลงทุน

ซึ่งสำหรับ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2542 :6) ให้ความเห็นที่สอดคล้องในทิศทางเดียวกันว่า การฝึกอบรมภายในองค์การ (On the Job Training) มีบทบาทสำคัญในการช่วยเสริมสร้างความชำนาญทางด้านวิชาการและพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ

ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ กระบวนการเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล แนวคิดทฤษฎี การเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการอ้างอิงถึง และประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรม แนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่ ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสวิง สุวรรณ เสนอไว้ มี 4 แนวคิด (ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสวิง สุวรรณ. 2531 : 34 –43) ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลง คือกระบวนการแก้ปัญหา (Change as a Problem Solving หรือ P – S Model) แนวคิดนี้มาจากสมมติฐานที่ว่า การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ หรือนวกรรมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งเกิดขึ้นในตัวบุคคล การแก้ปัญหาจะเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันอย่างมีแบบแผนในตัวบุคคล โดยเริ่มจากความต้องการที่จะแก้ปัญหา ตามด้วยการวินิจฉัยปัญหา การค้นหาปัญหา การวางแนวทางการแก้ปัญหา การทดลองใช้ ซึ่งมีหลัก 5 ประการที่สำคัญสำหรับการฝึกอบรม คือ

1.1 การให้ความสำคัญของความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการเป็นสิ่งแรก

1.2 การวินิจฉัยความต้องการ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

1.3 การฝึกอบรม จะต้องเน้นการฝึกอบรมเป็นตัวของตัวเอง

1.4 การใช้ทรัพยากรในหน่วยงาน เดิมมีความหมายสำหรับกระบวนการฝึกอบรมของหน่วยงานเท่านั้น

1.5 ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมริเริ่มวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองด้วยวิธีการใหม่ ๆ

2. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการวิจัย การพัฒนาและเผยแพร่ (Change as a Research – Development and Diffusion Process หรือ RD – D Model) เป็นแนวคิดที่พัฒนาในงานอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม มีสาระสำคัญดังนี้

2.1 ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ (Innovation) จะต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงผลระยะสั้น และระยะยาว และต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านด้วย เช่น ด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง การประเมินผลการวางแผนจะต้องเป็นสิ่งจำเป็น การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ในเชิงประชาธิปไตยก็ต้องได้รับความสำคัญ

2.2 การให้ความสำคัญคุณสมบัติ เฉพาะของบุคคลเพื่อมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสาระสำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง

2.3 การนำสิ่งใหม่หรือนวกรรมไปใช้ให้ได้ผลนั้น จะต้องมีการวิจัยการพัฒนาและการประเมินผลมาก่อน

2.4 การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่จะได้ผล เมื่อผู้เปลี่ยนแปลงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการหวังผลไว้อย่างชัดเจน

แนวคิดทฤษฎี (RD – D Model) ชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงกระบวนการวางแผน โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์วิจัย และคำนึงถึงระบบการประเมินผลอย่างต่อเนื่องด้วย

3. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Change as a Process of Social Interaction หรือ S – I Model)

3.1 ผู้รับการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม

3.2 สถานภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการยอมรับของคนอื่น ๆ

3.3 การสร้างความสัมพันธ์ อย่างไม่เป็นทางการมีความสำคัญต่อกระบวนการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3.4 คุณลักษณะของบุคคล และกลุ่มอ้างอิง (Reference Group) มีความหมายต่อการยอมรับของบุคคล

3.5 อัตราการแพร่กระจายของสิ่งใหม่ไปสู่สังคมจะเริ่มกันอย่างช้า ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ยากต่อการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดทฤษฎี (S - I Model) กระบวนการฝึกอบรมจึงต้องพิจารณาตัวบุคคลเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญกับสถานภาพทางสังคม (Social Status) ว่ามีความสำคัญในการนำความเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การเลือกวิทยากร การเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญในแง่ทฤษฎีนี้

4. การเปลี่ยนแปลงคือกระบวนการที่สัมพันธ์กัน (Change as a Linkage Process หรือ L – Model) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่วิเคราะห์แนวคิดทั้ง 3 ข้างต้น และสรุปว่าการเปลี่ยนแปลงจะต้องพิจารณาปัจจัยทั้งภายในและภายนอกของระบบ รวมทั้งพิจารณาผลย้อนกลับ (Feed Back) ของกระบวนการด้วยสาระสำคัญของแนวคิดที่เป็นประโยชน์แก่การฝึกอบรมมีอยู่ 6 ประการ ดังนี้

4.1 การจำลองปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสำคัญ

4.2 การคำนึงถึงการหาข้อมูล จากการวิเคราะห์วิจัยเป็นพื้นฐานสำคัญของการฝึกอบรม

4.3 การคำนึงถึงข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) มีความสำคัญยิ่งสำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

4.4 วิทยากรจะต้องแสวงหาความร่วมมือระหว่างกัน โดยการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี

4.5 สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากรเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับกระบวนการฝึกอบรม

4.6 การเปิดใจกว้างระหว่างกัน เพื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเป็นสิ่งจำเป็น

จากสาระสำคัญของแนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมดังกล่าว ทำให้พิจารณาได้ว่า ความสำเร็จของการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับการเลือกหาสาระที่จำเป็นสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการจัดหา

กระบวนการรวมทั้งเทคนิควิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายขององค์กร และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากร เนื่องจากเหตุผลหลายประการดังต่อไปนี้ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2537 : 169)

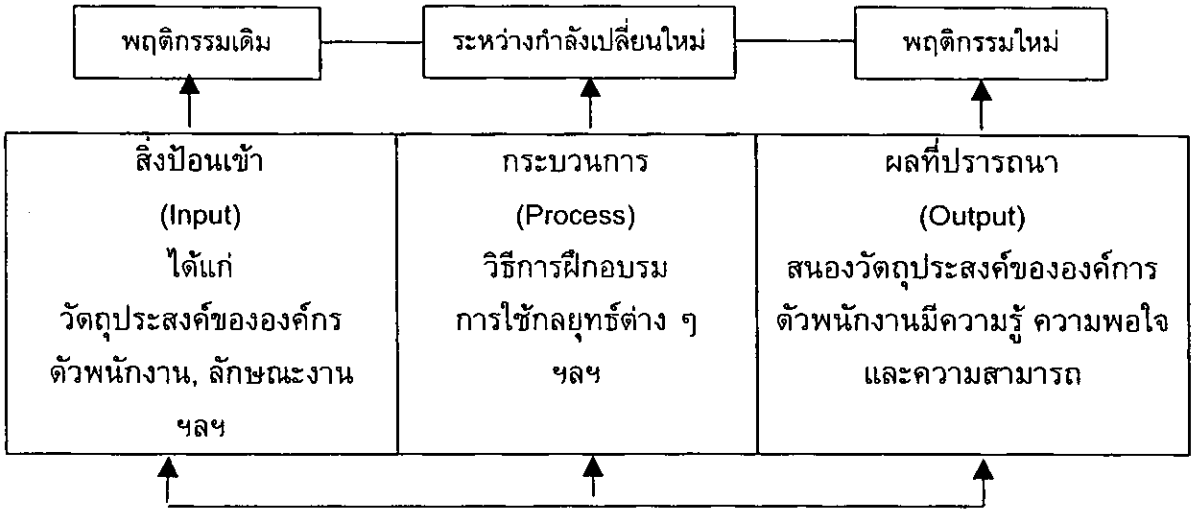
1. องค์การมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์การกำหนดไว้ก็คือ บุคคลในองค์การที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้น จำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ ได้

2. ลักษณะงานในองค์การมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาเพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะของงานในองค์การ ฉะนั้น ผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงาน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความมั่นใจ

3. งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคคลในองค์การสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

4. บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความเซ็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้น องค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจูงใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปล่อยให้เด็กรุ่นหลังทำ จะต้องทำให้คนในองค์การเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินเรียน

จากความจำเป็นดังที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถเขียนเป็นแผนภาพของการฝึกอบรม ซึ่งมีลักษณะเป็นระบบ (ภาพประกอบ 1)



ภาพประกอบ 1 การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นระบบ

ที่มา : พะยอม วงศ์สารศรี. (2537) : 170 *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* คณะวิชาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

โดยสามารถอธิบายแผนภาพการฝึกอบรม ซึ่งมีลักษณะเป็นระบบได้ดังนี้

- พฤติกรรมเดิม เมื่อได้รับสิ่งป้อนเข้า (Input) เช่น วัตถุประสงค์ขององค์การ ลักษณะงาน ฯลฯ ก็จะทำให้พฤติกรรมเดิมเริ่มเกิดการรับรู้และเปลี่ยนแปลงในระดับหนึ่ง
- ระหว่างกำลังเปลี่ยนใหม่ เมื่อบุคคลเข้าสู่ในช่วงกระบวนการ (Process) โดยได้รับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้การใช้เทคนิคใหม่ ๆ ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม ของบุคคล
- พฤติกรรมใหม่ หลังจากที่บุคคลได้รับ Input และ Process จากพฤติกรรมเดิมและในช่วงระหว่างกำลังเปลี่ยนใหม่ ซึ่งนำไปสู่ผลที่ปรารถนา (Output) ที่เป็นการสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคลากรก็จะเกิดทักษะความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ทุ่มเทและเสียสละของบุคลากร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมนั้น เป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคคล เพื่อให้บุคคลหรือพนักงานทำในองค์การของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด และเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคคลหรือพนักงานให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงานที่ตนเองปฏิบัติ สถานศึกษาทั้งหลายจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการอบรม ดังนั้นการฝึกอบรมซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำความรู้มาใช้ในการจัดสรรทรัพย์

ยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยงานวิจัยด้านความต้องการฝึกอบรม จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมเพื่อตรงกับความต้องการของบุคลากรและสังคม

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

จากการศึกษาวิจัยพบว่า มีนักจิตวิทยาและนักศึกษาได้ให้คำจำกัดความของการเรียนรู้ในหลากหลายความหมาย ดังต่อไปนี้

กู๊ด (Good. 1956) ได้ให้คำจำกัดความของการเรียนรู้ว่า คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงในการตอบสนอง

แฮกริด (Hilgrad. 1963) ได้ให้คำจำกัดความของการเรียนรู้ว่า คือการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อนข้างจะถาวรในพฤติกรรมอันเป็นผลเนื่องมาจากการฝึก

นักจิตวิทยาการศึกษา (สุชา จันทร์เอม. 2519 : 144) ได้ให้คำจัดความของการเรียนรู้ว่าหมายถึง การที่อินทรีย์สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ เพื่อการอยู่รอดของอินทรีย์นั้น ๆ

กฎของการเรียนรู้ ถือเป็นพื้นฐานทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการเรียนรู้ซึ่งต้องการ ประสบความสำเร็จในการฝึกอบรม ก็ควรจะต้องศึกษากฎเกณฑ์เหล่านี้ให้เกิดความเข้าใจและนำไปปรับใช้ ซึ่งกฎของการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 9 ข้อ (วิจิตร อาวะกุล, 2540 : 174 – 177) ซึ่งใน ที่นี้เพียง 4 ข้อที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการฝึกอบรม ได้แก่

1. กฎแห่งผลกระทบ (The Law of Effect)

มีแนวคิดว่า คนมีการเรียนรู้ตอบสนองต่อสิ่งกระทบที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองเสมอ และในเวลาเดียวกันก็จะหลีกเลี่ยงสิ่งตรงข้ามหรือสิ่งที่ไม่พอใจ ถ้าผู้เข้ารับการอบรมหวังที่จะได้รับความรู้ใหม่และได้รับการอบรมที่สนุกสนานเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการที่จะเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นต่อไปอีก

2. กฎแห่งความเป็นเยี่ยม (The Law of Primacy)

เชื่อว่าความประทับใจครั้งแรกจากการฝึกอบรมมีความสำคัญ เพราะหากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับสิ่งจูงใจกระตุ้นความสนใจในวิชาที่อบรม องค์ประกอบอื่น ๆ ดีเยี่ยม เช่น การฝึกอบรมได้รับความรู้ในวิชาตรงตามความต้องการ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความประทับใจในครั้งแรกที่ได้รับการฝึก

3. กฎของการปฏิบัติ (The Law of Exercise)

การให้ฝึกปฏิบัติ หมายถึง การกระทำโดยใช้โสตสัมผัส ความคิดประกัน การปฏิบัติเป็นบ่อเกิดความรู้สึกที่สำคัญของมนุษย์ ทำให้มนุษย์พัฒนาความรู้ วิธีการที่ก้าวหน้ามากขึ้น พัฒนาโสต

สัมผัสทั้ง 5 และทักษะ (Skill) ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ทำให้ได้ศึกษาให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ หลักการ และทฤษฎีใหม่ ๆ

การฝึกหัดทำให้อะไรได้เร็วขึ้นเกิดความสมบูรณ์แบบมากขึ้น เพราะการฝึกหัดแต่ละครั้งช่วยให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปทีละน้อย จนเกิดความคล่องแคล่วทำได้โดยอัตโนมัติ

4. กฎแห่งความเข้ม (The Law of Intensity)

มีแนวคิดว่า คนจะเรียนรู้หรือจดจำสิ่งต่าง ๆ ได้ดี ถ้ามีการเน้น ย้ำ ช่วยให้การเรียนรู้มีความเข้มข้น แข็งแกร่งกว่าการสอนปฏิบัติอย่างปกติ แต่อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ ดังนั้น จึงต้องพยายามทำให้การฝึกอบรมนั้นมีชีวิตชีวา ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตาตื่นใจพอที่จะเกิดความประทับใจต่อการฝึกอบรมนั้น เช่น การใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม การสอนโดยใช้รูปแบบของบทบาทสมมุติ หรือกรณีตัวอย่าง เป็นต้น

และอีก 5 ข้อที่เหลือเป็นกฎของการเรียนรู้ที่เหลือ

5. กฎแห่งความคิด (The Law of Thinking)

คนเราเรียนรู้จากความคิด ซึ่งมีหลักง่ายๆ ว่า จาก "เหตุ" แล้วใช้ความคิดให้รู้ "ผล" หรือจาก "ผล" ทำให้คิดหา "เหตุ" ได้โดยต้องมีอวัยวะรับสัมผัสให้เกิดประสบการณ์ เช่น จะทราบว่า 1 + 2 = 3 ต้องเคยสัมผัส 1 , 2 , 3 และรู้สึกสัมพันธ์กันก่อน เป็นต้น จึงควรให้ผู้เข้าอบรมเกิดประสบการณ์ และหัดให้ใช้ความคิดเหตุผล

6. กฎแห่งระยะเวลา (The Law of Duration)

วิชาและบุคคลย่อมจะมีขอบเขตและธรรมชาติในการเรียนรู้ และจดจำได้มากน้อยต่างๆ กัน ปัญหาที่เกิดจากบุคคลก็คือบุคคลไม่เหมือนกัน บางคนเรียนได้เร็ว บางคนเรียนได้ช้า บางคนเรียนเสร็จก็เข้าใจและทำได้เลย บางคนต้องทำความเข้าใจสักระยะหนึ่ง จึงจะเข้าใจหรือทำได้ คือ ต้องการเวลาสำหรับบ่มความคิดที่จะเข้าใจได้ โดยผู้ให้การอบรมจึงต้องให้ความสนใจในเรื่องระยะเวลาในการเรียนรู้ด้วย

7. กฎของการไม่ได้ใช้หรือปฏิบัติ (The Law of Disuse)

ความชำนิชำนาญที่ไม่ได้ปฏิบัติ ความรู้ที่ไม่ได้ใช้อยู่เสมอมักจะเสื่อมลงไป หรือลืมในที่สุด ผู้อบรมต้องตระหนักถึงความสำคัญของการทำซ้ำบ่อยๆ อยู่เสมอ จึงจะทำให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้นหรือคงอยู่ อะไรก็ตาม ถ้าไม่ได้ฝึกหัดชั่วระยะเวลาหนึ่งก็จะลืมหรือไม่ได้ผลสิ่งนี้นับว่าสำคัญมาก ควรจะได้มีการทบทวนหลังจากการอบรม หรือมีกิจกรรมต่อเนื่องในระยะเวลาที่เหมาะสมโดยทันทีทันใด ในการอบรมเพิ่ม หรือซ้ำอีกเป็นระยะๆ

8. กฎแห่งความเกี่ยวข้องเชื่อมโยง

รู้สิ่งที่ทำ ที่เห็น สิ่งที่เข้าใจ และเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับเรื่องใหม่ที่ยังไม่รู้ ก็จะช่วยให้เรียนรู้เร็วขึ้น เช่น คนที่เคยเรียนช่างวิทยุมาก่อน ย่อมเรียนช่างโทรทัศน์ได้เร็วขึ้น ถ้าวิชาที่อบรมเกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือปัญหาที่ประสบในชีวิตการทำงานจริง

9. กฎของความบ่อยครั้ง (Law of Frequeency)

คนเราทำอะไรเป็นครั้งที่ 2 ที่ 3 ที่ 4 ครั้งหลังๆ ย่อมทำได้ดีกว่าครั้งแรกๆ การทำอะไรซ้ำอย่างเดิม ย่อมมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กที่ละน้อย จนสมบูรณ์ การเรียนรู้จะเพิ่มระดับสูงขึ้น กลายเป็นความเคยชิน เป็นการกระทำโดยอัตโนมัติ ไม่ต้องคิดหรือวิเคราะห์ กลายเป็นนิสัยที่ทำได้โดยฉับพลันทันที

กฎการเรียนรู้ข้างต้นอาจต้องพิจารณาในแง่ของจิตวิทยาในการเรียนรู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึก อารมณ์ ทัศนคติ สิ่งเหล่านี้อาจทำให้การเรียนรู้หยุดชะงัก หรือล้มเลิกไปได้สิ่งเหล่านี้บางอย่างควบคุมไม่ได้ แต่อาจเกิดจาก

1 ความเบื่อหน่าย
2 การสับสน อาจเกิดจากการสอนหรือขาดการเชื่อมโยง
3 การที่ผู้เป็นวิทยากรอาจเป็นที่ไม่พอใจของผู้รับการอบรม
4 ความกลัวหวั่นวิตกต่อความล้มเหลวต่างๆ

นอกจากนี้กฎของการเรียนรู้ยังประกอบด้วยกฎอื่น ๆ อีก เช่น กฎแห่งความคิด (The Law of Thinking), กฎแห่งระยะเวลา (The Law of Duration), กฎของการไม่ได้ใช้หรือปฏิบัติ (The Law of Disuse), กฎแห่งความเกี่ยวข้องเชื่อมโยง (The Law of Association), กฎแห่งความบ่อยครั้ง (The Law of Frequency)

ปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้

การเรียนรู้เกิดจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ จากไม่รู้ เป็นรู้ จากไม่เข้าใจ เป็นเข้าใจ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้นั้นมีหลายประการ (วิจิตร อาวะกุล, 2540 : 177 – 181) ดังต่อไปนี้

1. ความสนใจ (Interest) เป็นภาวะที่จิตใจของบุคคลจดจ่อและปรารถนาที่จะรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์ หมายถึง สภาวะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความต้องการที่จะมีหรือให้ได้มาในสิ่งเหล่านั้น หากไม่ได้รับการตอบ

สนองจะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทุกด้าน ความต้องการ แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

2.1 ความต้องการในสิ่งที่ใช้ในการดำรงชีวิต (Biological Needs) หรือ ความต้องการทางร่างกาย เช่น มนุษย์ต้องการอากาศในการหายใจ ต้องการปัจจัยสี่ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ได้ ความต้องการดังกล่าวนี้เป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นที่มนุษย์ขาดไม่ได้

2.2 ความต้องการสิ่งจรรโลงใจ (Social Psychological Needs) หรือความต้องการทางใจ เป็นความต้องการทางสังคมและจิตใจ ได้แก่ การต้องการการยอมรับ ความรัก ต้องการตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม ต้องการการมีเกียรติยศ การยกย่องจากสังคม

และเมื่อมนุษย์ได้รับเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการต่อไปอีกคือ ต้องการบรรลุถึงสิ่งที่ตนมุ่งหวังไว้ (Self – Actualization) เช่น การช่วยเหลือสังคม การสร้างวัดหรืออนุสรณ์สถานต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์แล้ว

การที่บุคคลมีแรงผลักดัน ขวนขวายให้ได้ในสิ่งที่ตนเองยังขาดอยู่ ทำให้บุคคลต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนอย่างต่อเนื่องด้วยการเรียนรู้ เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อให้ได้รับความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา

3. ความพร้อมในการเรียนรู้ (Readiness) หมายถึง สภาวะที่บุคคลอยู่ในเกณฑ์หรือสภาพที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เรียกว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ หรือเป็นผู้ใหญ่พอที่จะรู้ ความพร้อมในการเรียนรู้มักขึ้นอยู่กับอายุ ประสบการณ์ สติปัญญา และเรื่องที่จะเรียนรู้ว่ามีความยากง่ายหรือซับซ้อนเพียงใด

4. การจดจำสิ่งที่เรียน (Retention) หมายถึง สภาวะของสมอง สติปัญญาในการจดจำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มา ความถูกต้องแม่นยำในการจดจำ ความสามารถนำเอาความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน วิธีในการช่วยความจำ คือ การให้ทำซ้ำ ทำบ่อย ๆ หรือทบทวนและจดบันทึก

5. การกระตุ้นเตือน (Motivation) การเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจและมีการกระตุ้นเตือนย่อมจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการเรียนที่ไม่มีการกระตุ้นเตือน แรงจูงใจหรือการกระตุ้นเตือน (Motivation) เกิดจากหลายสิ่งที่มนุษย์ยังขาดอยู่ (Deficiency Motivation) ซึ่งถือว่าเป็นแรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการขั้นพื้นฐานจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แรงจูงใจขั้นต่อไปที่บุคคลต้องการความสมบูรณ์พูนสุขให้กับชีวิต (Abundancy Motivation) จึงจะเกิดขึ้น แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับในการประกอบหน้าที่การงาน การเรียน หรือการฝึกอบรม

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้ได้บอกถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้เพิ่มเติมในด้านเทคนิกส์ ประสบการณ์ และแนวความคิด ดังนั้นการอบรมเป็นทางหนึ่งในการถ่ายทอดความรู้ความต้องการเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ในด้านต่างๆให้ตรงจึงควรคำนึงถึงความต้องการในการอบรมเพื่อการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง

การจูงใจ (Motivation)

แรงจูงใจกระตุ้นเตือน การชี้นำจะทำให้ประสิทธิภาพของการเรียนรู้มีเพิ่มขึ้น แรงจูงใจเกิดได้จากการกระตุ้นทั้งภายนอกและภายใน แต่แรงจูงใจที่เกิดจากภายในจะก่อให้เกิดการ เรียนรู้ได้ดีกว่าแรงจูงใจที่เกิดจากภายนอก

- แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เกิดจากตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง ได้แก่ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ความต้องการได้รับความสำเร็จ ความต้องการการเพิ่มทักษะ ในแต่ละด้านให้มีความเชี่ยวชาญขึ้น

- แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ได้แก่ สิ่งของ, รางวัล, ตำแหน่ง, ผลประโยชน์, การมีชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้ที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นพื้นฐานที่สำคัญทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่ความสำเร็จในการฝึกอบรม การบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในสถานศึกษาต่างให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะอาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนซึ่งเป็นตัวแทนของสถาบัน หรือเปรียบเสมือนเป็นแม่พิมพ์ ดังนั้น ถ้าบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ได้ดี มีประสิทธิภาพ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่าสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จตามไปด้วยอย่างแน่นอน

4. อุปสงค์ของการศึกษา

อุปสงค์ของการศึกษา หมายถึง ความต้องการของผู้เรียนที่จะพัฒนาคุณภาพของตนเองตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือความต้องการของสังคมที่จะพัฒนาคุณภาพของประชาชนตาม เป้าหมายที่วางไว้

เมื่ออุปสงค์ของการศึกษาเป็นความต้องการของบุคคลหรือสังคมที่หวังจะเรียนในสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ในวิชาการด้านต่าง ๆ เพื่อประกอบอาชีพ และเพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลอื่นและสังคมทั่วไป นี่คือสิ่งจูงใจ หรือปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์ของการศึกษาแต่สิ่งจูงใจอีกประการ คือ ความอยากรู้ ก็คือการไปศึกษาหรือเรียนเพื่อสนองความอยากรู้ไม่ได้หวังจะนำไปใช้ประโยชน์อะไร เพราะฉะนั้นอุปสงค์ของการศึกษาจึงแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. อุปสงค์ของการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนการศึกษาจึงเป็นการลงทุน (Investment) เพื่อผลิตประชากรที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital)

2. อุปสงค์ของการศึกษาเพื่อตอบสนองความอยากรู้ของผู้เรียน การศึกษาจึงเป็นการบริโภค (Consumption) เพื่อตอบสนองความอยาก การศึกษาจึงเหมือนกับสินค้าเพื่อการบริโภค (Consumption Goods)

จากการสรุปอุปสงค์ของการศึกษานั้น แสดงให้เห็นว่าในกรณีแรกนั้น อุปสงค์ของการศึกษาเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) คือ เกิดอุปสงค์สำหรับประชากรที่มีคุณภาพขึ้นมาก่อนแล้วจึงเกิดอุปสงค์ของการศึกษาตามมา แต่ในกรณีหลังนั้นอุปสงค์ของการศึกษาเป็นอุปสงค์ปกติ (Demand) คือ อยากรู้ ได้เรียน และทำให้รู้ความอยากก็หมดไป เหมือนอยากดื่มน้ำได้ดื่มความอยากก็หมดไป เพราะฉะนั้นการศึกษาเป็นทั้งปัจจัยที่มีกำลังผลิต (Productive Agent) และปัจจัยเพื่อการบริโภค (Consumptive Agent)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าอุปสงค์ของการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยอุปสงค์จะชี้ให้เห็นถึงความต้องการที่สามารถนำข้อมูลนั้น มาประกอบการพัฒนาโครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการอบรม

5. ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

จากประวัติศาสตร์เศรษฐกิจอันยาวนาน บอกให้ทราบว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่สำคัญ มนุษย์เป็นผู้ใช้ทักษะและความสามารถ ทำให้เกิดเครื่องจักรสินค้า และบริการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2472 พบว่า ปัจจัยเชิงมนุษย์เป็นแหล่งเพิ่มรายได้ส่วนบุคคล ผลิตภาพของสถาบันและรายได้ประชาชาติที่สำคัญในขณะที่ทฤษฎีความทันสมัย มีอิทธิพลต่อความคิดและการวิจัยของนักสังคมวิทยานักจิตวิทยาสังคมโดยเน้นที่ค่านิยมและเจตคติของแต่ละบุคคล นักเศรษฐศาสตร์ก็ได้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาของตนเองขึ้นมา โดยเน้นที่สมรรถนะในการผลิตของทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีทุนมนุษย์เชื่อว่า หนทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศ อยู่ที่การปรับปรุงประชากรให้ดีขึ้นผู้ที่กล่าวถึงทุนมนุษย์เป็นคนแรก คือ ทีโอดอร์ ชุลท์ส (Theodore Schultz) ซึ่งกล่าวต่อสมาคมเศรษฐศาสตร์อเมริกัน ในปี พ.ศ. 2503 ในหัวข้อเรื่อง "การลงทุนในทุนมนุษย์ (Invesment in Human Capital)" โดยเขามีความเห็นว่าไม่ควรมองว่าการศึกษาเป็นเพียงการบริโภครูปแบบหนึ่งแต่ควรมองว่าเป็นการลงทุนเพื่อการผลิตด้วย เพราะประชากรที่มีการศึกษา ทำให้มีกำลังแรงงาน (Labor Force) ที่จำเป็นต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากชุลท์สแล้ว นักเศรษฐศาสตร์

คนอื่น ๆ ที่มีส่วนในการสร้างทฤษฎีทุนมนุษย์ขึ้นมา ได้แก่ เดนนิสัน (Dennison) และเบคเกอร์ (Becker) (Rubenson. 1992 : 4) สำหรับเดนนิสัน ได้เขียนหนังสือเรื่อง "แหล่งเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในสหรัฐ (The Sources of Economic Growth in the United States)" ซึ่งมีอิทธิพลทำให้การลงทุนทางการศึกษากับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น หนังสือเล่มนี้คู่กับผลงานของชุลท์ส ได้ส่งผลกระทบต่อการกำหนดนโยบายทางการศึกษาทั่วโลกทฤษฎีทุนมนุษย์ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าการศึกษาในระบบเป็นเครื่องมือที่สำคัญ และจำเป็นต่อการปรับปรุงสมรรถนะในการผลิตของประชากรให้ดีขึ้น ทฤษฎีทุนมนุษย์แบบดั้งเดิม (Othodox) เชื่อว่า การเพิ่มทักษะของแรงงาน ทำให้การผลิตเพิ่มขึ้น และกำลังแรงงานสามารถปรับตัวได้มากขึ้น (Clare and Johnston. 1993 : 45) หรือกล่าวโดยสั้น ๆ จะได้ว่า ทฤษฎีทุนมนุษย์เห็นว่า ประชากรที่มีการศึกษาจะเป็นประชากรที่มีความสามารถในการผลิตนักทฤษฎีทุนมนุษย์เชื่อว่า การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากปัจจัย 2 ประการต่อไปนี้ คือ ประการแรกการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของเทคโนโลยีให้สูงขึ้น เพราะเทคโนโลยีระดับสูงทำให้การผลิตเพิ่มมากขึ้น

ประการที่ 2 ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีของทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนการมีทักษะและแรงจูงใจเพื่อให้มีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการผลิต

นักทฤษฎีทุนมนุษย์เชื่อว่า การลงทุนทางการศึกษาเป็นการลงทุนเพื่อผลิตภาพของมนุษย์ สำหรับปัจจัยอื่นที่จะช่วยให้เกิดประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้เต็มที่ ได้แก่ ที่อยู่อาศัยสุขภาพดี ความเป็นอยู่ที่ดี เป็นต้น

ทฤษฎีทุนมนุษย์เหมือนกับทฤษฎีความทันสมัยในแง่ที่ว่า กุญแจสำคัญที่ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ คือ ลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งได้รับการพัฒนาโดยอาศัยกระบวนการทางการศึกษา กล่าวโดยสรุปจะได้ว่า ทฤษฎีทุนมนุษย์อธิบายถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและความเท่าเทียมกันในการหารายได้ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อย่างไรก็ตาม ได้มีการวิจารณ์ทฤษฎีทุนมนุษย์ในลักษณะความเห็นแย้ง ดังนี้

ประการที่ 1 ตลาดแรงงานซึ่งคนงานที่มีการศึกษาเข้าแข่งขันจะต้องเป็นตลาดสมบูรณ์ เพื่อว่าคนที่มีการศึกษาดีกว่า มีทักษะสูงกว่า จะได้งานที่ดีกว่าและจะมีผลผลิตมากกว่า

ประการที่ 2 ทฤษฎีทุนมนุษย์ไม่ได้สนใจองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน โครงสร้างการให้รางวัล ซึ่งอาจจะสนับสนุนผลิตภาพของคนงานได้สูงกว่าจากที่ได้จากการศึกษา

ประการที่ 3 ทฤษฎีทุนมนุษย์ ไม่ได้พิจารณาถึงความเป็นไปได้ที่ว่า การศึกษาเป็นเพียงเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือก แต่ไม่ได้บ่งบอกถึงทักษะ แต่ยังมีลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลที่ส่งเสริมผลิตภาพให้สูงขึ้น เช่น เจตคติที่เหมาะสม การจูงใจและลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ

อย่างไรก็ตามทฤษฎีทุนมนุษย์ได้รับการยอมรับอย่างจริงจัง เมื่อโซเบล (Sobel) ได้รวมเอาเศรษฐศาสตร์การศึกษา (The Economics of Education) เศรษฐศาสตร์การจำแนก (The Economics of Discrimination) และเศรษฐศาสตร์ความยากไร้ (The Economics of Poverty) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐศาสตร์จุลภาพในชื่อว่า เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ (The Economics of Human Resources) ทำให้สามารถครอบคลุมทั้งในเรื่องการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการขยายโอกาศทางการศึกษา ซึ่งการอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการถ่ายทอดความรู้ ความชำนานและสิ่งที่ดีต่างๆ เพื่อตรงกับความต้องการของตนเองและสังคม

6. ความหมายของเศรษฐศาสตร์การศึกษา

ณัชชา ประกฤติพงศ์ (2540 : 10) ได้สรุปความหมายของเศรษฐศาสตร์การศึกษาไว้ว่า การศึกษาเป็นการลงทุนทางมนุษย์ที่ทำให้มีความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่ามนุษย์ที่ไม่ได้รับการศึกษา โดยที่การศึกษาควรมีการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต ที่มีการถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ ที่จะนำไปสู่การได้ทำงานที่ดีและมีเกียรติยศในสังคม

โคห์น และเกสเค (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2540 : 3-4 ; อ้างอิงจาก *Economics of Education.*) เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์หรือเศรษฐศาสตร์การศึกษาเป็นการศึกษาถึงเรื่องมนุษย์และสังคมที่จะเลือกใช้ทรัพยากรที่มีค่าและหามาได้ยากไปใช้ในการผลิตการฝึกอบรมชนิดต่าง ๆ และไปพัฒนาความรู้ ความชำนาญ จิตใจ อุปนิสัยและบุคลิกภาพ และอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาอย่างมีรูปแบบตลอดช่วงเวลาและกระจายหรือถ่ายทอดความรู้ความชำนาญ และสิ่งดีงามทั้งหลายที่ได้จากการฝึกอบรมและการศึกษานั้นไปยังบุคคลและกลุ่มต่างๆ ในสังคมในปัจจุบันและอนาคต

จากที่กล่าวมาเศรษฐศาสตร์การศึกษาเป็นการจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาหนึ่งนั้นคือการฝึกอบรมเพื่อตรงกับความต้องการ จึงมีความสำคัญที่ต้องสำรวจวิจังถึงความต้องการนั้นๆ เพื่อตอบสนองความต้องการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

7. วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

รหัส แดงจวง (2531) ศึกษาสมรรถภาพและความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์ผู้สอนโครงการ อดป. และกศ.บป. ในวิทยาลัยครู พบว่า สมรรถภาพพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ ได้แก่ ความรู้ในวิชาที่สอน มีความยุติธรรมในการให้คะแนน ความสามารถในการสอน เป็นต้น ส่วนสมรรถภาพที่อาจารย์ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ความรู้ในวิชาที่สอน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนรูปแบบพัฒนาสมรรถภาพ คือ การร่วมประชุมสัมมนา การเข้าฝึกอบรมระยะสั้น การศึกษาดูงาน

บุญเหลือ กองทอง (2533 : 142) ได้ศึกษาความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9,10 และ 11 พบว่า ครูสายปฏิบัติการสอนในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11 ต้องการได้รับความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในระดับมากทุกด้าน และต้องการให้พัฒนาความรู้ของทุกฝ่ายโดยเร็ว นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหาร ครูสายการสอน และ ครูสายบริหาร ทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อวิธีการพัฒนาความรู้ โดยการศึกษาต่อใน สถานศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ การศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งที่อยู่ในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาดูงานในสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ การสัมมนาทางวิชาการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เป็นครั้งคราว การประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นระยะเวลาสั้น ๆ สำหรับรูปแบบที่ควรจะใช้ในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่ารูปแบบการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ควรเป็นโปรแกรมยาวจัดในช่วงใดช่วงหนึ่งของสัปดาห์ติดต่อกัน 1 - 2 สัปดาห์ หรืออาจเป็นโปรแกรมสั้นๆ จัดเฉพาะวันหยุด 1 - 2 วัน โดยจัดหลักสูตรให้ต่อเนื่องและถือลักษณะงาน ที่บุคลากรรับผิดชอบ หรือปฏิบัติอยู่เป็นแนวในการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการเพิ่มความรู้ใหม่ๆ ฝึกการปฏิบัติทักษะใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันก็สอดแทรกการสร้างจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบการทำงานเป็นทีมด้วย

ชูชาติ ลิปิสุวรรณโชติ (2533 : 73 – 74) ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ของมูลนิธิภราดา คณะเซ็นต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า สภาพปัจจุบันผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่าได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการดูงานนอกสถานที่ นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย ส่วนความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรจะพัฒนาอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน

ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาอยู่ในระดับน้อยเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากรมีหน้าที่การงานมาก ไม่มีเวลาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่ออาจทำให้ขาดกำลังคน มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาไม่ทั่วถึง เป็นต้น ส่วนปัญหาที่สอง กลุ่มมีความเห็นต่างกัน คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่ทำให้บุคลากรบางพวกพอใจ บางพวกไม่พอใจ และการสับเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ทำให้เสียเวลาในการศึกษางาน โดยครูผู้สอนเห็นว่ามีปัญหามากแต่ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาน้อย

วรรโณ นาคเพชรพูล (2534) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา 8 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ส่วนที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน

ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและครูอาจารย์ให้ความเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ส่วนที่มีปัญหาในระดับน้อย ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ปราโมทย์ ส่งสิงห์ (2537 : 110) ได้วิจัยการศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและครูมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ตรงที่จะต้องปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ซึ่งในการปฏิบัติงาน ดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบบทบาทหน้าที่ของตนจากเอกสาร และจากการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาแล้ว แต่ในการปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารอาจไม่ได้ดำเนินการชี้แจงให้ครูได้เข้าใจถึงภารกิจหรือขอบข่ายของงานการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น จึงทำให้ครูไม่เข้าใจในรายละเอียดของงานพัฒนาบุคลากร และในการกำหนดนโยบาย การให้ทุนสนับสนุนและวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยังไม่เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมและยังให้การสนับสนุนในด้านนี้ไม่เต็มที่ จึงทำให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารน้อย สำหรับในส่วนที่ได้รับการสนับสนุนบ้างแล้วก็ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของครูได้

จากเหตุผลดังกล่าวจึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีทัศนะที่แตกต่างกันโดยมีค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมากกว่าครู

สุรัศมิ์พรรณ ดุลยจินดา (2538 : 1 – 7) ได้วิเคราะห์ระบบราชการพลเรือนทั้งระบบ และสรุปปัญหาสำคัญที่ทำให้การบริหารราชการไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรไว้ประการหนึ่ง คือ ปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาความรู้ความสามารถ และได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ ไว้ดังนี้

1. วิธีการพัฒนาแบบเป็นทางการ ตามกฎหมายเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ศึกษาเพิ่มเติมได้ โดยการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาตามกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งอาจมีรูปแบบดังนี้

1.1 ศึกษาเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ

1.2 เข้าฝึกอบรม / สัมมนากับสถาบันที่จัดฝึกอบรมสัมมนาของทางราชการ สถาบันฝึกอบรมของเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ

1.3 เข้าดูงาน ฝึกงาน ประชุมทางวิชาการ

2. วิธีการแบบไม่เป็นทางการ สามารถทำได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องลงทุนมาก แต่ต้องจัดเวลาจากการเที่ยวเตร่ พักผ่อน มาใช้ในการนี้ เช่น

2.1 ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา วารสาร หนังสือพิมพ์ เอกสารวิชาการต่าง ๆ จากห้องสมุด ยืม และซื้อเป็นกรรมสิทธิ์

2.2 ศึกษาสังเกตพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งการทำงานและความประพฤติว่ามีจุดอ่อน จุดดีอย่างไร นำข้อดีข้อเสียมาบันทึกไว้

2.3 ศึกษาหลักธรรมของพระพุทธศาสนาต่าง ๆ ในส่วนนี้เอามาประยุกต์กับการทำงานได้ เช่น อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ ทศพิธราชธรรม เป็นต้น

โกวิท เพลินจิตต์ (2538) ได้วิจัยการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 10 พบว่า การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 10 มีปัญหารายด้าน และรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ยังต้องมีการแก้ไข ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ควรจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ด้านการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ควรติดต่อประสานงานกับสถาบันทางการศึกษา ในการแจ้งข้อมูลข่าวสารในการศึกษา และสร้างระบบการศึกษาที่ไม่ต้องละทิ้งหน้าที่ ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงานนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต้องปรับปรุงระบบการพิจารณาความดีความชอบ

ใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับอำเภอมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น รวมถึงต้องมีการปรับปรุงระบบการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

กานดาภรณ์ จิโรภาส (2533) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรฝ่ายบริการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยสำรวจความคิดเห็นด้านนโยบาย วัตถุประสงค์ การจัดองค์การ การจัดบุคลากรฝึกอบรม การดำเนินงาน งบประมาณ การประเมินผลของผู้เชี่ยวชาญ การฝึกอบรมหรือผู้บริหารงานบุคคลในสถาบันต่าง ๆ จำนวน 21 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. นโยบายการฝึกอบรม ควรสนับสนุนให้มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรฝ่ายบริการทุกระดับเพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรฝ่ายบริการมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในองค์การของตนดียิ่งขึ้น

3. การจัดองค์การ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรฝ่ายบริการสถาบันควรจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรฝ่ายบริการ โดยคัดเลือกมาจากหลาย ๆ หน่วยงาน

4. บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม ควรเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและควรสรรหาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มีอยู่ในสถาบัน โดยปฏิบัติงานร่วมกับผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่สำนักอธิการบดี

5. การดำเนินงานฝึกอบรม ควรให้หน่วยงานเสนอความต้องการฝึกอบรมขึ้นมาและหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องกำหนดขั้นตอน, วิธีการในการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม สถานที่และระยะเวลาในการดำเนินงาน โดยจัดทำแผนล่วงหน้า 1 ปี

6. งบประมาณการฝึกอบรม ควรขออนุมัติจัดทำโครงการเป็นแผนล่วงหน้า 1 ปี งบประมาณทุก ๆ ปี

พนาลี ทองประเสริฐ (จิตรา ศาสนัส 2542 ; พนาลี ทองประเสริฐ 2539) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์กร พัฒนาเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ จากการศึกษาได้พบว่าองค์กรมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานหลายประการ แต่สามารถดำเนินงานได้เพียงบางประการ เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณและบุคลากร โครงสร้างขององค์การมี 2-4 ขั้น บุคลากรสามารถติดต่อกันได้โดยสะดวก แต่ก็ประสบปัญหาบุคลากรอยู่ในตำแหน่งเดิมเป็นเวลานานทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การที่องค์การมีบุคลากรน้อย แต่ละคนจึงมีภาระ รับผิดชอบมาก ขาดความชำนาญงานหลายด้านที่จะดำเนินงานใน

กิจกรรมต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นตามการขยายตัวขององค์การ บุคลากรระดับบริหารไม่มีเวลาทำงานในองค์การตลอด เพราะทำงานเพียงบางเวลา ทำให้องค์การขาดผู้บริหารที่จะเป็นตัวกลางประสานเชื่อมโยงกิจกรรมแต่กิจกรรมแต่ละส่วนเข้าด้วยกัน รวมทั้งบางองค์การบุคลากรระดับปฏิบัติจะต้องดูแลระบบการเงินและการบัญชี เนื่องจากขาดแคลนนักบัญชี ในส่วนการบริหารงานขององค์การนั้น การวางแผนขององค์การที่เป็นแบบบนลงล่างทำให้บุคลากรไม่มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการวางแผนดำเนิน กิจกรรม การประสานงานนั้นบุคลากรสามารถติดต่อกันได้อย่างทั่วถึง แต่ทว่าทุกคนมีภารกิจมากจึงไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินงานร่วมกันนัก การควบคุมงานแบบเขียนรายงานทำให้บุคลากร รู้สึกเป็นภาระ เพราะต้องใช้เวลานานในการเขียนรายงาน ทำให้บุคลากรเสียเวลาดำเนินกิจกรรม การนิเทศงานส่วนใหญ่ใช้การถ่ายทอดความรู้ผ่านที่ประชุมบุคลากรขององค์การเท่านั้น ซึ่งถือว่าไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การประเมินผลงานแบบเขียนรายงาน องค์การต้องจ้างบุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทำให้องค์การสูญเสียงบประมาณเป็นจำนวนมาก สำหรับกิจกรรมการดำเนินงานขององค์การนั้นนอกจากองค์การจะดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว ยังต้องดำเนินกิจกรรมตามสถานการณ์ โดยประสานงานกับองค์การเครือข่ายของคณะกรรมการประสานงานองค์การเอกชนพัฒนาชนบท ทำให้มีปัญหาดำเนินกิจกรรมไม่เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงาน (พนาลี ทองประเสริฐ. 2538 : 120)

ปัทมา สุทธนารักษ์ (2535 : 143) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นเข้าใจว่าธนาคารฯ ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร เนื่องจากงบประมาณจำกัด ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ธนาคารขาดการสำรวจปัญหาและความต้องการได้รับการพัฒนาในทิศทางที่พนักงานต้องการ ทำให้ผู้บริหารต้องบริหารงานภายใต้ทรัพยากรอันจำกัด ดำเนินงานตามรูปแบบที่เคยปฏิบัติ สืบต่อกันมา จึงมีความต้องการในการฝึกอบรมในแต่ละเรื่องสูงในแต่ละระดับมาก แต่ธนาคารฯ ไม่อาจจัดหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริหารระดับต้นได้

ประสิทธิ์ โชติกวณิชย์ (บุญเลิศ ไพรินทร์. 2531 ; อ้างอิงจาก ประสิทธิ์ โชติกวณิชย์. 2528) ได้วิจัยเรื่อง ความจำเป็นในการพัฒนานักบริหารระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการในกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นยังขาดทักษะด้านการบริหารงานสองด้าน คือ ทักษะด้านความคิดและทักษะด้านการบริหาร และพบว่าการที่จะทำให้ผู้บริหารมีทักษะทั้งสองด้านนี้ได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง โดยการที่องค์การแต่ละองค์การจะต้องมีนโยบายและแผนงานการฝึกอบรมและ

พัฒนาผู้ที่จะขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับต้นที่แน่นอนชัดเจนและต้องมีงบประมาณสนับสนุนในการนี้อย่างจริงจัง และที่สำคัญผู้บริหารระดับสูงขององค์การ จะต้องมองเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคนในองค์การ และจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างจริงจัง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

โรเบิร์ดสัน (Robertson. 1976 : 3456A) ได้ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหารการศึกษาในรัฐออนโตริโอ พบว่าผู้บริหารการศึกษามีความต้องการฝึกอบรมในเรื่องต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษา
2. การวางแผนจัดโปรแกรมการเรียนและการประเมินผล
3. การบริหารงานบุคคล
4. การพัฒนาความเป็นผู้นำ
5. การบริหารงบประมาณ
6. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
7. การฝึกทักษะอื่น ๆ เฉพาะ

ไคลน์สตีฟเวอร์ (Kleinstiver. 1987 : 3263 – A) ได้วิจัยเรื่องความต้องการได้รับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานของสมาชิกกรรมการโรงเรียน และผู้อำนวยการ ผลการวิจัยพบว่า กรรมการโรงเรียนต้องการฝึกอบรมที่สำคัญคือ ทักษะในบทบาทและความรับผิดชอบ สมาชิกกรรมการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเห็นต่อไปว่า ทักษะ การบริการบุคคล และธุรการ คือประสิทธิผลที่จำเป็นสูงสุดของคณะกรรมการด้วยเหมือนกัน

การอบรมท้องถิ่น ควรจัดโดยผู้อำนวยการโรงเรียน สมาคม กรรมการโรงเรียนของรัฐ และตัวสมาชิกกรรมการโรงเรียนเอง วิธีการพัฒนาที่ชอบมากกว่า คือ ศึกษาด้วยตนเอง การดำเนินงานฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการในระดับท้องถิ่นก็คือ กำหนดสถานที่ฝึกงานด้วย การเน้นบทบาท และความรับผิดชอบของกรรมการโรงเรียน รองลงมาก็คือ ทักษะการบริการบุคลากรและธุรการ

ทันเนนบอม, แมททิว, สลาส และแคนนอนโบเวอร์ (Tannenbaum, Mathieu, Salas and Cannon-Bower. 1991 : 759 - 769) ศึกษาเรื่องความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกหัด (Trainee) ในเรื่องอิทธิพลของการฝึกอบรมพัฒนาในการสร้างความผูกพัน ความสำเร็จในตนเอง และแรงจูงใจ โดยเก็บข้อมูลจำนวน 666 ราย พบว่าการประสบความสำเร็จในการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การภายหลังเสร็จสิ้นการอบรม ส่วนการจูงใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรม และผลของการฝึกอบรมจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่ดีขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

เชสเตอร์ (Chester. 1966 : 413) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารวิชาการมีสมรรถภาพสูงเนื่องจากการสิ่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีการสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ จัดอภิปรายปัญหาการปรับปรุงการเรียนการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน จัดวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการ และการประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน ให้ครูมีเวลาสำหรับการสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกโสตทัศนศึกษา วัสดุอุปกรณ์ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน

วอร์ด (Ward. 1994 : 1448 – A) ได้สำรวจการฝึกความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในด้านการศึกษาพิเศษ พบว่า การฝึกอบรมอาจารย์ใหญ่น่าจะช่วยอาจารย์ใหญ่ในด้านการพัฒนา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษของอาจารย์ใหญ่
2. ความเอาใจใส่ดูแลคณะครูที่สอนการศึกษาพิเศษ นักเรียน และผู้ปกครอง
3. ทักษะในการสื่อสาร
4. การเปิดโอกาสให้คณะครูที่สอนการศึกษาปกติและการศึกษาพิเศษให้ทำงานร่วมกันได้

เชน (Chen. 1993 : 774 – A) ได้วิจัยการฝึกพัฒนาอบรมระหว่างผู้ที่ผ่านการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยที่ศึกษาวิชาทหารกับผู้ที่ฝึกทหาร (ร.ด.) โดยตรงที่ไม่ได้มีพื้นฐานการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เปรียบเทียบระหว่างผู้ไม่ได้ผ่านการฝึก ร.ด. ของนักศึกษากับครูฝึก ร.ด. พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยที่ฝึก ร.ด. จะมีอายุน้อย ตั้งตัวเองเป็นผู้ที่มีลักษณะผู้นำ และมีความสามารถในการเป็นผู้นำไปสู่ความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง และสามารถตัดสินใจในสังคมได้ดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมสูง และมีสุขภาพพลานามัยดี ทั้งนี้งานวิจัยดังกล่าวพยายามชี้ให้เห็นว่า นักศึกษาที่ฝึกวิชาทหารนั้นจะได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของชีวิตได้ประสบผลสำเร็จมากกว่า

แฮนสัน (Hanson. 1994 : 3308 – A) ได้วิจัยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกส่วนตัวของบุคลากรบริษัท โดยสำรวจจากบริษัทที่มีบุคลากรตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ในสหรัฐอเมริกา ที่เมืองซานฟรานซิสโก ลอสเองเจลิส ออเรจน์ เค้าทตี้ ซานดิเอโก้ และฟีนิกซ์ ในด้านการช่วยเหลือบุคลากร พบว่ามีบริษัท 39 แห่ง ที่เน้นการพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรมบุคลากรมากที่สุด และจากการสำรวจครั้งที่ 2 พบข้อมูลเพิ่มเติมว่ามี 12 บริษัท อยู่ในข่ายที่จะต้องดำเนินการในด้านการ

พัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรเพิ่มเติมเป็นพิเศษ เพื่อลดการขาดทุนเป็นหนี้สินของบริษัท สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์และสรุปผลการสำรวจชี้ให้เห็นว่าการลงทุนของบริษัทในด้านการพัฒนาบุคลากร มีปัจจัยขั้นพื้นฐาน 2 สาเหตุ คือ

1. เพื่อพัฒนาความชำนาญในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการของแต่ละบุคคล

2. เพื่อพัฒนาความคิดเห็นและการยอมรับ ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

มีสทรี (Mistry. 1976 : 703 –A) ได้ศึกษาเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยจำลองโครงการพัฒนาคณาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียยูนิทารี พบว่าสถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมการปฐมนิเทศ (Orientation Programs) ซึ่งครอบคลุมในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับสถาบันรวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากสถาบันที่ตนทำงานอยู่ ประมาณร้อยละ 50 ของ สถาบันที่ตอบแบบสอบถาม มีการจัดโปรแกรมในลักษณะให้การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-service Programs) ประมาณร้อยละ 30 ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม บังคับให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาบุคลากร มีสถาบันที่จัดโปรแกรมสำหรับให้คณาจารย์ทุกคนได้เข้าร่วมการพัฒนาเพียง 2-3 แห่ง ลักษณะของโครงการที่จัดโปรแกรมระยะสั้นแบบต่อเนื่องและผสมผสาน ซึ่งโปรแกรมที่จัดส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการวางแผนการสอนเทคนิคการสอน และการประเมินผล มีผู้เสนอให้สถาบันจัดโปรแกรมตัวแทนสำรอง (Under Study) เพื่อให้อาจารย์ใหม่ไปศึกษาการสอนร่วมกับคณาจารย์อาวุโสในปีเดียวกัน

เมนเจส และเลวินสัน (Menges and Levinson. 1980 : 25-30) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องวิธีการปรับปรุงการสอน วิธีเหล่านี้ได้ผลเพียงใดโดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 ชนิดด้วยกัน คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผลการสอน และการสอนแบบจุลภาค พบว่าผู้ที่ผ่านโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอนปฏิบัติการสอนเป็นที่น่าพอใจ แต่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ อีก เช่น การยอมรับการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นภารกิจที่จำเป็น วัตถุประสงค์ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสม และการลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้เกิดการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสัมฤทธิผล

จากผลการวิจัยทั้งภายในประเทศ และในต่างประเทศที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูอาจารย์ของสถานศึกษา ควรเริ่มจากความต้องการของครูอาจารย์ในสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ

1. การพัฒนาความรู้ผู้สอน
2. ด้านสื่อการเรียนการสอน
3. ด้านรูปแบบการฝึกอบรม

ส่วนวิธีการพัฒนาที่จะส่งผลต่อการพัฒนา และสนองความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาได้ อาจพิจารณาได้จาก

1. ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา
2. การสนับสนุนอย่างจริงจังของสถานศึกษานั้น ๆ
3. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

เพศ

ชุติมา นันทะวงษ์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคเหนือเมื่อจำแนกตามเพศมีความต้องการไม่แตกต่างกันเป็นจำนวนมาก

เนืองนิตย์ จ่าแก้ว (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่าครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัชชา ประกฤติพงศ์ (2545 : 58) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเรียนต่อภาษาญี่ปุ่นในระดับชั้นที่สูงขึ้น กรณีศึกษา ณ สถาบันภาษา เขตกรุงเทพฯ พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการเรียนต่อภาษีญี่ปุ่นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

อายุ

ผานิต วิมลรัตนปัญญา (2539 : 154) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาคนอกเวลาราชการ ของครู-อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ตัวแปรอายุเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการทำนายเจตนาต่อการศึกษาต่อ การเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรฯ มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเป็นลบ ซึ่งแสดงว่าเมื่ออายุมากขึ้นเจตนาในการเลือกศึกษาต่อหลักสูตรฯ จะลดลง

จามีกร นิภากุล (2540 : 113–114) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับมาก นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มี

เพศต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัชชา ประกฤติพงศ์ (2545 : 58) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเรียนต่อภาษาญี่ปุ่นในระดับชั้นที่สูงขึ้น กรณีศึกษา ณ สถาบันภาษา เขตกรุงเทพฯ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการเรียนต่อภาษาญี่ปุ่นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

วุฒิการศึกษา

พิศเพลิน มณีวรรณ (2534 : 129, 136) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการเพิ่มพูนความรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอและตำบล พบว่า ความต้องการเพิ่มพูนความรู้สำหรับปฏิบัติงานห้องสมุดของบรรณารักษ์ที่มีวุฒิต่างกัน มีความต้องการโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่บรรณารักษ์ที่ไม่มีวุฒิมีความต้องการมากกว่า และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบรรณารักษ์ที่ไม่มีวุฒิทางบรรณารักษศาสตร์มีความต้องการเนื้อหาความรู้สำหรับปฏิบัติงานมากกว่าบรรณารักษ์ที่มีวุฒิทางบรรณารักษศาสตร์ในด้านงานบริหาร งานเทคนิค งานบริการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรณารักษ์ที่ไม่มีวุฒิไม่ได้รับการศึกษาวิชาบรรณารักษศาสตร์มาโดยตรงจึงขาดความรู้ในการดำเนินงานห้องสมุด เมื่อมาปฏิบัติงานห้องสมุดก็มักจะพบกับอุปสรรคและปัญหามากมาย จึงมีความต้องการเนื้อหาความรู้สำหรับปฏิบัติงานห้องสมุดสูง

จิตรา ศาสนัส (2542 : 62) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ครูสอนศิลปศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาทางศิลปะหรือศิลปศึกษาที่ไม่มีวุฒิการศึกษาทางศิลปะ หรือศิลปศึกษา มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนศิลปศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในด้านการใช้หลักสูตร การวัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล และโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะครูที่สอนศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ยังไม่คุ้นเคยกับการสอนระดับมัธยมศึกษา และทางโรงเรียนเพิ่งเปิดดำเนินการไม่นานนัก ทำให้ประสบกับปัญหาการจัดการเรียนการสอนในทุกๆ ด้าน ส่งผลให้ครูทั้งที่มีและที่ไม่มีวุฒิทางศิลปะหรือศิลปศึกษามีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนในทุกๆ ด้าน

ประสบการณ์ด้านการสอน

จามีกร นิภากุล (2540 : 113 – 114) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่นักวิชาการต่างกันมีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนะจิต โมพิยสุวรรณ (2543 : 95) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ พบว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะบทบาทของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอได้เปลี่ยนแปลงไปตามความก้าวหน้าทางวิทยาการของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซับซ้อนและต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

ภาระงานสอน

จิตรา ศาสนัส (2542 : 63) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนศิลปะของครูสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีภาระงานสอนต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนไม่แตกต่างกันในด้านการใช้หลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล โดยมีความต้องการในระดับมากทุกด้าน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการฝึกอบรม

ด้านสื่อการเรียนการสอน

ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 86) กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของสื่อในการฝึกอบรมสื่อที่มีประสิทธิ์ภาพสามารถสื่อความหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และช่วยให้ผู้เข้ารับการสอนและการฝึกอบรมสามารถเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว โดยจำแนกความสำคัญของสื่อในการสอนและฝึกอบรมมีดังนี้

- ช่วยในการจำได้รวดเร็ว
- กระตุ้นและสร้างความสนใจ
- ส่งเสริมความเข้าใจได้ดี เรียนรู้ได้ในเวลาสั้น

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน

ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 86) กล่าวถึงความรู้ความสามารถของบุคลลที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม วิทยากร และอาจารย์ จะต้องมีความรู้และเข้าใจประเด็น ปัญหาการอบรมอย่างดี และสามารถคัดเลือกเทคนิคมาใช้สื่อข้อความเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ นอกจากนี้บุคลิกภาพเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ โดยสมบัติความสามารถทักษะพิเศษซึ่งเป็นความสามารถที่จำเป็นในการเป็นวิทยากร เช่น

- ความสามารถในการพูด
- ความสามารถในการมองปัญหาได้หลายแง่หลายมุม
- ความสามารถในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ จิตวิทยา
- ความสามารถในการจูงใจ และกระตุ้นผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และแนวความคิด
- ความสามารถในการรับฝังที่ดี
- มีความสามารถรอบด้านเพื่อการประยุคในการถ่ายทอดความรู้

รูปแบบการฝึกอบรม

จงกลนี ชุดิมาเทวินทร์ (2542 : 48) กล่าวถึงข้อมูลและปัจจัยพื้นฐานและสิ่งที่ควรรู้ซึ่งปัจจัยในการเลือกเทคนิคในการฝึกอบรมสามารถจำแนกได้ดังนี้

- บุคคลที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม
- วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- เนื้อหาสาระ หลักสูตรและหัวข้อวิชา
- เวลา สถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้
- ความสอดคล้องของเทคนิคและหลักสูตรการเรียนรู้

สรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ด้านการสอนและภาระงานสอน มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องอุปสงค์การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
4. วิธีการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคืออาจารย์ที่ปฏิบัติภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปีการศึกษา 2546 จำนวน 279 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เลือกจากประชากรอาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน โดยสุ่มแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนจากบุคลากรแต่ละคณะโดยครอบคลุมของทุกคณะทั้งหมดของสถาบันและสุ่มแบบง่ายในแต่ละคณะ จำนวน 165 คน

จากสูตร $n = \frac{N}{1+Ne^2}$ โดย e=0.05

N = จำนวนประชากร

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

ตาราง 1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะ	จำนวนประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
คณะคุรุศาสตร์	55	34
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	21	13
คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์	74	45
คณะวิทยาการจัดการ	35	22
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	81	51
รวม	279 (คน)	165 (คน)

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ตัวแปรเพศ
2. ตัวแปรอายุ
2. ตัวแปรวุฒิการศึกษา
3. ตัวแปรประสบการณ์ด้านการสอน
4. ตัวแปรภาวะงานสอน

ตัวแปรตาม

ตัวแปรความต้องการฝึกอบรม
- ด้านสื่อการเรียนการสอน
- ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน
- ด้านรูปแบบการฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยสร้างเครื่องมือดังนี้

1. กำหนดขอบเขตและเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปร
2. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างเครื่องมือชนิดแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ
4. แบบสอบถามปลายเปิด

สอบถามแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) เพื่อทราบถึงตัวแปรอิสระเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ด้านการสอน และภาระงานสอน

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนประกอบด้วยคำถาม 18 ข้อ ภายใต้องค์ประกอบ คือ ด้านการพัฒนาความรู้ผู้สอน และด้านสื่อการเรียนการสอน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด, น้อย, ปานกลาง, มาก และมากที่สุด

การประเมินความต้องการจะพิจารณาโดยยึดถือเกณฑ์ตามแนวของเบสท์เป็นคำถามเชิงบวก (Best 1987 : 174) ดังนี้

การกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละข้อดังนี้

คะแนน	1	ระดับความต้องการน้อยที่สุด
คะแนน	2	ระดับความต้องการน้อย
คะแนน	3	ระดับความต้องการปานกลาง
คะแนน	4	ระดับความต้องการมาก
คะแนน	5	ระดับความต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย4.50 - 5.00	หมายถึง	มีความต้องการมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย3.50 - 4.49	หมายถึง	มีความต้องการมาก
ค่าเฉลี่ย2.50 - 3.49	หมายถึง	มีความต้องการปานกลาง
ค่าเฉลี่ย1.50 - 2.49	หมายถึง	มีความต้องการน้อย
ค่าเฉลี่ย1.00 - 1.49	หมายถึง	มีความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม ประกอบด้วย คำถาม 9 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) เพื่อทราบถึงตัวแปรตาม เกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม อธิบายถึงลักษณะปัญหา เสนอหัวข้อหลักสูตรการฝึกอบรม และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

วิธีการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ของสถาบันราชภัฏจันทรเกษมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำร่างแบบสอบถามที่มีต่อขั้นเสนอ ให้ประธานและกรรมการควบคุมสาระนิพนธ์ตรวจและปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษาและเนื้อหาสาระของแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยร้อยละ

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขใหม่ (Try Out) ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏอยุธยาจำนวน 20 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น และสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม

5. ปรับปรุงแบบสอบถามขั้นสุดท้ายก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อขออนุญาตให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานประจำในสถาบันเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พร้อมแบบสอบถามส่งให้ฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเพื่ออนุมัติในการร่วมมือตอบแบบสอบถามและขอความร่วมมือส่งกลับภายใน 2 สัปดาห์

3. หลังจากนำหนังสือส่งให้ฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมแล้ว 2 สัปดาห์ผู้วิจัยติดต่อไปยังสถาบันเพื่อรับแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาพิจารณาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบและคัดฉบับที่สมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.0 for Windows จำแนกวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เป็นค่าสถิติที่บอกถึงสัดส่วนจำนวนต่อร้อย

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนความถี่ในแต่ละรายการ}}{\text{จำนวนความถี่ทั้งหมด}} \times 100$$

2. วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และความต้องการฝึกอบรม

ค่าสถิติไคสแควร์ (The χ^2 - test for Independence) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 217)

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^{r} \sum_{j=1}^{c} \frac{(O - E)^2}{E}$$

χ^2 แทน ค่าไค - สแควร์
O แทน ความถี่ที่สังเกตได้
E แทน ความถี่ที่คาดหวัง
r แทน จำนวนแถว
c แทน จำนวนหลัก

3. สถิติสำหรับตรวจสอบเครื่องมือ การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach (Cronbach. 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{\sum S^2}{S_t^2}\right]$$ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 65)

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
S^2 แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
S_t แทน ความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง อุปสงค์การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษาดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยขอกลุ่มตัวอย่าง
$\chi 2$	แทน	ค่าไค – สแควร์
*	แทน	ค่าทางสถิติที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ค่าทางสถิติที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปแบบตารางและการบรรยายเชิงพรรณาโดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม

สมมติฐานข้อที่ 3 วุฒิการศึกษาของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม

สมมติฐานข้อที่ 4 ประสบการณ์ด้านการสอนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม

สมมติฐานข้อที่ 5 ภาระงานสอนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ได้แก่ เพศ อายุ คณะ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ด้านการสอน และ ภาระงานสอน ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ คณะ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ด้านการสอน และภาระงานสอน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	42	25.5
หญิง	123	74.5
รวม	165	100.0
2. อายุ		
25 - 30	21	12.7
31 - 40	36	21.6
42 - 50	37	22.3
51 - 59	71	43.4
รวม	165	100.0
3. คณะ		
คณะมนุษย์ศาสตร์	29	17.6
คณะครุศาสตร์	43	26.1
คณะวิทยาการจัดการ	29	17.6
คณะวิทยาศาสตร์	51	30.9
เทคโนโลยีการเกษตร	13	7.9
รวม	165	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	8	4.8
ปริญญาโท	144	87.3
สูงกว่าปริญญาโท	13	7.9
รวม	165	100.0
5. ประสบการณ์ด้านการสอน		
1 - 5 ปี	34	20.5
6 - 10 ปี	32	11
11 - 15 ปี	6	3.6
16 - 20 ปี	13	7.8
21 - 25 ปี	14	8.4
26 - 30 ปี	39	23.6
31 - 35 ปี	20	12.1
36 - 40 ปี	7	4.2
รวม	165	100.0
6. ภาระงานสอน		
สอนวิชาเดียวภายในคณะเดียวของมหาวิทยาลัย	14	8.5
สอนวิชาอื่นๆมากกว่า 1 วิชาภายในคณะเดียว	74	44.8
สอนภายในมหาวิทยาลัยและมีหน้าที่ฝ่ายบริหารจัดการ	49	29.7
สอนภายในและภายนอกและมีหน้าที่ฝ่ายบริหารจัดการ	28	17.0
รวม	165	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 165 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. เพศ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่สำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คนซึ่งคิดเป็นร้อยละ 74.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5

อายุ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่สำรวจมีอายุเฉลี่ยมากที่สุดในช่วง 51 – 59 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 และรองลงมาเป็น ช่วงอายุ 42 - 50 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และในช่วงที่น้อยที่สุดอยู่ในช่วง 20 - 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

3. คณะที่ทำการสอน อาจารย์ของมหาวิทยาลัยที่สำรวจส่วนใหญ่สอนในคณะวิทยาศาสตร์มากที่สุดจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมาเป็นคณะครุศาสตร์ จำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.1 และคณะที่อาจารย์สอนอยู่น้อยที่สุดคือคณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

4. วุฒิการศึกษา อาจารย์ที่สำรวจส่วนใหญ่จบวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 ที่น้อยที่สุดคือวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

5. ประสบการณ์ด้านการสอน อาจารย์ที่สำรวจส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากที่สุดในช่วง 26 - 30 ปี จำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 23.6 รองลงมามีประสบการณ์ในช่วง 1 - 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และอาจารย์ที่สำรวจมีประสบการณ์ในช่วง 36 - 40 ปีน้อยที่สุดมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

6. ภาระงานสอน อาจารย์ที่สำรวจมีภาระงานสอนประจำปีการศึกษาที่สำรวจส่วนใหญ่มีภาระงานสอนมากกว่า 1 วิชา แต่สอนภายในคณะเดียว มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาเป็นสอนภายในหมาวิทยาลัยและมีหน้าที่ฝ่ายบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยซึ่งมีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ของทั้งหมด

1.2 ความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม แบ่งเป็น 3 ด้าน

1.2.1 ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน

1.2.2 ด้านการพัฒนาความรู้ผู้สอน

1.2.3 ด้านรูปแบบการฝึกอบรม

รายละเอียดความต้องการฝึกอบรมทั้ง 3 ด้านปรากฏดังนี้

ตาราง 3 ความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนโดยวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยดังนี้

ความต้องการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)	ระดับความต้องการ
ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน		
1. หลักการและวิธีการใช้อุปกรณ์และสื่อการสอน	3.79	มีความต้องการมาก
2. การเก็บบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน	3.50	มีความต้องการมาก
3. การใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและ		
4. เหมาะสมในวิชาที่สอน	3.94	มีความต้องการมาก
5. การใช้สื่อมัลติมีเดียโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	3.87	มีความต้องการมาก
วิธีการเลือกใช้สื่อประกอบการสอนให้เหมาะสม		
6. กับจุดประสงค์การเรียนรู้เนื้อหาและกิจกรรม	4.40	มีความต้องการมาก
7. การผลิตและจัดหาสื่อต่อไปนี้		
7.1 ของจริง	3.77	มีความต้องการมาก
7.2 ของจำลอง	3.79	มีความต้องการมาก
7.3 รูปภาพ	4.03	มีความต้องการมาก
7.4 แผนภูมิ	3.60	มีความต้องการมาก
8. วิธีการผลิตสื่อและอุปกรณ์การสอนด้วยตนเอง		
โดยเลือกใช้วัสดุจากท้องถิ่น	3.94	มีความต้องการมาก
9. วิธีการจัดทำทะเบียนการผลิตและการใช้สื่อการสอน	3.73	มีความต้องการมาก
10. การใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	4.11	มีความต้องการมาก

ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน

ในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนนั้น อาจารย์มีต้องการฝึกอบอรมด้านวิธีการเลือกใช้สื่อประกอบการสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้เนื้อหาและกิจกรรมมากที่สุด เฉลี่ย 4.40 รองลงมาเป็นการใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมในวิชาที่สอน เฉลี่ย 3.94 และที่น้อยที่สุดคือการเก็บบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน เฉลี่ย 3.50

ตาราง 4 ความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมด้านการพัฒนาความรู้ผู้สอนโดยวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยดังนี้

ความต้องการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)	ระดับความต้องการ
ด้านการพัฒนาความรู้ผู้สอน		
1. การพัฒนาความรู้		
1.1 หลักและวิธีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ	3.99	มีความต้องการมาก
1.2 การหาข้อมูลในการสอนผ่านระบบอินเตอร์เน็ต	3.93	มีความต้องการมาก
1.3 การเพิ่มความรู้ทางวิชาการให้ทันต่อเหตุการณ์	4.26	มีความต้องการมาก
2. การพัฒนาด้านทักษะ		
2.1 ทักษะด้านภาษา	4.02	มีความต้องการมาก
2.2 การพัฒนาทักษะการพูดต่อหน้าที่สาธารณชน	3.65	มีความต้องการมาก
2.3 การพัฒนาทักษะการพูดต่างๆต่างทั่วไป	3.52	มีความต้องการมาก
3. การพัฒนาเจตคติ		
3.1 การพัฒนาด้านทักษะบุคลิกภาพของตน	3.73	มีความต้องการมาก
3.2 การจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.65	มีความต้องการมาก
3.3 สร้างคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	3.84	มีความต้องการมาก

ด้านการพัฒนาความรู้ผู้สอน

1. ความต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาความรู้

ความต้องการด้านนี้อาจารย์มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อการเพิ่มความรู้ทางวิชาการให้ทันต่อเหตุการณ์มากที่สุดโดยเฉลี่ย 4.26 และน้อยที่สุด คือ การหาข้อมูลในการสอนผ่านทางอินเตอร์เน็ตเฉลีย 3.93

2. ความต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาด้านทักษะ

ความต้องการด้านนี้อาจารย์มีความต้องการฝึกอบรมด้านภาษามากที่สุด คือ ด้านภาษาโดยเฉลี่ย 4.02 และการพัฒนาทักษะการพูดต่างๆทั่วไปมีความต้องการน้อยที่สุด เฉลี่ย 3.52

3. ความต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาเจตคติ

การพัฒนาด้านเจตคตินั้นอาจารย์มีความต้องฝึกอบรมด้านการสร้างคุณธรรมในการปฏิบัติงานมากที่สุด เฉลี่ย 3.84 ซึ่งด้านนี้มีความต้องการด้านการจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุดคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.65

ตาราง 5 ความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมด้านรูปแบบการฝึกอบรม

รูปแบบการจัดการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานที่จัดการฝึกอบรม		
ในมหาวิทยาลัย	101	61.2
สถานที่ที่ได้จากการสำรวจแต่ละครั้ง	90	54.5
โรงแรมในกรุงเทพฯ	30	18.2
โรงแรมในต่างจังหวัด	37	22.4
อื่นๆ	13	7.9
2. วิธีการจัดการฝึกอบรม		
บรรยายโดยวิทยากร	69	41.8
การสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ	113	68.5
กรณีตัวอย่างและการฝึกปฏิบัติ	119	72.1
ให้วิทยากรเป็นผู้เลือกเทคนิค	61	37.0
อภิปรายเป็นคณะโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	44	26.7
ศึกษาดูงานนอกสถานที่	114	69.1
อื่นๆ	0	0

ตาราง 5 (ต่อ)

รูปแบบการจัดการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
3. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรม		
1 วัน	13	7.9
2 วัน	43	26.1
3 วัน	77	46.7
4 วัน	5	3.0
5 วัน	29	17.6
มากกว่า 5 วัน	0	0
อื่นๆ	16	9.7
4. การจัดหลักสูตรที่จะจัดฝึกอบรม		
จบหลักสูตรในการฝึกอบรมครั้งเดียว	15	9.1
จัดการฝึกอบรมต่อเนื่องเป็นช่วงๆโดยไม่มีฝึกปฏิบัติ	34	20.6
จัดการฝึกอบรมต่อเนื่องเป็นช่วงๆโดยสลับกับฝึกปฏิบัติ	83	50.3
การจัดการฝึกอบรมร่วมกับหน่วงงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	47	28.5
จัดฝึกอบรมเฉพาะสายงานเฉพาะสายงานเฉพาะตำแหน่ง	22	13.3
จัดฝึกอบรมที่ได้วุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตร	23	13.9
จัดร่วมกับหน่วงงานอื่นๆที่มีความชำนาญในหลักสูตรที่จัดการอบรม	87	52.7
5. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เหมาะสมแต่ละหลักสูตร		
น้อยกว่า 30 คน	75	45.5
30 – 39 คน	41	24.8
40 – 49 คน	27	16.4
50 - 59 คน	12	7.3
60 – 69 คน	2	1.2
มากกว่า 70 คน	4	2.4

ตาราง 5 (ต่อ)

รูปแบบการจัดการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
6. เอกสารประกอบการฝึกอบรมที่ท่านต้องการ		
ส่งเอกสารให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมล่วงหน้า	58	35.2
จัดเอกสารให้ในวันลงทะเบียนเข้ารับการอบรม	70	42.4
จัดเอกสารระหว่างการอบรมตามความเหมาะสม	55	33.3
รวมเป็นเล่มและส่งภายหลังจากการอบรม	44	26.7
จัดเอกสารแนะนำเพื่อการค้นคว้าเพิ่มเติม	65	39.4
อื่นๆ	16	9.7
7. สื่อที่ท่านต้องการให้นำเสนอในการจัดฝึกอบรม		
เครื่องฉายข้ามศรีษะ	70	42.4
สไลด์มัลติวิชั่น	109	66.1
สไลด์ประกอบเสียง	55	33.3
ภาพยนตร์	40	24.2
วิทยุกระจายเสียง	27	16.4
วีดีทัศน์	77	46.7
สื่อคอมพิวเตอร์	150	90.9
อื่นๆ	12	7.3
8. ลักษณะการประเมินผลในการฝึกอบรมที่เหมาะสม		
การประเมินเป็นระยะๆระหว่างการฝึกอบรมและเสร็จสิ้นการฝึกอบรม	108	65.5
ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินเมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้ว	39	23.6
ส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลังจากกลับไปปฏิบัติงานแล้ว	39	23.6
ประเมินหลังจากการสิ้นสุดโครงการฝึกอบรมทันที	78	47.3
ควรมอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประเมิน	12	7.3
ควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการติดตามประเมินผล	80	48.5

ด้านรูปแบบการฝึกอบรม

1. สถานที่จัดการฝึกอบรม จากการสำรวจอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีความต้องการจัดฝึกอบรมในมหาวิทยาลัยมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมามีความต้องการให้สำรวจแต่ละครั้งคิดเป็น ร้อยละ 54.5

2. วิธีการจัดการฝึกอบรม จากการสำรวจอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีความต้องการจัดอบรมแบบมีกรณีตัวอย่างและการฝึกปฏิบัติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงมาคือศึกษาดูงานนอกสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 69.1 รองลงมาคือการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็น ร้อยละ 68.5และที่ต้องการน้อยที่สุดคือการอภิปรายเป็นคณะโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ คิดเป็นร้อยละ 26.7

3. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรม จากการสำรวจอาจารย์มีความต้องการจัดการฝึกอบรมระยะเวลา 3 วัน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาเป็นระยะเวลา 2 วัน คิดเป็น ร้อยละ 26.1 และที่น้อยที่สุดคือไม่มีความต้องการเลยคือ มากกว่า 5 วัน

4. การจัดหลักสูตรที่จะจัดฝึกอบรม จากการสำรวจอาจารย์ต้องการจัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆที่มีความชำนาญในหลักสูตรที่จัดการอบรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมาเป็นการจัดการฝึกอบรมต่อเนื่องเป็นช่วงๆโดยสลับกับฝึกปฏิบัติโดยคิดเป็น ร้อยละ 50.3 แต่ที่มีความต้องการ น้อยที่สุดคือจัดการฝึกอบรมแบบจบหลักสูตรในการฝึกอบรมครั้งเดียวคิดเป็นร้อยละ 9.1

5. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เหมาะสมแต่ละหลักสูตร จากการสำรวจอาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมน้อยกว่า 30 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาผู้เข้าร่วมอยู่ในช่วง 30 - 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ส่วนในช่วงที่น้อยที่สุดคือ 60 - 69 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.2

6. เอกสารประกอบการฝึกอบรมที่ท่านต้องการ จากการสำรวจอาจารย์มีความต้องการให้จัดเอกสารให้ในวันลงทะเบียนเข้ารับการอบรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาเป็นการจัดเอกสารแนะนำเพื่อการค้นคว้าเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 39.4 โดยความต้องการด้านเอกสารประกอบการฝึกอบรมที่น้อยที่สุกคือ รวมเป็นเล่มและส่งภายหลัง คิดเป็นร้อยละ 26.7

7. สื่อที่ท่านต้องการให้นำเสนอในการจัดฝึกอบรม จากการสำรวจอาจารย์มีความต้องการให้จัดสื่อคอมพิวเตอร์ในการนำเสนอระหว่างการฝึกอบรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.9 รองลงมามีความต้องการให้จัดสไลด์มัลติวิชั่นในหารนำเสนอระหว่างการจัดการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 66.1

8. ลักษณะการประเมินผลในการฝึกอบรมที่เหมาะสมจากการสำรวจอาจารย์มี ความต้องการให้มีการประเมินเป็นระยะๆระหว่างการฝึกอบรมและเสร็จสินการฝึกอบรม ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 65.5 ที่มีความต้องการจากทั้งหมด และรองลงมาเป็นการประเมินแบบมี เจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินเป็นผู้รับผิดชอบในการติดตามประเมินผล ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 48.5

แบบสอบถาม อื่นๆ

1. โปรดอธิบายลักษณะของปัญหาที่ท่านกำลังเผชิญในการปฏิบัติงาน และต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยแยกเป็นหัวข้อดังนี้

1.1 ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย

1.1.1 ควรมีสื่อที่พร้อมและกิจกรรมใหม่ๆในห้องเรียน

1.1.2 การศึกษาดูงานส่วนใหญ่มีการดูงานเฉพาะระดับผู้บริหาร โดยผู้สอนไม่มีโอกาสศึกษาดูงาน

1.1.3 การด้านงบประมาณและอุปกรณ์ ให้เพียงพอและเท่าเทียมกันในทุกหน่วยงาน

1.1.4 ขาดการประสานงานและช่วยเหลือระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

1.1.5 การพัฒนาด้านสื่อการเรียนการสอนยังขาดความต่อเนื่อง

1.2 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน

1.2.1 ความรู้และข้อมูลปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.2.2 การสร้างแรงจูงใจก่อนนำเข้าสู่บทเรียน

1.2.3 ต้องการเพิ่มทักษะการใช้และผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

1.2.4 การเรียนการสอนแบบบูรณาการ

1.2.5 การหาข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต

1.3 ด้านภาระงานสอน

1.3.1 ไม่มีเวลาในการเข้ารับการอบรม

1.3.2 การจัดเวลาสอนและมีงานสนับสนุนงานสอน

2. โปรดอธิบายลักษณะหัวข้อ โครงการและหลักสูตรการจัดฝึกอบรมที่ท่านต้องการ โดยแบ่งเป็นหัวข้อ ดังนี้

2.1 การใช้และสร้างสื่อการเรียนการสอน

2.1.1 การใช้สื่อที่เหมาะสมกับทบเรียน

2.1.2 การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และการหาข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต

2.1.3 การพัฒนาการเรียนการสอนผ่านระบบอินเตอร์เน็ต

2.2 การเพิ่มพูนความรู้และจริยธรรม

2.2.1 Active Learning ในรายวิชาที่ฝึกปฏิบัติ

2.2.2 การประชาสัมพันธ์สำหรับการบริหาร

2.2.3 จริยธรรมและความซื่อสัตย์ในการบริหารงาน

2.2.4 การศึกษาระบบงานและระบบจัดการที่ทันสมัย

2.2.5 วิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจโลกปัจจุบัน

2.3 การปฏิบัติประกันคุณภาพการศึกษา

2.3.1 การนำการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.3.2 แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา

3. ข้อเสนอแนะ อื่นๆ

3.1 การจัดอบรมควรมีการจัดเฉพาะกลุ่ม

3.2 มีหน่วยงานที่รับหน้าที่การผลิตสื่อในรายวิชาต่างๆ ตามความต้องการของอาจารย์ผู้สอน

3.3 ไม่มีความเท่าเทียมกันในด้านงบประมาณและทรัพย์สินของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ ต้องการทราบความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยความต้องการฝึกอบรมแบ่งเป็น 3 ด้าน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอนและรูแแบบการฝึกอบรมเพื่อจะนำข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอาจารย์ของมหาวิทยาลัยอื่นๆต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้สอน และรูปแบบการฝึกอบรม

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมโดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และภาระงานสอน

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. เพศของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม
2. อายุของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม
3. วุฒิการศึกษาของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม
4. ประสบการณ์ด้านการสอนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม
5. ภาระงานสอนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานด้านการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 279 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เลือกจากประชากรอาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน โดยสุ่มแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนจากบุคลากรแต่ละคณะโดยครอบคลุมของ ทุกคณะทั้งหมดของสถาบันและสุ่มแบบง่ายในแต่ละคณะ จำนวน 165 คน แสดงดังตาราง

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะครุศาสตร์	55	34
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	21	13
คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์	74	45
คณะวิทยาการจัดการ	35	22
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	81	51
รวม	279	165

เครื่องมือและรายละเอียดการเก็บข้อมูล

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และมีรายละเอียดการเก็บข้อมูลดังนี้

1. กำหนดขอบเขตและเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรทั้งหมด
2. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างเครื่องมือชนิดแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ
4. แบบสอบถามปลายเปิด
5. ส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

6. เก็บข้อมูลและนำมาประมวลผลทางโปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส (SPSS : Statistical Package of the Social Science)

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม (Manual Editing) และนำข้อมูลมาลงรหัส (Coding) ตามคู่มือลงรหัส และนำข้อมูลที่ลงรหัส แล้วไปประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS (SPSS : Statistical Package of the Social Science)โดยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการฝึกอบรมใน 3 ด้าน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน และด้านรูปแบบการฝึกอบรม โดยใช้ การคำนวณค่าร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมุติฐาน โดยการทดสอบค่าสถิติไคสแควร์ (The χ^2 - test for Independence)

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมในสองด้าน คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน และ รูปแบบการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ จึงวิเคราะห์ได้ว่าสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า เพศของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม ซึ่งตามที่ สมพร เพ็ญเสงี่ยม (2546 : 46) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของครูโรงเรียนสามแสนนอก ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่มีความสำพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ซึ่งจากผลการวิจัยที่แตกต่างนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 74.5 เป็นเพศหญิงซึ่งมีอัตราส่วนมากกว่าเพศชายจึงทำให้ผลการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม

2. จากผลการวิจัยระบุว่าอายุของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมทั้งสามด้านคือ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน และ รูปแบบการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 , 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ จึงวิเคราะห์ ได้ว่าสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่าอายุของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการฝึกอบรมก็จะลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ (มาโนชญ์ เชี่ยวชาญ. 2542 : 54 – 56) ซึ่งได้กล่าวว่า คนเราก็มีความรู้สึกว่าเมื่ออายุมากขึ้นก็มักจะเรียนรู้ไม่ได้ดีเหมือนเมื่ออายุยังน้อย นักจิตวิทยาเองก็ค้นพบว่าเมื่ออายุมากขึ้น

ความสามารถในการเรียนรู้ก็จะลดลงบ้าง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผานิต วิมลรัตนปัญญา (2539 : 154) พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการทำนายเจตนาต่อการศึกษาต่อ การเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรคุรุศาสตร์บัณฑิต ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีค่าสัมประสิธิ์การทำนายเป็นลบ ซึ่งแสดงว่าเมื่ออายุมากขึ้นเจตนาในการเข้ารับความรู้จากการฝึกอบรมจะลดน้อยลง และ สมพร เพ็ญเสงี่ยม. (2546 : 38) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของครูโรงเรียนสามแสนนอก ผลการวิจัยพบว่า อายุของครูโรงเรียนสามเสนนอกมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท

3. จากผลการวิจัยระบุว่า วุฒิการศึกษาของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม ในสองด้าน คือ คือด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน และ รูปแบบการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งสองด้าน จึงวิเคราะห์ได้ว่าสอดคล้องกับสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ว่าวุฒิการศึกษาของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม อาจเนื่องมาจากอาจารย์เป็นผู้มีความรู้เป็นฐานเดิมแต่ยังขาดในส่วนการประยุคใช้ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันซึ่งการอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการ ปรับองค์ความรู้และวิธีการดำเนินการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยทีมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ (มาโนชญ์ เชี่ยวชาญ. 2542 : 54 – 56) ซึ่งได้กล่าว การถ่ายโยงการเรียนรู้ อันเป็นกระบวนการที่ผลของการเรียนรู้ บทเรียนอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้บทเรียนใหม่

4. จากผลการวิเคราะห์กล่าวว่าประสบการณ์ด้านการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม ในทั้งสามด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังที่สมมุติฐานที่ตั้งว่าประสบการณ์ด้านการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม เนื่องจากอาจารยีที่มีประสบการณ์ด้านการสอนน้อยยังอาจคิดว่าตนเองขาดความรู้ความสามรถ จึงมีความต้องการที่จะฝึกอบรมเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมพัฒนาการสอนของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีอุปสงค์สำหรับสินค้าทางการศึกษา (อัมพร วิจิตรพันธ์ และอัญชลี ค้อคงคา. 2535 : 34 – 37) ว่าถ้าบุคคลมีความสนใจหรือใฝ่หาคำตอบในสิ่งที่ตนยังมีปัญหาอยู่ เขาก็จะพยายามศึกษาค้นคว้าในเรื่องเหล่านั้น

5. จากรายงานการวิจัยกล่าวว่า ภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความสำพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมในสองด้าน คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้สอน และ รูปแบบการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ0.01 ตามลำดับนั้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความ

สำพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม แต่ไม่สอดคล้องดังที่ จิตรา ศาสนัส (2542 : 63) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนศิลปะของครูสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีภาระงานสอนต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากอาจารย์ส่วนมากที่มีภาระงานสอนมากๆ นั้น จะมีความต้องการฝึกอบรมน้อยลง ตามที่คำถามตอนที่ 4 ข้อ 1 กล่าวว่าโปรดอธิบายลักษณะของปัญหาที่ท่านกำลังเผชิญในการปฏิบัติงาน และต้องการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจากมาก ไปน้อย นั้น อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่าปัญหาเรื่องภาระงานสอน และ การจัดเตรียมการสอน เป็นปัญหาข้อต้นๆในการเข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่ามีความสำพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยต่อมหาวิทยาลัย

1. จากผลวิจัยพบอาจารย์มีความต้องการด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์มากที่สุด ดังนั้น ทางมหาวิทยาลัยจึงควรจัดเตรียมหลักสูตรการฝึกอบรมโดยมีคอมพิวเตอร์ช่วยในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรม รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเอาไว้เพื่อสนับสนุนด้านอุปกรณ์ที่ทันสมัยภายในมหาวิทยาลัย โดยให้แต่ละคณะเป็นผู้จัดการฝึกอบรมให้อาจารย์ภายในคณะของตน

2. จากแบบสอบถามด้านความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถและแบบสอบถามปรายเปิดระบุตรงกันว่าอาจารย์มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัยปัจจุบัน ทางมหาวิทยาลัยจึงควรสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการเพิ่มพูนและประยุคความรู้ทางวิชาการให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยมอบให้สำนักวิจัยและบริการทางวิชาการนี้จัดการอบรม ให้แก่อาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย

3. จากแบบสอบถามการวิจัยทั้งแบบสอบถามด้านความต้องการสื่อการเรียนการสอนและแบบสอบถามปรายเปิดนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านการผลิดและประยุคสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตรงกับการเรียนการสอนในแต่ระสาขาวิชา ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมการผลิดสื่อจากสิ่งต่างๆ เช่น จากรูปภาพ จากของจริงและจากสิ่งจำลอง เพื่ออาจารย์นำความรู้ความสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและ

ตรงกับรายสาขาวิชานี้นๆมากขึ้น โดยมอบหมายให้แต่ละคณะจัดการฝึกอบรมให้อาจารย์ภายในเพื่อความเหมาะสมของแต่ละคณะ

4. จากแบบสอบถามปรายเปิดส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับจริยธรรมและความซื่อสัตย์ของอาจารย์และผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม บรรยาย ปฏิบัติธรรม หรือ โครงการรณรงค์ปลูกจิตสำนึกในด้านศาสนา คุณธรรม และความซื่อสัตย์ โดยมอบให้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีความรู้ทางด้านสังคมศาสตร์ จัดแนวทางและการฝึกอบรมให้แก่ อาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยโดยมหาวิทยาลัยสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากร และอุปกรณ์การจัดโครงการฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการอบรมก็ คือ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และผู้บริหาร

5. จากผลการวิจัยอาจารย์มีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านภาษามาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรมีการจัดการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษกับทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยรวมทั้ง โครงการสนับสนุนการใช้ภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง การจัดการอบรมควรมอบให้สำนักวิจัยและบริการทางวิชาการประสานกับภาควิชาภาษาอังกฤษในการจัดแนวทางการฝึกอบรมและอาจารย์ที่เป็นวิทยากรในการฝึกอบรม ส่วนด้านงบประมาณทางมหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนด้านนี้ด้วย

6. จากการประมวลแบบสอบถามปลายเปิดนั้นการฝึกอบรมยังไม่ทั่วถึงในแต่ละคณะและอาจารย์ ส่วนใหญ่จะมีการจัดการอบรมและดูงานเฉพาะในส่วนผู้บริหารเท่านั้น มหาวิทยาลัยควรมีการจัดการฝึกอบรมและดูงานโดยให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกระดับ ทุกหน่วยงานและ มีการกระจายงบประมาณ โครงการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยสำนักวิจัยและบริการทางวิชาการควรเป็นผู้วางแนวทางในการจัดการฝึกอบรมและดูงานของอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยโดยแบ่งตามความต้องการของแต่ละกลุ่มสาขาวิชานั้นๆ

ข้อเสนอแนะต่อคณะ

1. จากผลการวิจัยอาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการให้จัดการอบรมในกลุ่มและสาขาวิชาย่อย โดยคณะควรมีการจัดการสำรวจและจัดฝึกอบรมเป็นกลุ่มแต่ละสาขาวิชาเพื่อตรงกับความต้องการของบุคคลนั้นๆ

2. จากการประมวลแบบสอบถามควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในแต่ละโครงการฝึกอบรม ดังนั้นคณะจึงควรมีการจัดการอบรมภายในอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการกระตือรือล้นในการปฏิบัติงาน

ขอเสนอแนะต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรติดตามข่าวสารในการเข้ารับการฝึกอบรม

2. การฝึกอบรมจะมีประสิทธิภาพปัจจัยหนึ่งขึ้นอยู่กับ ผู้เข้ารับ การอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ขอเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงรายละเอียดตัวแปรเพิ่มมากขึ้น โดยลงรายละเอียดในแต่ละคณะ สาขาวิชา และ ในแต่ละโครงการฝึกอบรม

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมของอาจารย์จำแนกตามตัวแปร

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานในแต่ละโครงการฝึกอบรม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กานดาภรณ์ จิโรภาส. (2533). *รูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรฝ่ายบริการของเทคโนโลยีราชมงคล* ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.

กริช อัมโภชน์. (2521). *การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม.*กรุงเทพฯ : คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ . อัดสำเนา .

โกวิท เพลินจิตต์ .(2538).*การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ* . กรุงเทพฯ : เขตการศึกษา 10.

กอบพร อินกำแหง. (2531). *ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรม อาชีวศึกษา.* กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา. อัดสำเนา.

กิติ ดยัคคานนท์. (2520) *การบริหารและการพัฒนาบุคลากร.* กรุงเทพฯ : สำนักข่าวพาณิชย์

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. (2528, กรกฎาคม – กันยายน).*ปัจจัยที่จะต้องพิจารณาในการเลือกใช้เทคนิคฝึกอบรม.* 6 (3)

คู่มือการศึกษา. (2544). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2531). *หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา.* กรุงเทพฯ: สยามศิลป์ การพิมพ์.

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2531). *กลยุทธ์การเสริมสร้างคุณภาพบัณฑิตเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยน แปลงของตลาดแรงงานในอนาคต.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.

จรินทร์ เทศวานิช. (2522). *การศึกษาความต้องการฝึกอบรมและการใช้เทคโนโลยีทางการเกษตรของ เกษตรกรในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิดรา ศาสนัส. (2542). *การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอน ศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* กรุงเทพฯ : สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต .

จามีกร นิภากุล. (2540). *ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด.* ปริญญานิพนธ์ : กรุงเทพฯ.

จำเนียง จวงตระกูล. (2531). *คู่มือปฏิบัติกานบริหารงานบุคคล* กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2538). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.

ชูชาติ ลิปิสุวรรณโชติ. (2533) *สภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ : ของมูลนิธิภราดา คณะเซ็นคาเบรียลแห่งประเทศไทย.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2538). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพ.

ดารณี สืบสุการณ์. (2544). *ความสัมพันธ์ของการฝึกอบรมบุคลากรกับความมั่นคงทางอาชีพและราย ได้ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เวชภัณฑ์ ในประเทศ.* ปริญญานิพนธ์ : กรุงเทพฯ

ทันเนนบอม, แมททิว , สลาส และแคนนอนโบเวอร์. (1991). *ความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกหัดในเรื่องอิทธิพลของการฝึกอบรม.*

ทองฟู ชินะโชติ. (2531). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร กรุงเทพฯ ภาควิชาบริหารธุรกิจ* คณะเศรษฐศาสตร์ และบริหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทองฟู ศิริวงศ์. (2536). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลากร.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตร.

นพคุณ ศริวรรณ และ คณะ. (2537). *รายงานการวิจัยความต้องการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาเกษตรของครูอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและประถม ศึกษาเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล.* กรุงเทพฯ : โครงการวิจัยของภาควิชาครุศาสตร์เกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง.

ณัชชา ประกฤติพงศ์. (2545). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเรียนต่อภาษาญี่ปุ่นในระดับชั้นที่สูงขึ้น : กรณีศึกษา ณ สถาบันภาษา เขตกรุงเทพฯ.* สารนิพนธ์ เศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ณัฐกานต์ คงพิทักษ์. (2542). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร* . กรุงเทพฯ. ม.ป.พ.

บุญเหลือ กองทอง. (2533). *ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.* ปริญญานิพนธ์

บุญคง หันจางสิทธิ์. (254). *เศรษฐศาสตร์ทรัพย์ยากรมนุษย์ : ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม* กรุงเทพฯ . คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .

บุญเลิศ ไพรินทร์. (2531) *การศึกษาเพื่อให้การฝึกอบรมเป็นเงื่อนไขในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาระดับต้นในข้าราชการพลเรือน.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานข้าราชการพลเรือน .

ปัทมา สุนธนารักษ์. (2539) *ความต้องการในการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.* ปริญญานิพนธ์.

ประสิทธิ์ โชติกวณิชย์. (2535) *ความจำเป็นในการพัฒนานักบริหารระดับต้นศึกษาเฉพาะกรณีข้าราช การในกรมทรัพยากรธรณี* กระทรวงอุตสาหกรรม. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ , สวิง สุวรรณ. (2531) กรุงเทพฯคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประเสริฐ เนื้อทอง. (2541). *การศึกษาไทยในปัจจุบัน (พ.ศ. 2540).* กรุงเทพฯ : ทางวิชาการ ครุสารเทพสตรี.

ปราโมทย์ ส่งสิงห์. (2537). *การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา* ปริญญานิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้.

ผานิต วิมลรัตนปัญญา. (2539). *วิเคราะห์ความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิจัยการศึกษา ภาคนอกเวลาราชการ ของครู-อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

พรทิพย์ ถวัลยวิชชจิต. (2540). *ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานครของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน).* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2537). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ คณะวิชาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พาชื่น บุญเจริญ. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : บริษัท คู่แข่ง จำกัด (มหาชน) ร่วมกับคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรเกษตรศาสตร์.

พนาลี ทองประเสริฐ. (2538) *ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์กร พัฒนาเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร* (กรุงเทพฯ).

พัฒนา สุขประเสริฐ. (ม.ป.ป.). *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525. (2525) กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์,

มาโนชญ์ เชี่ยวชาญ. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป.* สุราษฎณ์ธานี : สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ไมตรี ทองประวัติ. (2529). *การบริหารงานฝึกอบรม* กรุงเทพฯ วิทยาลัยศรีปทุม .

ภิญโญ สาธร. (2517). *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพฯ.

ภูบดินทร์ พันธ์สวัสดิ์. (2543). *รายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช* กรุงเทพฯ.

เริงลักษณ์ โรจน์พันธ์. (2529). *เทคนิคการฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ : ภาคโทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร .

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2528). *หลักการวิจัยทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ศึกษาภัณฑ์.

ฐีระ ประวาลพฤกษ์.(2538). *การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

วรรโณ นาคเพชรพูล. (2534). *สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยกลุ่มอาชีวภาคใต้.* กรุงเทพฯ : สังกัดกระทรวงศึกษา.

วาสนา สิงหโกวินทร์. (2528). *เทคนิคการพัฒนาบุคคล.* เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม,

วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชิต สุรัตน์เรืองชัย. (2543,พฤษภาคม – 2544,มีนาคม). *ผลการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูของนิสิตศึกษา* ปีที่ 13. ฉบับที่ 1. ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา .

วรทิพย์ มีมาก. (2529). *การวางแผนกำลังคน* เชียงใหม่ : อัดสำเนา.

ศรีมงคล เทพเรณู (2525). *"การจัดอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการเข้ารับการอบรม และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการอบรมของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร."* ปริญญานิพนธ์ (การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุมาลี ปิตยานนท์. (2539). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและการฝึกอบรมในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุขุม นวลสกุล. (2525). *ปัญหาการบริหารงานของมหาวิทยาลัย.* ม.ป.ท. อัดสำเนา.

สุรัศมี์พรรณ ดุลยจินดา. *ข้าราชการไทย* : บทวิเคราะห์เพื่อแนวทางการพัฒนา ปีที่ 8 ฉบับที่ 172 - 174 สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ.

อุทัย เลาหวิเชียร. (2531). *"องค์การและการบริหารในมหาวิทยาลัย"* ในการบริหารมหาวิทยาลัยใน ประเทศไทย. หน้า 69-96. กรุงเทพฯ สหายบล็อกและการพิมพ์.

อุทัย หิรัญโต. (2523). *หลักการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : โอเอียนสไตร์ .

อมร รักษาสัตย์ , ถวัลย์ วรย์เทพพุฒิพงษ์ , ขันติยา กรรณสูต. (2537) *การปฏิรูประบบบริหาร.*

เอกชัย เอื้อเฟื้อ. (2537). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำและด้านการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง* ปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร . ถ่ายเอกสาร.

อัมพร วิจิตรพันธ์ และอัญชลี ค้อคงคา. (2525). *เศรษฐศาสตร์การศึกษาและวางแผนกำลังคน.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Http://www.chandra.ac.th (อ้างถึง : สำนักบริการและพัฒนาการศึกษา).

Amara Raksasataya, Prof. (1991). "United Nations Educational, Scientic and Cultural Organization," *Srategies and Policies of Human Resources Development for Sustainable Environmentally Sound Development in Asia.* National Institute of Development Administration, Bangkok (thailand).

Boydell, T.H. (1979). *A Guide to the Identification of Training Needs*. London : British Association for Commercial and Industrial Education.

Charles N.Henning, William Pigott and Robert Henry Scott. (1975). *Financial Market and The Economy.* New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

Davis, Keith and Newstromn John W (1985). *Human Behavior at Work Organizational Behavior.* New York : Mcgraw-Hill Book Company .

Dales Beach : Personal(1980) : *The management of people at work* New York : Macmillan.

Kleinstiver, Louise. (1987). *Inservice training needs of school board members as perceived by school board member and school superintendents.* Dissertation Abstracts international. 47(9) : 3263-A .

Mitchell, Terrence R. (1982). People In *Organization:An Introducation To Organization Behavior.* 2nd ed. Japan. : McGraw-Hikk International Book Copany,

Robert T. Electronics *technoligy Fundundament*

Winer, B.J. (1971). *Statistical Principles in Experimental Design.* International Student Edition, Koyokusha McGraw-Hill .

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ 0519.12/ 6762

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายชินภัทร ตรุยานนท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "อุปสงค์การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม" โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภาพร สิงหทัต ผู้อำนวยการสำนักวิจัย และ อาจารย์สมศักดิ์ วยะนันทน์ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามอุปสงค์การฝึกอบรมอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายชินภัทร ตรุยานนท์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-5474704 มือถือ 06-0181636

ที่ ศธ 0519.12/6762

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายชินภัทร ตรุยานนท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "อุปสงค์การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม" โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ณัฐกาญจน์ ตรุยานนท์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามอุปสงค์การฝึกอบรมอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายชินภัทร ตรุยานนท์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-5474704 มือถือ 06-0181636

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อทดสอบแบบสอบถาม

ที่ ศธ 0519.12/ 6796

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน อธิการบดีสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายชินภัทร ตรุยานนท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "อุปสงค์การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม" โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ที่ประจำในสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามอุปสงค์การฝึกอบรมอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชินภัทร ตรุยานนท์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-5474704 มือถือ 06-0181636

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/6795

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายชินภัทร ตรุยานนท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "อุปสงค์การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม" โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ที่ประจำในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตอบแบบสอบถามอุปสงค์การฝึกอบรมอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชินภัทร ตรุยานนท์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-5474704 มือถือ 06-0181636

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

อุปสงค์การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม สอบถามอุปสงค์การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผลการวิจัยจะทำการสรุปเป็นภาพรวม และนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางสร้างหลักสูตร เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของอาจารย์ต่อไป
2. ข้อความในแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับอุปสงค์การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการพัฒนาความรู้ และด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน

ตอนที่ 3 ความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม

ตอนที่ 4 อื่นๆ

3. ขอความอนุเคราะห์จากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อความเพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

---

1. เพศ ชาย หญิง 2. อายุ .....

3. วุฒิการศึกษาของท่าน

ปริญญาตรี	สาขาวิชา	.....
ปริญญาโท	สาขาวิชา	.....
สูงกว่าปริญญาโท	สาขาวิชา	.....

4. ประสบการณ์ด้านการสอนของท่าน จนถึงปัจจุบันในระดับปริญญาตรี..... ปี

5.ประจำปีการศึกษาปัจจุบัน ท่านมีภาระงานสอนอย่างไร

สอนวิชาเดียวภายในคณะเดียวของสถาบัน

สอนวิชาอื่นๆมากกว่า 1 วิชา ภายในคณะเดียวของมหาวิทยาลัย

สอนภายในสถาบันและมีหน้าที่ฝ่ายบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

สอนภายในและภายนอกสถาบันและมีหน้าที่ฝ่ายบริหารจัดการของสถาบัน

ตอนที่ 2 **ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความต้องการของแต่ละรายการที่ตรงกับความต้องการของท่าน

ข้อ	รายการความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการพัฒนาความรู้ผู้สอน					
	การพัฒนาด้านความรู้					
1	หลักและวิธีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
2	การหาข้อมูลในการสอนที่ผ่านระบบ Internet	.....	.....	.....	.....	.....
3	การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการให้ทันต่อเหตุการณ์	.....	.....	.....	.....	.....
	การพัฒนาด้านทักษะ					
4	การพัฒนาทักษะด้านภาษา	.....	.....	.....	.....	.....
5	การพัฒนาทักษะการพูดต่อหน้าสาธารณชน	.....	.....	.....	.....	.....
6	การพัฒนาทักษะการพูดต่างๆทั่วไป	.....	.....	.....	.....	.....
	การพัฒนาเจตคติ					
7	การพัฒนาด้านบุคลิกภาพตนเอง	.....	.....	.....	.....	.....
8	การจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
9	สร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
	ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน					
10	หลักการและวิธีการใช้อุปกรณ์และสื่อการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
11	การเก็บบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
12	การใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมในวิชาที่สอน	.....	.....	.....	.....	.....
13	การใช้สื่อในรูปแบบมัลติมิเดียโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	.....	.....	.....	.....	.....
14	วิธีการเลือกใช้สื่อประกอบการสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้เนื้อหาและกิจกรรม	.....	.....	.....	.....	.....
15	การผลิตและจัดหาสื่อการสอนต่อไปนี้					
	10.1 ของจริง	.....	.....	.....	.....	.....
	10.2 ของจำลอง	.....	.....	.....	.....	.....
	10.3 รูปภาพ	.....	.....	.....	.....	.....
	10.4 แผนภูมิ	.....	.....	.....	.....	.....
16	วิธีการผลิตสื่อและอุปกรณ์การสอนด้วยตนเองโดยเลือกใช้วัสดุจากท้องถิ่น	.....	.....	.....	.....	.....
17	วิธีการจัดทำทะเบียนการผลิตและการใช้สื่อการ	.....	.....	.....	.....	.....
18	การใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	.....	.....	.....	.....	.....

ตอนที่ 3 ความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม

---

1. สถานที่จัดการฝึกอบรม/สถานที่ที่ควรจะใช้ในการจัดการอบรม (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
   1. ( ) ในมหาวิทยาลัย 4. ( ) โรงแรมในกรุงเทพฯ 5. ( ) โรงแรมในต่างจังหวัด
   2. ( ) สถานที่ที่ได้จากการสำรวจตามความต้องการและสนใจของผู้เข้ารับการอบรมครั้งนั้นๆ
   3. ( ) อื่นๆ (โปรดระบุ)……

2. วิธีการจัดการฝึกอบรม (ให้เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
   1. ( ) บรรยายโดยวิทยากร 6. ( ) อภิปรายเป็นคณะโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
   2. ( ) การสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ 7. ( ) ศึกษาดูงานนอกสถานที่
   3. ( ) กรณีตัวอย่างและการฝึกปฏิบัติ
   4. ( ) ให้วิทยากรเป็นผู้พิจารณาเลือกเทคนิคต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การอบรม
   5. ( ) อื่นๆ (โปรดระบุ)……

3. โดยทั่วไประยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร
   1. ( ) **1** วัน 3. ( ) **2** วัน 5. ( ) **3** วัน 7. ( ) **4** วัน
   2. ( ) **5** วัน 4. ( ) มากกว่า 5 วัน 6. ( ) อื่นๆ(โปรดระบุ)……

4. การจัดหลักสูตรที่จะจัดฝึกอบรม (ให้เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
   1. ( ) จบหลักสูตรในการฝึกอบรมครั้งเดียว
   2. ( ) จัดฝึกอบรมหลักสูตรต่อเนื่องเป็นช่วงๆ โดยไม่มีการฝึกปฏิบัติ
   3. ( ) จัดฝึกอบรมเป็นช่วงๆ สลับกับการฝึกปฏิบัติ
   4. ( ) จัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
   5. ( ) จัดฝึกอบรมเฉพาะสายงานเฉพาะตำแหน่ง
   6. ( ) จัดฝึกอบรมที่ได้วุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตร
   7. ( ) จัดฝึกอบรมร่วมกับสถาบันอื่นๆที่มีความชำนาญในหลักสูตรที่จัดฝึกอบรม
   8. ( ) อื่นๆ (โปรดระบุ)……

5. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เหมาะสมในแต่ละหลักสูตรที่จัด
   1. ( ) น้อยกว่า 30 คน 4. ( ) ตั้งแต่ 50 – 59 คน
   2. ( ) ตั้งแต่ 30 – 39 คน 5. ( ) ตั้งแต่ 60 – 69 คน
   3. ( ) ตั้งแต่ 40 – 49 คน 6. ( ) 70 คนขึ้นไป

6. เอกสารประกอบการฝึกอบรมที่ท่านต้องการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)โปรดเรียงลำดับ
   1. ( ) ส่งเอกสารให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมล่วงหน้า
   2. ( ) จัดเอกสารแจกให้ในวันลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรม
   3. ( ) จัดเอกสารแจกให้ในระหว่างการอบรมตามความเหมาะสม
   4. ( ) รวบรวมเอกสารทำเป็นเล่มแล้วส่งไปภายหลังการฝึกอบรม
   5. ( ) จัดเอกสารแนะนำเพื่อการค้นคว้าเพิ่มเติม
   6. ( ) อื่นๆ (โปรดระบุ)……

7. สื่อที่ท่านต้องการให้นำเสนอในการจัดฝึกอบรม (ให้เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) โปรดเรียงลำดับ

1. ( ) เครื่องฉายข้ามศรีษะ
2. ( ) สไลด์มัลติวิชั่น
3. ( ) สไลด์ประกอบเสียง
4. ( ) ภาพยนตร์
5. ( ) วิทยุกระจายเสียง
6. ( ) วีดีทัศน์
7. ( ) สื่อคอมพิวเตอร์
8. ( ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

8. ลักษณะการประเมินผลในการฝึกอบรมที่เหมาะสม (ให้เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) โปรดเรียงลำดับ

1. ( ) ประเมินเป็นระยะๆ ระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
2. ( ) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้ว
3. ( ) ส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม หลังจากที่กลับไปปฏิบัติงานแล้ว
4. ( ) ประเมินหลังจากการสิ้นสุดโครงการฝึกอบรมทันที
5. ( ) ควรมอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประเมินโครงการฝึกอบรม
6. ( ) ควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผลเป็นผู้รับผิดชอบในการติดตาม

ตอนที่ 4 อื่นๆ

1. โปรดอธิบายลักษณะของปัญหาที่ท่านกำลังเผชิญในการปฏิบัติงาน และต้องการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปน้อย

.....
.....
.....
.....

2. โปรดอธิบายลักษณะ หัวข้อ โครงการและหลักสูตรการจัดฝึกอบรมที่ท่านต้องการ

.....
.....
.....
.....
.....

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอบคุณครับ ชินภัทร ตรุยานนท์ ผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายชินภัทร ตรุยานนท์
วัน เดือน ปีเกิด	10 ธันวาคม 2520
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	285/1 หมู่3 ซ.รามอินทรา5 ถนนรามอินทรา อนุสาวรีย์ บางเขน กรุงเทพฯ 10220
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมสาธิต วิทยาลัยครูพระนคร
พ.ศ. 2542	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ. 2547	เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต เอกเศรษฐศาสตรการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ