

ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต
ในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี

สารนิพนธ์

ของ

นางภัทริยา ศรีสมุทร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

ตุลาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

004-678

ก381ค

ร.3

ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต
2
ในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี

บทคัดย่อ

ของ

นางภัทรียา ศรีสมุทร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

ตุลาคม 2546

h 237496

20 ส.ค. 2547

ภัทริยา ศรีสมุทร. (2546). *ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี*. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตใน 4 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านเนื้อหาวิชา ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม และด้านการนำไปใช้ประโยชน์

ประชากรและกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตที่ฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 24 – 26 ตุลาคม 2544 จำนวน 50 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ t-test และ F-test ทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต สรุปได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

OPINIONS OF PARTICIPANTS TOWARDS THE TRAINING PROGRAM ON
INTERNET IN PIYABUD SCHOOL, LOPBURI PROVINCE.

AN ABSTRACT

BY

MRS. PHATHAREEYA SRISAMUT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Economics degree in Economics of Education
at Srinakharinwirot University

October 2003

Phathareeya Srisamut. (2003). *Opinions of Participants Towards the Training Program on Internet in Piyabud School, Lopburi Province*. Master Project, M.Econ. (Economics of Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assoc. Prof. Dr. Tumrong Udompijtkul.

This study aimed to investigate and compare the opinions of participants which were difference in sex, age, job position and working experience towards the training program on internet in Piyabud School, Lopburi Province on four aspects, namely, teaching and learning ,content of the program,the atmosphere of the seminar,and application.

The group of population for study were 50 trainees in the internet course enrolled during 24 - 26 October 2001. The questionnaire was administered, then data were analysed by percentages, mean, standard deviation, and t-test and F-test were used to test the hypotheses.

The results of the study were as follows :

1. Opinions of participants towards the training program on internet in Piyabud School, Lopburi Province were at the moderate level.

2. In considering such variables as sex , age, job position and working experience, the opinions of the participants could be concluded as follows :

2.1 There was no statistically significant difference among those of trainees with different sexes.

2.2 There was no statistically significant difference among those of trainees with different ages .

2.3 There was no statistically significant difference among those of trainees with different job positions.

2.4 There was no statistically significant difference among those of trainees with different working experience.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตรการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๕๕

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

Handy (ศรีวิกรม)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

คณะกรรมการสอบ

๕๕

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

Nitida Inan

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม)

Handy

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตรการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรรกวิณ)

วันที่.....เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี โดยได้รับความเมตตากรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม และ รองศาสตราจารย์ ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ ดร.อรรณพ โพธิสุข และอาจารย์ ประภาพร เพ็ญฟูสกุล อาจารย์ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง โดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ญัฐกา ตันสกุล อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะ มন্ত্রী อาจารย์วิพรรณ สาลีผล และอาจารย์ทิพย์วิมล วงศ์รัตนชัย ที่คอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจลุกขึ้นสู้ตลอดมา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทั้ง 50 ท่าน ผู้อำนวยการปริญญา โภธิ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองผู้อำนวยการทวีชัย คุโฑธิพันธ์และอาจารย์รำไพ เครือแก้ว โรงเรียนปิยะบุตร อ. บ้านหมี่ จ. ลพบุรี ที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูล ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทั้ง 20 ท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์มรกต ศิริจันโท โรงเรียนพระมารดานิจจานุเคราะห์ กรุงเทพมหานคร ที่กรุณาสละเวลาให้พัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ขอขอบคุณนาย ชัยวัฒน์ ศุภอักษร นายสัจจุลมิ สีทา นายเจษฎาภรณ์ สรรคอนุรักษ์ น.ส.วัลลภา นาคมี และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ภาคปกติและภาคพิเศษ รุ่นที่ 2 ทุกคน ที่ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และเต็มใจช่วยเหลือทุกอย่างที่เพื่อนๆ พอละทำได้ จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา รวมทั้งทุกคนในครอบครัวที่ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้ความหวังใฝ่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบูรพาจารย์ของผู้วิจัยที่มีส่วนสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยจนส่งผลให้สำเร็จในวันนี้

ภัทธรียา ศรีสมุทร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษา	2
ความสำคัญของการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
กลุ่มประชากรเป้าหมาย	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา	5
สมมุติฐานในการศึกษา.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	7
ข้อมูลเกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต.....	14
โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต.....	16
ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนปิยะบุตร.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์.....	18
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น	19
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรของการฝึกอบรม	21
3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
การกำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย	28
การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	30
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	48
สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	48
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
อภิปรายผล.....	52
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	68
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	84

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	35
2 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี.....	36
3 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิทยากรโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี ด้านการเรียนการสอน.....	37
4 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี ด้านเนื้อหาวิชา.....	38
5 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม.....	39
6 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี ด้านการนำไปใช้ประโยชน์.....	40
7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน.....	41
8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน.....	42
9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มี ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกัน.....	43
10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน.....	44
11 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มี ต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต.....	45

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันนี้ การเปลี่ยนแปลง การแข่งขัน เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เป็นปัจจัยผลักดันที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของประเทศต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการเมืองการปกครองได้ก่อให้เกิดกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้โลกไร้พรมแดน (ธารรงค์ อุดมไพจิตรกุล. 2543 : 1)

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การพัฒนาศักยภาพของประเทศเพื่อให้ยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงและมีศักดิ์ศรีของความเป็นชาติหนึ่งในสังคมโลก ประเทศต่างๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นใน “คุณภาพของมนุษย์” โดยเห็นว่า “มนุษย์เป็นทั้งเหตุปัจจัย (Means) และผลลัพธ์ (Ends) ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา” ทั้งในระดับจุลภาค (Micro Level) ที่จะต้องพัฒนาให้มนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและจิตใจ สำหรับมนุษย์ในระดับมหภาค (Macro Level) จะต้องพัฒนาให้มีศักยภาพด้านการมีส่วนร่วม (Participation) และร่วมมือ (Cooperation) รวมทั้งเห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อมว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและสังคม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development) เพราะฉะนั้นคุณภาพของประชากรคือ ดัชนีชี้วัดคุณภาพของสังคมและความสามารถในการแข่งขัน (ธารรงค์ อุดมไพจิตรกุล. 2543 : 1)

สังคมไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคของการสื่อสารข้อมูล หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญในการเลือกใช้บริการข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ตามความเหมาะสมของการปฏิบัติงาน (อุดม ศิลปอาชา. 2538 : 21) ซึ่งสอดคล้องกับคำทำนายของนักคิดคนสำคัญ คือ อัลวิน ทอฟฟเลอร์ ที่ได้กล่าวไว้ว่าคลื่นลูกที่ 1 เป็นยุคของสังคมเกษตรกรรม คลื่นลูกที่ 2 เป็นยุคของสังคมอุตสาหกรรม สำหรับคลื่นลูกที่ 3 เป็นยุคของสังคมข้อมูลข่าวสาร (สุกัญญา ตีระวนิช. 2533 : 132-133) โดยมีคอมพิวเตอร์เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของสังคม ตลอดจนเป็นจุดเริ่มต้นของอารยธรรมยุคใหม่ที่มีการขยายสารสนเทศ นวัตกรรม การจัดการ วัฒนธรรม เทคโนโลยี การศึกษา การแพทย์ และการฝึกอบรม เป็นต้น (สุกัญญา สุตบรรทัด. 2538 : 33-34)

ส่วนในระบบการบริหารราชการของไทยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นระบบศูนย์รวมอำนาจ การตัดสินใจจะอยู่ที่ส่วนกลางก่อให้เกิดปัญหาหางานล่าช้า ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งเป็นแรงกดดันทางด้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบราชการจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (รุ่ง แก้วแดง. 2538 : 32)

ดังนั้นการฝึกอบรมการใช้อินเทอร์เน็ตเป็นโครงการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นวิทยาการที่มีอิทธิพลอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและการทำงานของมนุษย์ในยุคนี้

จากการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีดังกล่าว ทำให้โรงเรียนปิยะบุตรสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการต้องศึกษาเรียนรู้วิทยาการสมัยใหม่ เพื่อปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะนโยบายด้านระบบสารสนเทศ จึงต้องพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนปิยะบุตรให้สามารถใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อการสืบค้นและเผยแพร่ข้อมูล รวมทั้งสามารถ รับ - ส่ง ข่าวดสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย

การศึกษาการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ของโรงเรียนปิยะบุตรสังกัดกรมสามัญ กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้นำหลักเศรษฐศาสตร์การศึกษา มาใช้วิเคราะห์ผลการฝึกอบรมดังกล่าว ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตว่าโครงการฝึกอบรมนี้ก่อให้เกิดผลด้านต่างๆอย่างไร และมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง เพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตให้เกิดผลสำเร็จและประหยัดค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ในด้านต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 ด้านการเรียนการสอน
 - 1.2 ด้านเนื้อหาวิชา
 - 1.3 ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม
 - 1.4 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ในด้านต่างๆ ดังนี้
 - 2.1 ด้านการเรียนการสอน
 - 2.2 ด้านเนื้อหาวิชา
 - 2.3 ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม

2.4 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์

3. เพื่อรวบรวมปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสนอแนะไว้

ความสำคัญของการศึกษา

1. การได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. สามารถใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมอินเทอร์เน็ตต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ คุณครูผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ของโรงเรียนปิยะบุตรในวันที่ 24 – 26 ตุลาคม พ.ศ. 2544 จำนวน 50 คน

2. ขอบเขตด้านเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตด้านเวลา ดังนี้

2.1 เป็นการติดตามผลการฝึกอบรมเฉพาะผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร ในช่วงวันที่ 24 – 26 ตุลาคม พ.ศ. 2544 มีผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งสิ้น 50 คน

2.2 ช่วงเวลาการตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรเป้าหมาย อยู่ในช่วงระยะเวลา วันศุกร์ที่ 1 สิงหาคม – วันศุกร์ที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2546 รวม 1 สัปดาห์

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 อายุ

- 1) 25 - 35 ปี

2) 36 - 45 ปี

3) สูงกว่า 45 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

1) สอน

2) สอนและธุรการ

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

1) 1 – 10 ปี

2) 11 - 20 ปี

3) สูงกว่า 20 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ในด้านต่างๆ ดังนี้

3.2.1 ด้านการเรียนการสอน

3.2.2 ด้านเนื้อหาวิชา

3.2.3 ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม

3.2.4 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต หมายถึง ทำที่ ความรู้สึก หรือความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จังหวัดลพบุรี

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ข้าราชการครูโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี จำนวน 50 คน ที่ผู้อำนวยการโรงเรียนปิยะบุตรมีคำสั่งให้เข้ารับการฝึกอบรม ตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ของโรงเรียนปิยะบุตร

3. ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม หมายถึง หมวดวิชาการศึกษาพื้นฐานอาชีพ โรงเรียนปิยะบุตร ผู้มีหน้าที่กำกับ นิเทศ และติดตาม การดำเนินงานตามโครงการพัฒนาบุคลากรด้านอินเทอร์เน็ตของโรงเรียนปิยะบุตร

4. ด้านการเรียนการสอน หมายถึง วิธีการสอนหรือวิธีการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามเนื้อหาวิชาที่กำหนด ในรูปแบบต่างๆ เช่น การบรรยาย การอภิปราย การสาธิต และการฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

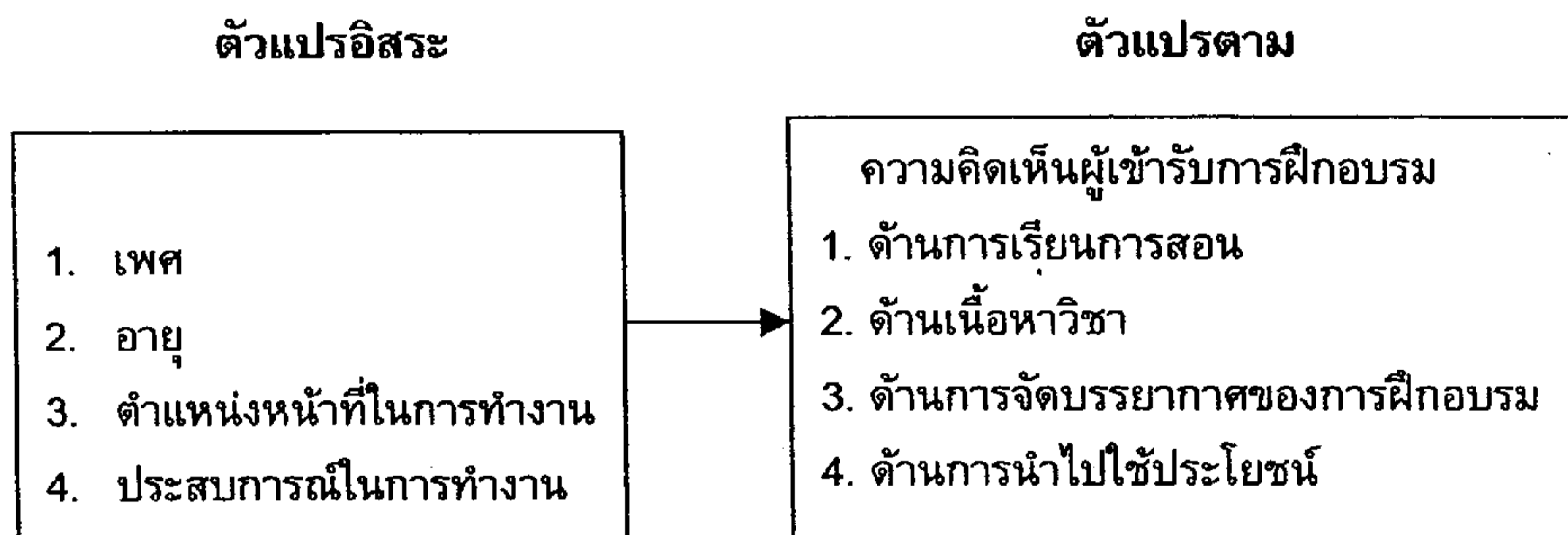
5. ด้านเนื้อหาวิชา หมายถึง สาระสำคัญของวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต

6. ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม หมายถึง สภาพของห้อง/สถานที่ฝึกอบรม

สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการฝึกอบรม เช่น วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ รวมทั้ง เอกสารประกอบการฝึกอบรม เป็นต้น

7. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว

กรอบแนวคิดในการศึกษา



สมมุติฐานในการศึกษา

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมแตกต่างกัน
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมแตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมแตกต่างกัน
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาดำรง เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นฐานของการวิจัยโดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 1.2 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 1.3 ขั้นตอนในการดำเนินงานจัดฝึกอบรม
 - 1.4 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 1.5 ความจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 1.6 ประโยชน์ของการฝึกอบรม
 - 1.7 การติดตามผลการฝึกอบรม
2. ข้อมูลเกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต
 - 2.1 ความหมายของอินเทอร์เน็ต
 - 2.2 วิวัฒนาการของอินเทอร์เน็ตโลก
 - 2.3 ประวัติอินเทอร์เน็ตในประเทศไทย
 - 2.4 การบริการและการใช้บริการอินเทอร์เน็ต
3. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตของโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี
4. ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนปิยะบุตร
 - 4.1 สภาพทั่วไป
 - 4.2 สภาพปัจจุบัน
5. แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์
6. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น
 - 6.1 ความหมายของความคิดเห็น
 - 6.2 แบบวัดความคิดเห็น
7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรของการฝึกอบรม
 - 7.1 ด้านการเรียนการสอน
 - 7.2 ด้านเนื้อหาวิชา
 - 7.3 ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม
 - 7.4 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์
 - 7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเพศ
 - 7.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอายุ
 - 7.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

7.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีพื้นฐานแนวความคิดมาจากการศึกษาเพื่อปวงชน (Popular Education) ที่ถือเอาความต้องการของผู้เรียนในอันที่จะเลือกเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยตนเอง แนวคิดนี้ถือกำเนิดที่ประเทศบราซิลโดยนักการศึกษาชื่อ เปาโล แฟร์ (Paulo Friere) ในช่วงปี ค.ศ. 1960 โดยเริ่มจากโครงการณรงค์ผู้ไม่รู้หนังสือ รูปแบบการจัดการศึกษาของเขานั้นช่วยให้คนอ่านออกเขียนได้ภายใน 6 สัปดาห์เท่านั้น ชาวบ้านมีโอกาสอย่างแท้จริงในการพูดคุย อภิปราย วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุต่างๆ อย่างชัดเจน ให้ชาวบ้านได้แสดงความคิดเห็นและ กำหนดบทบาทของตนเองในการที่จะปรับเปลี่ยนสถานการณ์ต่างๆ ให้ดีขึ้น โดยเน้นในเรื่องของการลงมือปฏิบัติ และการพิจารณาทบทวนสะท้อนกลับการปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีขึ้น (อริศรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง และวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง. 2538 : 20)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในไทยมีเอกสารบางส่วนปรากฏอยู่ในพระบรมราชโองการ หรือปรากฏอยู่ในกฎหมายบางฉบับ เช่น เอกสารพระราชปจณา ในชั้นกรุงรัตนโกสินทร์ ตั้งแต่รัชกาลที่ 1 จนถึงรัชกาลที่ 5 ซึ่งจัดพิมพ์ในปี พ.ศ. 2454 ได้แสดงให้เห็นถึงพระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 ที่ทรงแสดงร่องรอยของแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งในสมัยนั้นเรียกว่า การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ โดยเฉพาะหลักที่ว่าให้บรรจุคนตามความสามารถ ตามแนว และความถนัด รัชกาลที่ 6 ได้ขยายออกเป็นโรงเรียนข้าราชการพลเรือน และขยายต่อออกไปอีกเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ข้อความที่แสดงถึงแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

“มีพระประสงค์จะใคร่ได้ข้าราชการซึ่งสมควรจะได้รับราชการในเวลาอีกมาด้วยราชการทั้งปวงมากกว่าตัวผู้ที่จะทำ ถึงแม้ว่ามีตระกูลดี ไม่มีตระกูลก็ดี ถ้ามีสติปัญญา มีวิชาความรู้สมควรแล้ว ก็ทรงชูปเบี้ยงให้รับราชการทั่วหน้า ไม่เลือกเจ้าหรือขุนนางพลเรือนพวกหนึ่งพวกใดเลย แต่ถ้าเป็นคนมีตระกูลเทือกเถาเหล่ากอ ก็ยังทรงยินดีมากขึ้น ” (วิรัช วิรัชนิการวรรณ 2543 : 97-98)

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดให้ “คน” เป็นศูนย์กลางหรือหัวใจของการพัฒนาประเทศ การที่จะจัดการศึกษาให้คนไทยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวได้ต้องอาศัยการศึกษาแบบใหม่ จึงเป็นหน้าที่ของสังคมทั้งมวลที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อช่วยกันทำหน้าที่พัฒนาคน แต่ภารกิจหลักยังคงเป็นหน้าที่ของ “คน” ในสถานศึกษาทุกแห่ง การทำหน้าที่ “พัฒนาคน” ของครูจะไม่ประสบความสำเร็จหากครูยังคงสอนด้วยเจตคติ ความคิด ความเข้าใจ และพฤติกรรมแบบที่แล้วๆ มาในอดีต กล่าวคือครูเป็นผู้สอน ผู้บอก และตัวแทนองค์ความรู้ (ชานาญ อริยะกุล. 2541 : 24 - 25)

ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้พัฒนาคุณธรรม ความรู้ความสามารถ และทักษะต่อจากประถมศึกษา

การจะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม ความรู้ความสามารถ และทักษะจะต้องมีแม่แบบที่ดี การพัฒนาครูจึงเป็นภารกิจที่เร่งด่วน การพัฒนาที่จะตอบสนองความต้องการได้รวดเร็ว และตรงจุด โดยใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเร่งรัดพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันกับโลกไร้พรมแดนที่มีอินเทอร์เน็ตเป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งในเรื่องอินเทอร์เน็ตผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงในตอนที่ 2 ส่วนในเรื่องการฝึกอบรมได้มีนักวิชาการหลากหลายสาขาได้กล่าวถึง ดังนี้

1.2 ความหมายของการฝึกอบรม (Training)

ความหมายของการฝึกอบรม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

สุรพล จันทราปัดย์ (2535 : 3) กล่าวว่า เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณสมบัติเหมาะสมยิ่งขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีผลดี คือ งานสำเร็จตามเป้าหมาย คนพอใจในงานและคนพอใจในเพื่อนร่วมงานด้วย

วันชัย เตชพรุ่ง (2538 : 68) กล่าวว่า วิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการปรับปรุงการทำงาน ผลการทำงานฝึกอบรมเรื่องทัศนคติมีความสำคัญอย่างมาก การมีทัศนคติที่ถูกต้องทักษะต่างๆ จะถูกนำมาใช้ และจุดบกพร่องในทักษะต่างๆ ก็จะถูกแก้ไขได้

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539 : 1) กล่าวว่า คือการที่ทำให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่แท้จริง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม (2539 : 14) กล่าวว่า เป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้(Knowledge) ทักษะ(Skills) และเจตคติ(Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พยอม วงศ์สารศรี (2541 : 108) กล่าวว่า เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จากความหมายที่คล้ายคลึงกันดังกล่าว ผู้วิจัยพอสรุปความหมายของการฝึกอบรมได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระเบียบระบบ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ให้กับบุคคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือที่ทำงานอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น จนเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่

1.3 ขั้นตอนในการดำเนินงานจัดฝึกอบรม

พยอม วงศ์สารศรี (2541 : 199 – 200) กล่าวว่า ต้องศึกษา

1. ศึกษาความต้องการ ใครต้องการฝึกอบรมบ้าง ในเรื่องใด

2. กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร
4. กำหนดวิธีการฝึกอบรม
5. ดำเนินการฝึกอบรม
6. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ทุกครั้งก่อนที่จะดำเนินงานจัดการฝึกอบรมควรถามตัวเองก่อนว่าจะจัดฝึกอบรมไปทำไม ฝึกอบรมเพื่อใคร จะใช้เทคนิควิธีการอย่างไร เมื่อไหร่ ที่ไหน นานแค่ไหน การหาคำตอบเหล่านี้จะทำให้เราสามารถสร้างโครงการฝึกอบรมที่เกิดประโยชน์สูงสุดได้ การตอบคำถามที่ว่า จะจัดฝึกอบรมไปทำไม ก็คือ จะต้องรู้ว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคืออะไร

1.4 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

อรพรรณ พรสีมา (2537 : 3) มีความคิดเห็นสอดคล้องกับ พัฒนา สุขประเสริฐ (2539 : 5 - 6) ซึ่งผู้วิจัยพอสรุปวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้ว่า

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้(Knowledge) เสริมสติปัญญา ปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้ นำความรู้ไปปรับใช้ในทุก ๆ สถานการณ์ได้
2. พัฒนาทักษะ(Skills) จัดลำดับความสำคัญของงาน แก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า เพื่อความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้ทำงานได้ถูกต้องและคล่องตัว
3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ(Attitude) มีผลทำให้มีกำลังใจหรือขวัญที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนได้ด้วยความยินดีและพอใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสบายใจ

โดยทั่วไปมักเน้น ความรู้ ทักษะ และเจตคติ (ขวัญและกำลังใจในการทำงาน) ซึ่งจากการวิเคราะห์เอกสารโครงการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาอยู่นี้ จะเน้นความรู้และทักษะ เป็นเรื่องสำคัญ ส่วนเจตคติเป็นผลพลอยได้ที่เกิดจากการมีความรู้เพิ่มขึ้นและทำถูกวิธี ย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเองทางด้านกำลังใจในการทำงาน (เสนาะ ดิเยาว์. 2532 : 154)

1.5 ความจำเป็นในการฝึกอบรม

พัฒนา สุขประเสริฐ (2539 : 12) กล่าวว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรมส่วนใหญ่เกิดขึ้นเนื่องจากมีปัญหา ข้อขัดข้อง และอุปสรรคที่ไม่พึงปรารถนาเกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กรซึ่งต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งปัญหาข้อขัดข้องและอุปสรรคที่ไม่พึงปรารถนาในองค์กร ได้สรุปไว้ดังนี้

1. อัตราการสิ้นเปลืองสูงขึ้นเรื่อย ๆ
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานต่ำลง
3. ใช้เวลาในการทำงานยาวนานขึ้น
4. ใช้เวลาการเรียนรู้ในการทำงานนาน
5. การใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเครื่องจักรไม่เต็มที่

6. จำนวนอุบัติเหตุสูงขึ้น
7. จำนวนการออกของพนักงานสูงขึ้น
8. จำนวนการขาดงานของพนักงานสูงขึ้น
9. ทำงานล่าช้า
10. องค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง
11. มีการร้องทุกข์จากกลุ่มลูกค้าผู้รับบริการ
12. มีปัญหาการคัดเลือกพนักงาน

ผู้วิจัยสามารถสรุปความจำเป็นในการฝึกอบรมของโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตรได้ว่า เกิดจากมาตรฐานในการปฏิบัติงานต่ำ เนื่องจากองค์กรอื่นๆ เช่น องค์กรเอกชนมีการพัฒนาระบบการทำงานไปไกลแล้ว และยังใช้เวลาในการทำงานยาวนาน เช่น การเตรียมการสอนใช้เวลายาวนานเกินความจำเป็น และยังใช้เวลาการเรียนรู้ในการทำงานนาน เช่น การเรียนรู้ระบบการเรียนการสอนใหม่ ๆ เช่น CHILD CENTER ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการนำไปใช้กับนักเรียนอยู่เสมอ และการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเครื่องจักรไม่เต็มที่ เพราะการมาใช้บริการห้องคอมพิวเตอร์ของโรงเรียนยังไม่เต็มกับศักยภาพ และทำงานล่าช้าโดยเฉพาะการส่งเอกสารต่าง ๆ

1.6 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

เสนาะ ตียะวารี (2532 : 154) มีความคิดเห็นสอดคล้องกับ สุปราณี ศรีจิตราภิมุข (2534 : 5) ว่าทำให้

1. ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น
2. ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพราะทุกคนเข้าใจงานดี
3. ทำให้ขวัญของคณงานดีขึ้น คณงานที่ทำงานอย่างมีความรู้ และทำถูกต้องย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเองทางด้านกำลังใจในการทำงาน
4. การควบคุมลดลง ทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการควบคุมน้อยลง
5. เป็นประโยชน์ต่อคณงานโดยตรง มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานสูงขึ้น
6. ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กร ความมั่นคงคือ หากขาดแคลนคณงาน ความยืดหยุ่นคือ หากองค์กรเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในทางธุรกิจ ก็สามารถปรับเปลี่ยน เพิ่มลด กำลังแรงงานได้ตามความเหมาะสม
7. ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
8. ลดการสิ้นเปลืองต่างๆ ลง ซึ่งได้แก่ การขาดงานน้อยลง งานเสียมีน้อย เป็นต้น

นอกจากนี้ เสนาะ ตียะวารี ยังมีความคิดเห็นอีกว่า ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานลง โดยปกติอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมากกว่าเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือสภาพในการทำงาน ฉะนั้นการฝึกอบรมที่ดีจึงเท่ากับลดอุบัติเหตุได้ส่วนหนึ่ง

1.7 การติดตามผลการฝึกอบรม

ความหมายของการติดตามผล

เชอทเวอร์และสโตน (Schertzer and Stone. 1971 : 361) กล่าวว่า เป็นวิธีการหนึ่งที่น่ามาใช้เพื่อเป็นเครื่องกำหนดว่า บุคคลมีการพัฒนาในหน้าที่การงานของเขาหรือไม่ นอกจากนี้การติดตามผลยังเป็นทางหนึ่งที่ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นต่างๆ ของเขา ซึ่งตรงกับ กูด (Good.1973) ที่ให้ความหมายของการติดตามผลในทางวิชาการศึกษาไว้ดังนี้

1. เป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันของนักศึกษาหรือนักศึกษาที่ออกจากสถานศึกษาไปแล้ว สำหรับฝ่ายแนะแนวหรือบริหารงานบุคคลของสถาบันการศึกษา

2. เป็นแผนงานที่กำหนดขึ้น เพื่อติดตามผลให้ทราบถึงสภาพในการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษา จากหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อความสอดคล้องในการจัดหลักสูตรและสภาพการปฏิบัติงาน

दनัย เทียนพุ่ม (2540 : 70) กล่าวว่า กระบวนการที่ดำเนินภายหลังจากที่โครงการฝึกอบรม/หลักสูตรการฝึกอบรมได้เสร็จสิ้นไปแล้วก็จะมี การติดตามผลของโครงการฝึกอบรมนั้นต่อไป โดยพิจารณาถึงผลกระทบ(Impact)จากโครงการฝึกอบรม ผลพลอยได้หรือผลข้างเคียง (Side-Effect) และ/หรือการใช้ประโยชน์(Utility) สิ่งที่ได้จากโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นการศึกษาสภาพที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหาร

สรุป ความหมายของการติดตามผลโครงการฝึกอบรมได้ว่า โครงการที่ดำเนินไปนั้น ก้าวหน้าไปแค่ไหน เพื่อการวางโครงการต่อไปอีก หรือเป็นข้อมูลสำหรับช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร

วัตถุประสงค์ของการติดตามผล

ลักขณา พานิชศุภผล (2530) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการติดตามผลการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อบุคคลหลายฝ่ายด้วยกัน ทั้งผู้สำเร็จการฝึกอบรม วิทยากร ผู้สร้างหลักสูตร ตลอดจนผู้บริหารโครงการฝึกอบรม ในการปรับปรุงดำเนินการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น โดยมีความมุ่งหมายว่า

1. ช่วยให้การฝึกอบรมเป็นระบบที่สมบูรณ์มากขึ้น
2. เพื่อปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น
3. เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือขยายขอบเขตหรือเน้นให้มากในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรม

4. เพื่อปรับปรุงโครงการฝึกอบรมและแก้ไขข้อบกพร่องของหลักการ

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540 : 247-248) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ในการติดตามผลการฝึกอบรมมีหลักดังนี้

1. การติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อต้องการทราบว่าผู้รับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ (ความรู้, ทักษะ, ทักษะ) พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์การเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมเพียงไร

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการเรียนรู้ (ความรู้, ทักษะ, ทักษะ) พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์การ เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงไร และสามารถนำความรู้ความสามารถเหล่านั้นไปปฏิบัติงานจริง เพิ่มผลผลิตส่วนเพิ่ม (Marginal Product) หรือประสิทธิภาพในการทำงานมากน้อยเพียงไร

3. เพื่อทราบถึงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมว่ามีข้อบกพร่อง มีข้อเสนอแนะในการแก้ไขอย่างไรบ้าง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ความสามารถไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการขององค์การและเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการฝึกอบรมครั้งต่อไปให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

นักประเมินโครงการฝึกอบรม

ประอร สุนทรวิภาต (2526 : 23) แบ่งนักประเมินออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. นักประเมินภายในโครงการ ประเมินความก้าวหน้าของโครงการได้เป็นอย่างดี แต่ในการประเมินรวมสรุป ความผูกพันในโครงการอาจทำให้เกิดอคติ

2. นักประเมินภายนอกโครงการ เป็นผู้รู้เทคนิคการประเมินมีความเป็นกลางสูง ผลการประเมินรวมสรุปมักได้รับการยอมรับสูงจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพราะถือนักประเมินภายนอกมิได้มีความผูกพันกับโครงการ

3. ผสมกันทั้งนักประเมินภายในโครงการและนักประเมินภายนอกโครงการ

ขั้นตอนการติดตามผลการฝึกอบรม

ปาน สวัสดิ์สาลี (2535) กล่าวว่า มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1. กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการติดตามผล (Focus)

ขั้นที่ 2. วางแผนการติดตามผล (Planning)

ขั้นที่ 3. ดำเนินการตามแผน (Implement)

ขั้นที่ 4. วิเคราะห์ข้อมูล (Analyze)

ขั้นที่ 5. รายงานผล (Report)

วิธีการติดตามผล

สุชา และ สุรางค์ จันท์ธรม (2527 : 155-177) ได้กล่าวถึงวิธีการติดตามผลไว้หลายวิธีซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมกับสภาพการงบประมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น อย่างไรก็ตามพอสรุปวิธีการติดตามผลต่างๆ ได้ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถามหรือแบบสำรวจ ข้อดีของวิธีนี้คือประหยัดเวลา แต่จะมีปัญหาเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามควรเป็นแบบที่เข้าใจง่าย มีคำถามลักษณะปลายเปิด

ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น และเพื่อให้เกิดความร่วมมือและความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับควรจำหน่ายซองถึงโรงเรียนและติดดวงตราไปรษณีย์ให้เรียบร้อย

2. วิธีการสัมภาษณ์ ข้อดีของวิธีนี้คือ สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้ถูกติดตามได้ดีกว่าวิธีอื่นแต่มีข้อบกพร่องคือ เสียเวลามาก

3. วิธีการใช้แบบตรวจสอบ สามารถใช้สำรวจทัศนคติ ความคิดเห็น ตลอดจนข้อเท็จจริงต่างๆ ที่ต้องการทราบ แบบตรวจสอบจะรวบรวมคำถามไว้ และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงแต่ทำเครื่องหมายตอบเท่านั้น

4. การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรยายเกี่ยวกับประโยชน์ และข้อบกพร่องของการบริการต่างๆ ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นข้อมูลเปิด ยากแก่การรวบรวมประมวลผล เพราะไม่มีข้อจำกัดขอบเขตการตอบ

5. การอภิปราย เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสรุปข้อบกพร่องต่างๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งอาจทำกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สำเร็จการฝึกอบรมไปแล้ว หรือยังฝึกอบรมอยู่

6. การใช้โทรศัพท์ มีข้อจำกัดเช่นเดียวกับการสัมภาษณ์คือ เสียเวลามาก จึงใช้เฉพาะกรณีที่เป็นจำเป็นเท่านั้น

วิธีการต่างๆ ที่ผู้วิจัยกล่าวมาแล้วนี้ วิธีที่สะดวกที่สุดและได้ข้อมูลมากที่สุด คือการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นที่นิยมใช้มากที่สุด

ความสามารถในการประเมินโครงการฝึกอบรม

ประอร สุนทรวิภาต (2526 : 28 – 32) กล่าวว่า มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ต้องการรู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกอย่างไร

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) ผู้สอนต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้คือ เนื้อหาวิชา

การประเมินการเรียนรู้แยกเทคนิคในการประเมินได้ดังนี้

2.1 วัดความรู้ความคิด

2.2 วัดความรู้สึกและอารมณ์

2.3 วัดด้านการปฏิบัติ

3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior) วัดได้ยาก จึงมีผู้เสนอแนวคิดในการวัดผลพฤติกรรมการทำงานดังนี้

3.1 การประเมินแบบก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 การจัดตั้งมาตรฐานในการทำงาน

3.3 ความคิดเห็นในการทำงานมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

3.4 การประเมินการทำงานควรทำเมื่อพ้น 3 เดือนไปแล้ว

3.5 การใช้การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีได้เข้ารับการฝึกอบรม (Control Group) กับกลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรม

4. การประเมินผลที่เกิดแก่องค์กรเป็นส่วนรวม (Results) ซึ่งส่งมาถึงวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ วัตถุประสงค์มักเป็นไปในรูปของการลดต้นทุนการผลิต การลดการเข้าออกจากงาน การเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มขวัญและกำลังใจ ดังนั้นการประเมินผลที่เกิดแก่องค์กรเป็นส่วนรวมจึงทำได้ยาก จำเป็นที่จะต้องพิจารณาจากการประเมินทั้ง 3 ขั้นตอน

ผู้วิจัยสามารถสรุปการติดตามผลโครงการนี้ จากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย ได้ว่า การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการติดตามผลตามบทที่หนึ่ง ใช้วิธีการติดตามผลโดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นที่นิยมใช้มากที่สุด ผู้วิจัยเป็นนักประเมินภายนอกที่มีความเป็นกลางสูง จึงมีความน่าเชื่อถือในผลการประเมินรวมสรุปหลังสิ้นสุดโครงการ 3 เดือนไปแล้ว และมีการวิจัยแบบวางแผนงานเป็นอย่างดี เช่น การประเมินปฏิกิริยาความรู้สึกซึ่งเปิดโอกาสให้มีคำถามปลายเปิด การประเมินการเรียนรู้วัดความรู้ความคิดวัดความรู้สึกและอารมณ์ การประเมินพฤติกรรมวัดความคิดเห็นเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และการประเมินผลที่เกิดแก่องค์กร เช่น การเพิ่มขวัญและกำลังใจ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต

2.1 ความหมายของอินเทอร์เน็ต

ในปัจจุบันนี้ อินเทอร์เน็ตเป็นระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่มีผู้ใช้งานมากที่สุดในโลก การที่เราจะศึกษาถึงระบบอินเทอร์เน็ตจึงควรศึกษาถึงความหมายของอินเทอร์เน็ตก่อน ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมใจ บุญศิริ (2538 : 1) กล่าวว่า เป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบเครือข่ายจำนวนมหาศาลทั่วโลกเข้าไว้ด้วยกัน ภายใต้หลักเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน นั่นคือ ใช้โพรโทคอลที่ซีพี/ไอพี ทำให้เครื่องคอมพิวเตอร์ทั้งหลายในข่ายแห่งนี้สามารถติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลถึงกันได้โดยสะดวกรวดเร็วไม่ว่าข้อมูลเหล่านั้นจะอยู่ในรูปแบบใดๆ อาจจะเป็นตัวอักษร ข้อความภาพ หรือข้อความเสียง ได้ทั้งสิ้น

ถนอมพร ดันพิพัฒน์ (2539 : 2) กล่าวว่า เป็นเครือข่ายของคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงคอมพิวเตอร์ (ทั้งที่อยู่ในองค์กรรัฐและเอกชน) ทั่วทุกมุมโลกเข้าด้วยกันภายใต้มาตรฐานการเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์เพื่อการแลกเปลี่ยนและส่งผ่านข้อมูลตัวเดียวกัน โดยที่คอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงกันอยู่นี้อาจเป็นคนละเครื่องคนละตระกูลกัน หรือใช้อุปกรณ์ซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวกับการเชื่อมต่อเครือข่ายแตกต่างกัน

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งสองท่าน ผู้วิจัยสามารถที่จะสรุปความหมายของอินเทอร์เน็ตได้ว่า อินเทอร์เน็ต หมายถึง การเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์หลายๆ เครือข่าย โดยสามารถสื่อสารข้อมูลกันในรูปแบบของตัวอักษร ภาพ และเสียงได้อย่างรวดเร็ว

2.2 วิวัฒนาการของอินเทอร์เน็ตโลก

ในปี พ.ศ. 2512 กระทรวงกลาโหมอเมริกัน หรือ ดีโอดี (DOD = Department of Defense) และ อาร์ปา (ARPA = Armed – Forces Research Project Agency) ซึ่งเป็นหน่วยงานทหารของสหรัฐอเมริกา ได้ตั้งอาร์ปาเน็ต (ARPANET) เป็นเครือข่ายทดลองขึ้นเพื่อให้การสนับสนุนการวิจัยทางทหาร ในภาวะสงครามนั้นหน่วยงานต่างๆ ของกองทัพอาจจะถูกโจมตีเมื่อไรก็ได้ แต่หน่วยงานอื่น ๆ ที่เหลืออยู่จะต้องทำงานต่อไปได้ นั่นคือ ข้อมูลข่าวสารที่ถูกส่งจากจุดเริ่มต้นไปยังจุดหมายจะต้องอยู่ครบถ้วน แม้ว่าหน่วยงานที่ส่งข้อมูลจะถูกทำลายไปแล้วก็ตาม

พ.ศ. 2529–2530 องค์การวิทยาศาสตร์แห่งชาติอเมริกัน (NSF = US National Science Foundation) ได้ตั้งศูนย์ซูเปอร์คอมพิวเตอร์ ขึ้น 5 แห่ง โดยศูนย์คอมพิวเตอร์ขนาดยักษ์ของแต่ละแห่งมีมูลค่าถึง 1,750 ล้านบาท ดังนั้นเพื่อจะใช้ประโยชน์จากศูนย์นี้ให้คุ้มค่าทางเศรษฐกิจมากที่สุด จึงควรจะให้มีความสามารถกับทางศูนย์มากขึ้นโดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากปัญหาทางระบบราชการ เอนเอสเอฟจึงสร้างระบบเครือข่ายของตนเองขึ้นชื่อว่า เอนเอสเอฟเน็ต(NSFNET) เมื่อมีผู้นิยมใช้อินเทอร์เน็ตมากขึ้นได้รวมตัวกันตั้งสมาคมอินเทอร์เน็ตหรือเรียกย่อว่า “ ไอซอค ” (ISOC = Internet Society)

2.3 ประวัติอินเทอร์เน็ตในประเทศไทย

ประเทศไทยมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นครั้งแรกที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (มอ.) ในปี พ.ศ. 2530 การส่งจดหมายในช่วงนั้นไม่ได้ส่งเองโดยตรงถึงอินเทอร์เน็ตในสหรัฐอเมริกาแต่จะส่งผ่านไปยังเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย

ในช่วงพ.ศ. 2534 ได้เกิดความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในประเทศไทย เมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เป็นเกตเวย์อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย เริ่มให้บริการอินเทอร์เน็ตเต็มรูปแบบในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2535 ผ่านสายสื่อสารวงจรเช่าถาวรไปยังสหรัฐอเมริกา โดยตรง

ในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2538 ศูนย์บริการอินเทอร์เน็ตประเทศไทย ได้เปิดให้บริการอินเทอร์เน็ตเชิงพาณิชย์อย่างเป็นทางการเป็นรายแรก ปัจจุบันมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในรูปแบบเชิงพาณิชย์เป็นจำนวนมาก

2.4 การบริการและการใช้บริการอินเทอร์เน็ต

เครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้มีการใช้ในการทำกิจกรรมต่างๆมากมาย ได้แก่

- 2.4.1 การรับและส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์(E-mail)
- 2.4.2 การถ่ายโอนแฟ้มข้อมูล (File Transfer)
- 2.4.3 การเชื่อมต่อเข้าใช้งาน (Login) กับระบบคอมพิวเตอร์
- 2.4.4 การค้นหาข้อมูล
- 2.4.5 การอภิปรายและประชุมทางไกล

2.4.6 การติดต่อสื่อสารแบบโต้ตอบทันที

2.4.7 การส่งข้อความ

2.4.8 โทรศัพท์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

อินเทอร์เน็ตเป็นการนำศักยภาพของเทคโนโลยีสองด้าน คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้งานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งเทคโนโลยีทั้งสองพัฒนาได้มากเท่าใด รวดเร็วเท่าใด ศักยภาพของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตก็พัฒนาไปได้ตามนั้นเป็นเงาตามตัว

3. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตของโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี

หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมระยะที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะนโยบายด้านระบบสารสนเทศ เพื่อเร่งรัดพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ของกระทรวงศึกษาธิการ กรมและหน่วยงานในสังกัด จึงต้องการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษา สามารถใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อการสืบค้นและเผยแพร่ข้อมูล เพื่อให้สามารถรับส่ง ข่าวสารระหว่างหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย จึงดำเนินการ จัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตรนี้ขึ้นมา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้คณะครูอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษา สืบค้นข้อมูล และรับส่งข่าวสารได้
2. เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต
3. เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ทางด้านอินเทอร์เน็ตไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

เป้าหมาย

ข้าราชการครูในโรงเรียนปิยะบุตร จำนวน 50 คน มีความรู้ความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการสืบค้นและเผยแพร่ข้อมูล รับ - ส่ง ข่าวสารได้

วิธีการดำเนินการ

จัดทำโครงการเสนอขออนุมัติ	1	ต.ค.	44
แจ้งให้คณะครูอาจารย์ทราบ	8	ต.ค.	44
จัดเตรียมเอกสาร สถานที่ วิทยากร	9 - 10	ต.ค.	44
ดำเนินการอบรม	24 - 26	ต.ค.	44
จัดทำรายงานประเมินโครงการ	31	ต.ค.	44

สถานที่จัดอบรม

ห้องคอมพิวเตอร์ โรงเรียนปิยะบุตร อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

งบประมาณ

2,000บาท (เพื่อเลี้ยงอาหาร)

ผู้รับผิดชอบ

นางพิสมัย ศุภพงษ์ , นางสาวเนาวรัตน์ ผอบนาค , นางพรทิพย์ ทานะมัย

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

คณะกรรมการที่ผ่านการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในการใช้อินเตอร์เน็ตได้ 80%

4. ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนปิยะบุตร

4.1 สภาพทั่วไป โรงเรียนปิยะบุตรเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สหวิทยาเขตตักศิลา ตั้งอยู่เลขที่ 133 หมู่ 6 ตำบลโพหนอง อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี เดิมเป็นโรงเรียนราษฎร์ที่ได้รับการรับรองยกฐานะเทียบเท่าโรงเรียนรัฐบาล จัดตั้งเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2502 โดยมีพลตำรวจเอกสงวน - คุณบุญช่วย จิตดาลาน เป็นเจ้าของ ต่อมาเจ้าของโรงเรียนมอบโรงเรียนให้เป็นกรรมสิทธิ์ของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2514

4.2 สภาพปัจจุบัน ในปีการศึกษา 2546 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 1,056 คน คณะครู – อาจารย์ จำนวน 55 คน นักการ – ภารโรง จำนวน 3 คน พนักงานขับรถ จำนวน 1 คน มีอาคารเรียน 4 หลัง โรงฝึกงาน จำนวน 2 หลัง และหอประชุมขนาดเล็ก 1 หลัง

โรงเรียนได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมียุทธศาสตร์ดังนี้

นโยบาย เร่งพัฒนาประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาเครือข่ายศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) เครือข่ายคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ระบบการศึกษาทางไกลที่มีอยู่แล้ว ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนยิ่งขึ้น

เป้าหมาย ผู้บริหาร ครู นักเรียน สามารถใช้ระบบสารสนเทศในการพัฒนางานและแสวงหาความรู้ได้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และรู้จักเลือกเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

มาตรการ

1. พัฒนาหัวหน้าหน่วยงานในโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารการศึกษาให้ได้ผล

2. กำกับติดตาม สนับสนุนและพัฒนาครูในโรงเรียน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้ว ให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการ

สอนมากขึ้น โดยเฉพาะการใช้ศูนย์วิทยบริการ(Resource Center) การใช้อินเทอร์เน็ตและการสร้างเครือข่าย ห้องปฏิบัติการทางภาษา การศึกษาทางไกล

3. พัฒนาครู ผู้เรียน ให้เป็นทั้งผู้ใช้และผู้ผลิตสื่อการเรียนการสอน

5. แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์

โทมัส โอ ดาเวนพอร์ต (Thomas O. Davenport. 2000 : 32 – 37) กล่าวว่า ศัพท์คำว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) ปรากฏครั้งแรกในบทความในปี ค.ศ. 1961 ชื่อ "Investment in Human Capital" โดยนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลชื่อที่โอเดอร์ ดับเบิลยู. ชูลซ์ ตีพิมพ์ในวารสารวิจารณ์ ชื่อ "American Economic Review" ต่อมา ริชาร์ด ครอว์ฟอร์ด กล่าวว่า ทุนมนุษย์มีองค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถ (Ability) หมายถึง ความชำนาญในชุดรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งแบ่งได้อีก 3 หัวข้อคือ

1.1 ความรู้ (Knowledge) เปี่ยมด้วยความรู้ในข้อเท็จจริงที่จำเป็นสำหรับทำงานหนึ่งๆ

1.2 ทักษะ (Skill) หมายถึง ความคล่องแคล่ว รู้จักขั้นตอนและวิธีการสำหรับปฏิบัติการกิจใดภารกิจหนึ่งให้ลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี

1.3 พรสวรรค์ (Talent) เป็นความสามารถตามธรรมชาติ

2. พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ลักษณะการแสดงออกที่มีส่วนต่อความสำเร็จของงาน

3. ความพยายาม (Effort) หมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางกาย และความคิดไปใช้ด้วยความมีสติเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายเฉพาะบางอย่าง

4. เวลา (Time) หมายถึง ปัจจัยด้านลำดับเวลาของการลงทุนในทุนมนุษย์ ฉะนั้น ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของทุนมนุษย์ ทั้งในแง่ของความสัมพันธ์ในเชิงบวก และการเพิ่มในลักษณะทวีคูณ ดังแสดงให้เห็นภาพชัดเจน ดังนี้

$$\text{ทุนมนุษย์} = (\text{ความสามารถ} + \text{พฤติกรรม}) \times \text{ความพยายาม} \times \text{เวลา}$$
 (โทมัส โอ ดาเวนพอร์ต Thomas O. Davenport. 2000 : 39)

ผู้วิจัยสรุปแนวความคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ได้ว่า ต้นทุนประกอบด้วยทั้งที่ดิน ทุน แรงงาน และผู้ประกอบการ ซึ่งแรงงานหมายถึง แรงงานมนุษย์ ฉะนั้นมนุษย์ ถือเป็นต้นทุนตัวหนึ่ง ทุนมนุษย์ประกอบด้วย = (ความสามารถ + พฤติกรรม) × ความพยายาม × เวลา (โทมัส โอ ดาเวนพอร์ต Thomas O. Davenport. 2000 : 39) แนวคิดเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก การมีชีวิตที่ดีขึ้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริโภคที่สูงขึ้นของมนุษย์ (สมบัติ กุสุมาวลี. 2538 : 40) การเร่งสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางวัตถุ ทำให้รายได้รวมประชาชาติเพิ่มขึ้น แต่ก็ไม่ได้ทำให้เกิดการกระจายรายได้ที่มีประสิทธิภาพที่สามารถจะตอบ

สนองการบริโภคให้สูงขึ้นของมนุษย์ได้ (อลิศรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง และวิไลวรรณ โภยแก้วพริ้ง. 2538 : 2)

การพัฒนาที่มุ่งความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ยังก่อให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม เกิดช่องว่างระหว่างคนจนคนรวย ทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมามากมาย แนวคิดการพัฒนาที่ตัวคนไม่ใช่แรงพัฒนาวัตถุจึงเกิดขึ้น เพื่อให้ทุกๆกลุ่มหันมาสนใจและปรับยุทธศาสตร์การพัฒนาใหม่ที่เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ไม่ใช่ภาพลวงตาอย่างที่ผ่านๆ มา

การพัฒนาที่ตัวคนใช้การศึกษา หรือการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือให้เกิดการพัฒนา (เทียนฉาย กิระนันท์. 2519 : 9-10) การพัฒนาอย่างแท้จริงต้องเป็นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ให้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวเองและต่อส่วนรวมด้วย(อลิศรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, และวิไลวรรณ โภยแก้วพริ้ง. 2538 : 14-15)

6. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

6.1 ความหมายของความคิดเห็น

ได้มีการให้ความหมายของคำว่า “ความคิดเห็น” จากนักวิชาการ หลายท่าน พอสรุปได้ดังนี้

โกลาซา (Kolasa. 1969 : 386) กล่าวว่า เป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่างๆ หรือเป็นการลงความเห็นของบุคคลหนึ่งในข้อเท็จจริง

เดวิท (Davies. 1977 : 499) กล่าวว่า เป็นการสรุปผลหรือการตัดสินพิจารณาเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ก่อตัวขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคล หรือเป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีวิจรรย์ญาณ โดยยึดความรู้และประสบการณ์ของบุคคลนั้นเป็นหลัก โดยไม่จำเป็นต้องเอาความรู้ที่ถูกต้อง หรือข้อพิสูจน์ใดๆ มาพิสูจน์

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 3) กล่าวว่า ความคิดเห็นถือได้ว่าเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่งการแสดงความคิดเห็นมักมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยา เฉพาะอย่างยิ่งต่อสถานการณ์ภายนอก

สุชา และ สุรางค์ จันท์ธอม (2520 : 104) กล่าวว่า เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกความคิดเห็น ทัศนคติออกจากกันได้เพราะความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายกับทัศนคติ แต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคติเป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งหนึ่งที่อาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูด และการกระทำ ทัศนคติไม่เหมือนความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกมาได้อย่างเปิดเผย หรือตอบสนองตรงๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนกับทัศนคติ

สุพัตรา สุภาพ (2520 : 10) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ ด้วยการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้จะต้อง

อาศัยพื้นความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณา และประเมินค่าก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกนี้อาจจะได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่นได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 175) ความ(ความ) น. เรื่อง เช่น เนื้อความ ; เกิดความ ; อาการ ; คดีที่ฟ้องร้องกันในศาล ; คำนำหน้ากริยาวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ เช่น ความตาย ความดี ความชั่ว. ความชอบ น. คุณงามความดีที่ควรได้รับบำเหน็จ. ความหลัง น. เรื่องราวในอดีต.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 186) คิดเห็น ก. เข้าใจ.

สุนิสา ทนุผล (2530 : 5 - 6) กล่าวว่า แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น เกิดจากมูลเหตุ 2 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ที่บุคคลมีกับสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ หรือเกิดขึ้นในตัวบุคคล จากการได้พบเห็น ค้นเคย ได้ทดลอง ฯลฯ อันถือเป็นประสบการณ์ตรง (Direct Experience) และจากประสบการณ์โดยอ้อม (Indirect Experience) ได้แก่ การได้ยิน ได้ฟัง

2. ค่านิยมและการตัดสินใจ ค่านิยม เนื่องจาก กลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยม และการตัดสินใจ ค่านิยมไม่เหมือนกัน จึงอาจจะมีความคิดเห็นต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกัน

สิทธิโชค เล็งไพบูลย์(2532 : 18) กล่าวว่า ถ้าความคิดเห็นติดตัวเป็นเวลานานและลึกซึ้ง มากก็จะเป็นทัศนคติเฉพาะเรื่องที่แคบลงไป ความคิดเห็นหรือทัศนคติอาจเป็นผลของทัศนคติ จากบุคคลในส่วนหนึ่ง และยังเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล เช่น พื้นฐาน ความรู้ ประสบการณ์ทำงาน สถานการณ์กับสิ่งแวดล้อมต่างๆ และกระบวนการทางสังคม (Socialization) ที่บุคคลนั้นได้รับ และการได้รับอิทธิพลจากกลุ่มคนที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของเราได้

สมโภชน์ นนทชัย (2542 : 10-11) กล่าวว่า เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกที่ขึ้นอยู่กับจิตใจเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และการมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ

จากความหมายต่างๆ ข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออกโดยการพูด เขียน หรือสื่อสารให้บุคคลอื่นได้รับรู้ถึงความคิด ความรู้สึก อารมณ์ ค่านิยม หรือ ความเชื่อ ที่บุคคลมีต่อเรื่องราวใดๆ โดยมีอายุ พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

6.2 แบบวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็นเป็นการศึกษาหาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อ และความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ในการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้ง การฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็น

ไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน การวัดความคิดเห็นอาจใช้มาตรวัดแบบใดแบบหนึ่ง ทั้งนี้ การวัดความคิดเห็นอาจเป็นเพียงการคาดหมายความคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งนั้นๆ ซึ่งอาจมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบและอาจเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจกรรม วางโครงการ หรือวางแผนงาน เพราะบุคคลมักจะมีแนวโน้มเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของตนเอง (จตุพร ศิริวัฒนสกุล. 2545 : 10)

เนื่องจากความคิดเห็นจะส่งผลถึงทัศนคติ และการแสดงออกถึงพฤติกรรมของเจ้าของความคิด การวัดระดับความคิดเห็นจะช่วยให้สามารถกำหนดแนวทาง หรือนโยบายต่างๆ ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนรวมได้ การวัดความคิดเห็น ทัศนคติ แรงจูงใจและค่านิยม ได้มีการสร้างแบบทดสอบสำหรับสิ่งต่างๆ ดังกล่าว แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาด เพราะมีบางส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ เช่น การวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ฯลฯ ซึ่งผลที่ได้ออกมา จากการสอบถามความคิดเห็นเหล่านี้ จะเป็นตัวชี้ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ของกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว(จตุพร ศิริวัฒนสกุล. 2545 : 11)

สุจิตรา บุญรัตนพันธ์ (2535 : 143) กล่าวถึง มาตรวัดความคิดเห็นว่ามีอยู่ด้วยกันหลายแบบแต่ที่นิยมใช้กันแพร่หลาย ได้แก่ มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert-Type Scales) , มาตรวัดแบบเทอร์สโตน (Thurstone Scales) และมาตรวัดแบบกัทแมน(Guttman Scales) แต่เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุดแบบหนึ่ง ก็คือ มาตรวัดแบบลิเคิร์ต ออกแบบและสร้างโดย เรนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert) ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบรวมคะแนน (Summated Rating Scales) โดยกำหนดให้ข้อความทุกข้อความในแบบวัดความคิดเห็นมีความสำคัญเท่ากันหมด เมื่อความสำคัญเท่ากันหมดคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนในแบบวัดความคิดเห็น คือ ผลรวมของคะแนนทุกข้อ ซึ่ง เรนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert) ถือว่า ผู้มีความคิดเห็นที่ดีต่อสิ่งใด โอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นจะมีมากตามไปด้วย และโอกาสจะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นจะน้อย

การประเมินความคิดเห็น (Opinion) เป็นปัญหาสำคัญในด้านความคิดเห็นของกลุ่มที่ต่างกันก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันด้วย ซึ่งเรื่องเหล่านี้มีนักวิชาการให้ความสนใจและทำการศึกษาวิจัยกันมากในปัจจุบัน (จตุพร ศิริวัฒนสกุล. 2545 : 11)

7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรของการฝึกอบรม

7.1 ด้านการเรียนการสอน

กัลย์ชรีรา อ้นขวัญเมือง (2538) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การประเมินโครงการจัดการศึกษา สำหรับบุคลากรประจำการโปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ”

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนการสอน ในส่วนของวิธีสอนของอาจารย์และความชัดเจนในการวัดผลประเมินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สุวณี ดิเรกวัฒน์ (2538) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ ทักษะคติของผู้รับการฝึกต่อหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน : ศึกษากรณีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้รับการฝึกให้ข้อเสนอแนะโดยสรุปได้ดังนี้ ผู้สอนควรเพิ่มความสัมพันธ์กับผู้รับการฝึก ปรับวิธีการสอนให้เข้าใจง่าย มาสอนอย่างสม่ำเสมอ ตรงต่อเวลา และควบคุมอารมณ์ในการสอน ผู้ศึกษา(สุวณี)มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ ควรพัฒนาผู้สอนให้มีความรู้กว้างไกลสามารถนำมาเป็นประโยชน์ในการสอน เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษานอกสถานที่ในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งเกี่ยวข้องกับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรดังกล่าว สำหรับกฎระเบียบต่างๆ หากไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายใดๆ หรือความไม่ปลอดภัยของผู้รับการฝึกควรมีการปรับให้มีความยืดหยุ่นได้ตามสมควร

7.2 ด้านเนื้อหาวิชา

ภัทริยา พัฒนางกูร (2536) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคของสถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาในหลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าทุกรายวิชาในหลักสูตรมีเนื้อหาเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าวิธีการดำเนินการฝึกอบรมทางไกลเหมาะสม

กัลย์ชรีรา อ้นขวัญเมือง (2538) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การประเมินโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการโปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ”

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความเหมาะสมของโครงการในส่วนของลักษณะโครงการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาของหลักสูตรโดยรวมมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันในระดับมาก

สมพิศ ประสมทรัพย์ (2540) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชนบท (นบ. รพช.) ของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท : การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน รพช. ”

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม ไปใช้ปฏิบัติงานทุกหมวดวิชาอยู่ในระดับมาก ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ข้อเสนอแนะว่า ควรขยายเวลาการฝึกอบรมออกไป เลือกสรรวิทยากรที่มีคุณภาพ จัดให้มีการศึกษาดูงานในหลาย ๆ ด้าน ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวกับงาน รพช. และควรเข้มงวดเรื่องระเบียบวินัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากขึ้น

7.3 ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม

ภัทริยา พัฒนางกูร (2536) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคของสถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) อยู่ในเกณฑ์มาก ทั้งด้านเนื้อหา ภาษา แบบฝึกหัด ตัวอย่าง และรูปภาพ ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า วิธีการดำเนินการฝึกอบรมทางไกลเหมาะสม

กัลย์ชรา อ้นขวัญเมือง (2538) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การประเมินโครงการจัดการศึกษา สำหรับบุคลากรประจำการไปกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ”

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความพร้อมของปัจจัยการดำเนินโครงการในส่วนของ ความพร้อมและความพอใจของอาคารสถานที่ ความพร้อมของสื่อการเรียนการสอนและห้องปฏิบัติการ ความพร้อมในการให้บริการในการจัดการเรียนการสอน พื้นความรู้ความสามารถ ของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สุวณี ดิเรกวัฒน์ (2538) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ ทศนคติของผู้รับการฝึกต่อหลักสูตรเตรียม เข้าทำงาน : ศึกษากรณีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้รับการฝึกให้ข้อเสนอแนะโดยสรุปได้ดังนี้ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางควรจัดหาอุปกรณ์การฝึกเพิ่มมีหนังสือความรู้ด้านช่างอ่านประกอบการเรียน ปรับปรุง สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น จัดบริเวณสำหรับอ่านหนังสือ จัดอุปกรณ์และสถานที่เล่นกีฬา เพิ่มขึ้นจัดอาหารที่ถูกหลักอนามัย ทำความสะอาดสถานที่อาคารและโรงอาหารให้มีที่พักผ่อน เหมาะสมและเพียงพอ เพิ่มบริเวณสวนดอกไม้ ผู้ศึกษา(สุวณี)มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ ควรให้ความสนใจสภาพสิ่งแวดล้อมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการปรับให้มีความสะอาด สวยงาม และมีความสะดวกเพียงพอ จัดสถานที่สำหรับออกกำลังกายของผู้รับการฝึก เช่น การเล่นกีฬาต่าง ๆ ช่วยให้สุขภาพแข็งแรงและลดความรุนแรงของปัญหาอื่น ๆ ได้

7.4 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์

จินตนา บิลมาศ (2532) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การประเมินโครงการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่และหลักสูตรความรู้พื้นฐานการบริหารงานบุคคล ”

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้านปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต ของโครงการอบรมทางไกลอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม ข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรมทางไกลมี สมรรถนะผลทางการเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติต่อการทำงานราชการหลังการได้รับการ ฝึกอบรมสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลมีประโยชน์และมีความเกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมมาก

ภักทริยา พัฒนางกูร (2536) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคของสถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่า คุณสมบัตินในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้ผ่านการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีขึ้นไปมาก ภายหลังจากการผ่านการฝึกอบรม และผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าเนื้อหาวิชาในหลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกรายวิชาในหลักสูตรมีเนื้อหาเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน วิธีการดำเนินการฝึกอบรมทางไกลเหมาะสม

กัลย์ชีรา อันวัญเมือง (2538) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การประเมินโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการโปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ”

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบประสิทธิภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในส่วนของผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ ความสามารถด้านทักษะวิชาชีพมีความเหมาะสมในระดับมาก

จินตนา พึ่งเจริญพงศ์ (2540) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการอบรมนักกลางทุนรุ่นเยาว์ ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากเนื้อหาทั้ง 3 ด้านไปใช้ประโยชน์ในการทำงานตามหน้าที่ตนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการทำงานตามหน้าที่ของตนในระดับมาก 2 ด้าน คือ ภาคปฏิบัติ และภาคกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ภาคทฤษฎี

สมพิศ ประสมทรัพย์ (2540) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชนบท (นบ. รพช.) ของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท : การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน รพช. ”

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม ไปใช้ปฏิบัติงานทุกหมวดวิชาอยู่ในระดับมาก ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ข้อเสนอแนะว่า ควรขยายเวลาการฝึกอบรมออกไป เลือกสรรวิทยากรที่มีคุณภาพ จัดให้มีการศึกษาดูงานในหลาย ๆ ด้าน ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวกับงาน รพช. และควรเข้มงวดเรื่องระเบียบวินัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากขึ้น

สุรภัทร์ ชูตินันท์ (2544) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความคุ้มค่า สูงกว่าระดับปานกลาง ส่วนปัญหาในการฝึกอบรมต่ำกว่าระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเพศ

จินตนา พึ่งเจริญพงศ์ (2540) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการอบรมนักลงทุนรุ่นเยาว์ ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อโครงการฝึกอบรมทั้ง 3 ด้าน ในแง่ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานตามหน้าที่ของตน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรภัทร์ ชุตินันท์ (2544) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าอบรมชายกับผู้เข้าอบรมหญิง มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

7.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอายุ

ภัทริยา พัฒนางกูร (2536) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคของสถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) ไม่แตกต่างกัน

สุวณี ดิเรกวัฒน์ (2538) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ ทักษะคติของผู้รับการฝึกต่อหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน : ศึกษากรณีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ”

ผลการวิจัยพบว่า ไม่พบความแตกต่าง ของทัศนคติในกลุ่มผู้รับการฝึกที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ

สมพิศ ประสมทรัพย์ (2540) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชนบท (นบ. รพช.) ของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท : การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน รพช. ”

ผลการวิจัยพบว่า อายุ สัมพันธ์กับการนำเนื้อหาจากการฝึกอบรมไปใช้อยู่ในระดับน้อยมาก

7.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

จินตนา บิลมาศ (2532) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การประเมินโครงการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่และหลักสูตรความรู้พื้นฐานการบริหารงานบุคคล ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการที่มีระดับตำแหน่งในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าชุดการเรียนมีประโยชน์ต่อตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภัทธยา พัฒนางกูร (2536) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคของสถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) ไม่แตกต่างกัน

สุรภัทร์ ชูตินันท์ (2544) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานอำนวยการ กับผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานที่ช่วยบริหาร มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

7.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน

จินตนา บิลมาศ (2532) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การประเมินโครงการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่และหลักสูตรความรู้พื้นฐานการบริหารงานบุคคล ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าชุดการเรียนมีประโยชน์ต่อตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภัทธยา พัฒนางกูร (2536) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคของสถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) ไม่แตกต่างกัน

สุวณี ดิเรกวัฒน์ (2538) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ ทักษะคติของผู้รับการฝึกต่อหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน : ศึกษากรณีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง ”

ผลการวิจัยพบว่า ไม่พบความแตกต่าง ของทัศนคติในกลุ่มผู้รับการฝึกที่มีความแตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการทำงาน

สมพิศ ประสมทรัพย์ (2540) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชนบท (นบ. รพช.) ของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท : การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน รพช. ”

ผลการวิจัยพบว่า ประสพการณ์ ในการรับราชการสัมพันธ์กับการนำเนื้อหาจากการฝึกอบรมไปใช้อยู่ในระดับน้อยมาก

สุรภัทร์ ชูตินันท์ (2544) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าอบรมที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้เข้าอบรมที่มีประสพการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้รวบรวมและนำเสนอข้างต้น สรุปได้ว่า มีองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลต่อการฝึกอบรม เช่น การเรียนการสอน เนื้อหาวิชา การจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม และการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้หลายประการ มีปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และประสพการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากที่สุด

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอเอกสารโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตจากโรงเรียนปิยะบุตร เพื่อประมวลความรู้ทั้งหมดมากำหนดแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต และสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมเป็นด้านๆ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย
2. การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การกำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย

การกำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมายคือข้าราชการครูในโรงเรียนปิยะบุตรจำนวน 50 คน ที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 50 ฉบับตามจำนวนของประชากร

2. การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อใช้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ 4 ด้าน

1. ด้านการเรียนการสอน
2. ด้านเนื้อหาวิชา
3. ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม
4. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์

ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทประมาณค่า มีเกณฑ์ในการตรวจให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด สอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต

2.1 การสร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีลำดับขั้นตอนดังนี้

2.1.1 การสร้างแบบสอบถาม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและพัฒนาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาจาก เอกสาร บทความต่างๆ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือต่างๆ ที่เกี่ยวกับความคิดเห็น เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ และการติดตามผลโครงการตลอดจนสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์วิจัย และบุคคลต่างๆ เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมสี่ด้านนั้น

2.1.2 กระบวนการพัฒนาแบบสอบถาม

ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่สร้างขึ้น

โดยนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขและนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ท่านแรกมีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมจากภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ท่านที่สองมีประสบการณ์ด้านอินเทอร์เน็ตจากสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ท่านที่สามมีประสบการณ์ในการสอนและวิจัยในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ จากภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งสามท่านเป็นผู้ตรวจสอบความครอบคลุมตัวแปรสำคัญที่ต้องการศึกษาและรูปแบบที่เหมาะสมของข้อคำถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง

การทดลองใช้เครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำไปเก็บข้อมูลจากอาจารย์ที่มีความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรเป้าหมายจำนวน 20 คนที่โรงเรียนพระมารดานิจจานุเคราะห์ กรุงเทพมหานคร ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมแล้วนำข้อมูลที่รวบรวมแล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามแบบครอนบัค (Cronbach) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.9589

2.2 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

2.2.1 ด้านความตรงของแบบสอบถาม

วิธีการติดตามผลการฝึกอบรมมีหลายวิธีตามที่ผู้วิจัยได้กล่าวไว้ในบทที่สอง วิธีที่สะดวกที่สุดและได้ข้อมูลมากที่สุดคือการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นที่นิยมใช้มากที่สุด จากกระบวนการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยดำเนินการสร้างโดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ประกอบกับการสัมภาษณ์และการสังเกตโดยผู้วิจัยเองเป็นแนวทางในการดำเนินการสร้างและยึดวัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นขอบเขตของการกำหนดตัวแปรสำคัญ จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในด้านความตรงตาม

เนื้อหาที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ และความครอบคลุมตัวแปรสำคัญที่ศึกษาตลอดจนความชัดเจนของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร โดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วในขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือ จึงทำให้แบบสอบถามมีความตรงตามเนื้อเรื่องครอบคลุมตัวแปรสำคัญที่ต้องการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นอกจากนี้การใช้ภาษาที่ชัดเจนทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในข้อคำถามเป็นอย่างดี ข้อมูลที่ได้จึงเป็นข้อมูลที่เป็นจริงหรือใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด

2.2.2 ด้านความเที่ยงของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำคำตอบไปหาความเที่ยงของแบบสอบถามแบบครอนบาค

(Cronbach) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เมื่อพิจารณาจากกระบวนการสร้างแบบสอบถามที่ทำให้แบบสอบถามมีความตรงตามเนื้อเรื่องที่ศึกษา และเป็นแบบสอบถามที่มีความเที่ยงสูง ผู้วิจัยจึงมั่นใจได้ว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพเหมาะสมสำหรับใช้ในการวิจัย

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับแก้แล้วไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรเป้าหมายจำนวน 50 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนและการดำเนินการดังนี้ คือ

1. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อออกหนังสือถึงโรงเรียนปิยะบุตรในการขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนปิยะบุตรเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และแบบสอบถามไปยังโรงเรียนปิยะบุตร อ. บ้านหมี่ จ. ลพบุรี
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มประชากรเป้าหมาย และชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม เมื่อเสร็จสิ้นแล้วจึงเก็บแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมา

ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงวันศุกร์ที่ 1 สิงหาคม – วันศุกร์ที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2546 รวม 1 สัปดาห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ครบ 50 ชุดแล้ว คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ปรากฏว่าแบบสอบถามสมบูรณ์ทั้งหมด จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาแล้วทำการตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลทั้งหมดไปลงในแบบรหัส (Coding Form) เพื่อใช้เครื่องคอมพิวเตอร์คำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciences) ดังนี้

1. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีแจกแจงความถี่แล้วเรียงลำดับ
2. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 (เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) ประเมินผลสภาพข้อมูลพื้นฐานเป็นรายข้อและรวมกันในแต่ละด้าน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยใช้หลักเกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best.1970 : 201 – 204) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 ที่เป็นปลายเปิดใช้วิธีแจกแจงความถี่แล้วเรียงลำดับ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือ

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบบครอนบัค (Cronbach) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) มีสูตรดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543 : 168)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

- เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 K แทน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การหาค่าร้อยละ (Percentages) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 และ ตอนที่ 3 (ประคอง กรรณสูต. 2525 : 73)

$$P = \frac{n}{N} \times 100$$

P	หมายถึง	ค่าร้อยละ
n	หมายถึง	จำนวนผู้เลือกตอบในข้อนั้น
N	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบทั้งหมด

2.2 การหามัชฌิมเลขคณิตในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วน
ประเมินค่า 5 ระดับ ใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล
N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูล
เกี่ยวกับความคิดเห็นของโครงการใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 65)

$$S.D = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
\sum	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.4 การทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่าง
โดยใช้ t-test (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 166)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม
\bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 n_1, n_2 แทน จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

2.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 236)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F
 MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การแปลความหมายมีความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มประชากรเป้าหมาย
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มประชากรเป้าหมาย

จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน ได้นำเสนอในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	14	28.0
หญิง	36	72.0
รวม	50	100.0
2. อายุ		
25 - 35 ปี	3	6.0
36 - 45 ปี	28	56.0
สูงกว่า 45 ปี ขึ้นไป	19	38.0
รวม	50	100.0
3. ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน		
สอน	36	72.0
สอนและธุรการ	14	28.0
รวม	50	100.0
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 - 10 ปี	5	10.0
11 - 20 ปี	13	26.0
สูงกว่า 20 ปี ขึ้นไป	32	64.0
รวม	50	100.0

จากตาราง 1 แสดงว่า สถานภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรม 50 คน มีข้อมูลทั่วไปดังนี้
 ด้านเพศ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง 36 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0
 และเพศชาย 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

ด้านอายุ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี มีจำนวน 28 คน
 คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมามีอายุสูงกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0
 และอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ มีตำแหน่งหน้าที่
 ในการสอน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 และตำแหน่งหน้าที่ในการสอนและธุรการ
 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการ
 ทำงาน สูงกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมามีประสบการณ์ใน
 การทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และมีประสบการณ์ในการทำงาน
 1 - 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อินเตอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี

2.1 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ตใน
 โรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านเนื้อหาวิชา
 ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ได้นำเสนอในตาราง 2

ตาราง 2 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต
 ในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี

ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการเรียนการสอน	3.65	0.49	มาก
ด้านเนื้อหาวิชา	3.52	0.55	มาก
ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม	3.41	0.56	ปานกลาง
ด้านการนำไปใช้ประโยชน์	3.31	0.72	ปานกลาง
รวม	3.48	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 2 แสดงว่า ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ.ลพบุรี โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในด้านการเรียนการสอนและด้านเนื้อหาวิชา (\bar{X} มีค่า 3.65 และ 3.52) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ (\bar{X} มีค่า 3.41 และ 3.31) ถ้าเรียงระดับความคิดเห็นตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการเรียนการสอน ด้านเนื้อหาวิชา ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม และด้านการนำไปใช้ประโยชน์

2.2 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี เป็นรายชื่อ

ตาราง 3 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิทยากรโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี ด้านการเรียนการสอน

ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเรียนการสอน			
1.1 วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้เข้าใจมากที่สุด	3.68	0.55	มาก
1.2 วิทยากรมีทักษะในการใช้วิธีการสอนหลายรูปแบบ ซึ่งกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจและกระตือรือร้นในการเรียนรู้	3.58	0.70	มาก
1.3 วิทยากรใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะของวิชา	3.54	0.64	มาก
1.4 วิทยากรมีความรู้ในเรื่องอินเทอร์เน็ตเป็นอย่างมาก	3.94	0.65	มาก
1.5 ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสซักถามข้อสงสัยและปัญหาต่างๆ รวมทั้งแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่	3.62	0.80	มาก
1.6 วิทยากรสามารถตอบข้อซักถาม / ปัญหาต่างๆ แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจน	3.58	0.75	มาก
1.7 วิทยากรได้สาธิตขั้นตอนการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างละเอียดก่อนให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติ	3.62	0.69	มาก
รวม	3.65	0.49	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิทยากรของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี ด้านการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ (\bar{X} มีค่าตั้งแต่ 3.54 ถึง 3.94) โดยเรียงลำดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ วิทยากรมีความรู้ในเรื่องอินเทอร์เน็ตเป็นอย่างมาก วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้เข้าใจมากที่สุด และอันดับสามมีสองข้อคือ ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสซักถามข้อสงสัยและปัญหาต่างๆ รวมทั้งแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่และวิทยากรได้สาริตขั้นตอนการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างละเอียดก่อนให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติ

ตาราง 4 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต
ในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี ด้านเนื้อหาวิชา

ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ด้านเนื้อหาวิชา			
2.1 เนื้อหาวิชาของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ ฝึกอบรม	3.34	0.79	ปานกลาง
2.2 การจัดลำดับความยากง่ายของเนื้อหาวิชา เป็นไปอย่างเหมาะสม	3.48	0.57	ปานกลาง
2.3 เนื้อหาวิชาของหลักสูตรที่จัด มีความสอดคล้องกับพื้นฐาน ความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.48	0.78	ปานกลาง
2.4 เนื้อหาวิชาเหมาะสมกับลักษณะงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.40	0.80	ปานกลาง
2.5 เนื้อหาวิชาอินเทอร์เน็ตน่าสนใจ และตรงกับสิ่งที่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมต้องการเรียนรู้	3.54	0.64	มาก
2.6 เนื้อหาวิชาอินเทอร์เน็ตมีความทันสมัย และเหมาะสมกับ การใช้งานในสภาพการณ์ปัจจุบัน	3.84	0.65	มาก
2.7 มีการฝึกปฏิบัติที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะที่นำ ไปใช้ได้จริง	3.62	0.75	มาก
รวม	3.52	0.55	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี ด้านเนื้อหาวิชา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ข้อและระดับปานกลาง 4 ข้อ (\bar{X} มีค่าตั้งแต่ 3.34 ถึง 3.84) โดยเรียงลำดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ เนื้อหาวิชาอินเตอร์เน็ตมีความทันสมัยและเหมาะสมกับการใช้งานในสภาพการณ์ปัจจุบัน มีการฝึกปฏิบัติที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะที่นำไปใช้ได้จริง และเนื้อหาวิชาอินเตอร์เน็ตน่าสนใจและตรงกับสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการเรียนรู้

ตาราง 5 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต
ในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม

ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม			
3.1 การจัดสถานที่ดำเนินการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.56	0.70	มาก
3.2 สภาพของห้องที่ทำการฝึกอบรมมีความสะดวกสบายในการนั่งเรียน ไม่แออัดเกินไป	3.50	0.78	ปานกลาง
3.3 การจัดให้มีวัสดุ สื่อ และอุปกรณ์เพื่อใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม	3.46	0.73	ปานกลาง
3.4 เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.34	0.74	ปานกลาง
3.5 เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการฝึกอบรม มีสภาพการใช้งานที่ดีและทันสมัย	3.40	0.83	ปานกลาง
3.6 มีการจัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมได้เหมาะสมตรงตามเนื้อหาของหลักสูตร	3.36	0.82	ปานกลาง
3.7 จำนวนวันที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.26	0.85	ปานกลาง
รวม	3.41	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ การจัดสถานที่ดำเนินการฝึกอบรมมีความเหมาะสม($\bar{X} = 3.56$) ส่วนข้ออื่นๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง(\bar{X} มีค่าตั้งแต่ 3.26 ถึง 3.50) โดยเรียงลำดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ การจัดสถานที่ดำเนินการฝึกอบรมมีความเหมาะสม สภาพของห้องที่ทำการฝึกอบรมมีความสะดวกสบายในการนั่งเรียนไม่แออัดเกินไป และการจัดให้มีวัสดุสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

ตาราง 6 ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี ด้านการนำไปใช้ประโยชน์

ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์			
4.1 ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความมั่นใจต่อการนำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.40	0.67	ปานกลาง
4.2 ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจด้าน อินเทอร์เน็ตไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	3.30	0.73	ปานกลาง
4.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ด้านอินเทอร์เน็ตไปพัฒนา การปฏิบัติงานโดยสามารถประหยัดเวลาในการทำงานได้มาก ขึ้นกว่าเดิม	3.28	0.92	ปานกลาง
4.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในการใช้ อินเทอร์เน็ตเพื่อการสืบค้นและเผยแพร่ข้อมูล รับ – ส่ง ข่า สารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.24	0.79	ปานกลาง
4.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนาตนเองด้านการใช้ อินเทอร์เน็ตกับลักษณะงานที่หลากหลายขึ้น ซึ่งทำให้เกิด ประโยชน์ต่อตนเอง และต่อหน่วยงาน	3.36	0.98	ปานกลาง
รวม	3.31	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ (\bar{X} มีค่าตั้งแต่ 3.24 ถึง 3.40) โดยเรียงลำดับความคิดเห็น 3 อันดับแรกคือ ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความมั่นใจต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนาตนเองด้านการใช้อินเทอร์เน็ตกับลักษณะงานที่หลากหลายขึ้น ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน และผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจด้านอินเทอร์เน็ตไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมแตกต่างกัน ”

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน

ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต	ชาย (N = 14)		หญิง (N = 36)		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการเรียนการสอน	3.64	0.58	3.65	0.46	-0.075	0.940
ด้านเนื้อหาวิชา	3.47	0.63	3.54	0.52	-0.387	0.700
ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม	3.42	0.67	3.40	0.52	0.133	0.895
ด้านการนำไปใช้ประโยชน์	3.12	0.63	3.38	0.75	-1.143	0.259
รวม	3.44	0.54	3.50	0.47	-0.420	0.676

จากตาราง 7 การคำนวณด้วยโปรแกรม SPSS จะให้ค่า P หรือค่าความน่าจะเป็น (Probability) โดยรวมและทุกด้านมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมแตกต่างกัน ”

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน

ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ด้านการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.865	0.433	1.805	0.176
	ภายในกลุ่ม	47	11.264	0.240		
	รวม	49	12.129			
ด้านเนื้อหาวิชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.639	0.819	2.884	0.066
	ภายในกลุ่ม	47	13.351	0.284		
	รวม	49	14.990			
ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.881	0.441	1.413	0.254
	ภายในกลุ่ม	47	14.655	0.312		
	รวม	49	15.536			
ด้านการนำไปใช้ประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.492	1.746	3.684	0.033*
	ภายในกลุ่ม	47	22.275	0.474		
	รวม	49	25.767			
รวมทั้ง 4 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.320	0.660	2.999	0.059
	ภายในกลุ่ม	47	10.346	0.220		
	รวม	49	11.666			

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 การคำนวณด้วยโปรแกรม SPSS จะให้ค่าความน่าจะเป็น (F-Prob) ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ น้อยกว่า 0.05 ส่วนค่า F-Prob โดยรวมและด้านอื่นๆ มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการนำไปใช้

ประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกัน เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมแตกต่างกัน ”

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกัน

ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต	สอน (N = 36)		สอนและธุรการ (N = 14)		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการเรียนการสอน	3.59	0.52	3.78	0.39	-1.195	0.238
ด้านเนื้อหาวิชา	3.46	0.56	3.68	0.49	-1.243	0.220
ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม	3.37	0.59	3.51	0.46	-0.770	0.445
ด้านการนำไปใช้ประโยชน์	3.25	0.75	3.48	0.62	-1.033	0.307
รวม	3.43	0.52	3.62	0.36	-1.455	0.155

จากตาราง 9 การคำนวณด้วยโปรแกรม SPSS/PC จะให้ค่า P หรือค่าความน่าจะเป็น (Probability) โดยรวมและทุกด้านมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมแตกต่างกัน ”

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ด้านการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.913	0.957	4.401	0.018*
	ภายในกลุ่ม	47	10.216	0.217		
	รวม	49	12.129			
ด้านเนื้อหาวิชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.856	0.428	1.423	0.251
	ภายในกลุ่ม	47	14.134	0.301		
	รวม	49	14.990			
ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.606	0.303	0.954	0.393
	ภายในกลุ่ม	47	14.930	0.318		
	รวม	49	15.536			
ด้านการนำไปใช้ประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.472	0.736	1.424	0.251
	ภายในกลุ่ม	47	24.295	0.517		
	รวม	49	25.767			
รวมทั้ง 4 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.682	0.341	1.459	0.243
	ภายในกลุ่ม	47	10.984	0.234		
	รวม	49	11.666			

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 การคำนวณด้วยโปรแกรม SPSS/PC จะให้ค่าความน่าจะเป็น (F-Prob) ด้านการเรียนการสอน น้อยกว่า 0.05 ส่วนค่า F-Prob โดยรวมและด้านอื่นๆ มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 ของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 11

ตาราง 11 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต

ข้อ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
1.	ควรจัดอบรมให้ความรู้ใหม่ๆ สม่่าเสมอและทบทวนเป็นระยะๆ ว่าสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างแท้จริงหรือไม่เช่น ภาคเรียนละ1ครั้ง	8
2.	เป็นโครงการที่จัดได้ดีเหมาะสมทันเหตุการณ์ให้ครูพัฒนาตนเองให้ทันสมัย	4
3.	จอกอมพิวเตอร์เล็กเกินไป	3
4.	วิทยากรเป็นกันเอง ผู้เข้าอบรมมีโอกาสซักถามข้อสงสัยและปัญหาต่างๆจากวิทยากรได้เต็มที่เนื่องจากเป็นครูในโรงเรียนเดียวกัน	2
5.	เป็นโครงการที่ดีส่งผลต่อครูเป็นอย่างดีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง	2
6.	สะดวกไม่ต้องเดินทางไปอื่น ซึ่งจะเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเสียเวลา อีกทั้งจะทำให้ประหยัดงบประมาณสามารถพัฒนาครูในโรงเรียนได้จำนวนมาก	2
7.	ควรจะให้ครูได้ค้นคว้าอินเทอร์เน็ตมากขึ้นโดยมีเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ครูมากขึ้น	2
8.	ควรอบรมมากขึ้นเป็น 5 วัน	2
9.	ครูหลายท่านที่เข้าอบรมมิได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน	1

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
10.	ควรสอดแทรกการแก้ไขปัญหากรณีเครื่อง/ข้อมูลมีปัญหาในเบื้องต้น	1
11.	วิทยากรให้ใช้ชุดเดิม	1

จากตาราง 11

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตเรียงตามลำดับความถี่ได้ดังนี้

1. ควรจัดอบรมให้ความรู้ใหม่ๆ สม่่าเสมอและทบทวนเป็นระยะๆ ว่าสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างแท้จริงหรือไม่ เช่น ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในข้อนี้ จำนวน 8 คน

2. เป็นโครงการที่จัดได้ดีเหมาะสมทันเหตุการณ์ให้ครูพัฒนาตนเองให้ทันสมัย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในข้อนี้ จำนวน 4 คน

3. จอคอมพิวเตอร์เล็กเกินไป ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในข้อนี้ จำนวน 3 คน

4. วิทยากรเป็นกันเอง ผู้เข้าอบรมมีโอกาสซักถามข้อสงสัยและปัญหาต่างๆ จากวิทยากรได้เต็มที่เนื่องจากเป็นครูในโรงเรียนเดียวกันผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในข้อนี้ จำนวน 2 คน

5. เป็นโครงการที่ดีส่งผลต่อครูเป็นอย่างดีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในข้อนี้ จำนวน 2 คน

6. สะดวกไม่ต้องเดินทางไปที่อื่น สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเสียเวลา อีกทั้งจะทำให้ประหยัดงบประมาณสามารถพัฒนาครูในโรงเรียนได้จำนวนมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในข้อนี้ จำนวน 2 คน

7. ควรจะให้ครูได้ค้นคว้าอินเทอร์เน็ตมากขึ้นโดยมีเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ครูมากขึ้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในข้อนี้ จำนวน 2 คน

8. ควรอบรมมากขึ้นเป็น 5 วัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในข้อนี้ จำนวน 2 คน

9. ครูหลายท่านที่เข้าอบรมมิได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในข้อนี้ จำนวน 1 คน

10. ตรวจสอบแทรกการแก้ไขปัญหาคณิตเครื่อง/ข้อมูลมีปัญหาในเบื้องต้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในข้อนี้ จำนวน 1 คน

11. วิทยากรให้ใช้ชุดเดิม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในข้อนี้ จำนวน 1 คน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนปิยะบุตรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากที่สุด ซึ่งการพัฒนาอย่างแท้จริงต้องเป็นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ให้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวเองและต่อส่วนรวมด้วย(อลิศรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, และวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง. 2538 : 14-15)

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในด้านต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 ด้านการเรียนการสอน
 - 1.2 ด้านเนื้อหาวิชา
 - 1.3 ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม
 - 1.4 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ในด้านต่างๆ ดังนี้
 - 2.1 ด้านการเรียนการสอน
 - 2.2 ด้านเนื้อหาวิชา
 - 2.3 ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม
 - 2.4 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์
3. เพื่อรวบรวมปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม และข้อแนะนำต่างๆ ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสนอแนะไว้

สมมุติฐานในการศึกษา

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมแตกต่างกัน

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมแตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมแตกต่างกัน
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมแตกต่างกัน

กลุ่มประชากรเป้าหมาย

กลุ่มประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรอินเตอร์เน็ต ระหว่างวันที่ 24 – 26 ตุลาคม 2544 ที่โรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่เป็นกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มประชากรเป้าหมายที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านการเรียนการสอน จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านเนื้อหาวิชา จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ จำนวน 5 ข้อ

รวมข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ที่โรงเรียนปิยะบุตร อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมายมีจำนวน 50 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา 50 ฉบับ คิดเป็น 100.00 %

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC คำนวณหาค่าสถิติต่างๆ ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้ t - test และ F - test

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ.ลพบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ.ลพบุรี พบว่า ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในด้านต่างๆโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการเรียนการสอน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ วิทยากรมีความรู้ในเรื่องอินเทอร์เน็ตเป็นอย่างมาก วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้เข้าใจมากที่สุด และอันดับสามมีสองข้อคือ ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสซักถามข้อสงสัยและปัญหาต่างๆ รวมทั้งแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่และวิทยากรได้สาธิตขั้นตอนการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างละเอียดก่อนให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติ

1.2 ด้านเนื้อหาวิชา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นด้านเนื้อหาวิชาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ เนื้อหาวิชาอินเทอร์เน็ตมีความทันสมัยและเหมาะสมกับการใช้งานในสภาพการณ์ปัจจุบัน มีการฝึกปฏิบัติที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะที่นำไปใช้ได้จริง และเนื้อหาวิชาอินเทอร์เน็ตน่าสนใจตรงกับสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการเรียนรู้

1.3 ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็น

ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ การจัดสถานที่ดำเนินการฝึกอบรมมีความเหมาะสม สภาพของห้องที่ทำการฝึกอบรมมีความสะดวกสบายในการนั่งเรียนไม่แออัดเกินไป และการจัดให้มีวัสดุสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

1.4 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นด้านการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความมั่นใจต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนาตนเองด้านการใช้อินเตอร์เน็ตกับลักษณะงานที่หลากหลายขึ้นซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน และผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจด้านอินเตอร์เน็ตไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการนำไปใช้ประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม จากแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 ของกลุ่มประชากรเป้าหมาย เรียงตามลำดับความถี่ได้ดังนี้

- 3.1 ควรจัดอบรมให้ความรู้ใหม่ๆ สม่่าเสมอและทบทวนเป็นระยะๆ ว่าสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างแท้จริงหรือไม่ เช่น ภาคเรียนละ 1 ครั้ง
- 3.2 เป็นโครงการที่จัดได้ดีเหมาะสมทันเหตุการณ์ให้ครูพัฒนาตนเองให้ทันสมัย
- 3.3 จอคอมพิวเตอร์เล็กเกินไป
- 3.4 วิทยากรเป็นกันเอง ผู้เข้าอบรมมีโอกาสซักถามข้อสงสัยและปัญหาต่างๆ จากวิทยากรได้เต็มที่เนื่องจากเป็นครูในโรงเรียนเดียวกัน
- 3.5 เป็นโครงการที่ดีส่งผลต่อครูเป็นอย่างดีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง
- 3.6 สะดวกไม่ต้องเดินทางไปที่อื่น ซึ่งจะเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเสียเวลา อีกทั้งจะทำให้ประหยัดงบประมาณสามารถพัฒนาครูในโรงเรียนได้จำนวนมาก
- 3.7 ควรจะให้ครูได้ค้นคว้าอินเทอร์เน็ตมากขึ้นโดยมีเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ครูมากขึ้น
- 3.8 ควรอบรมมากขึ้นเป็น 5 วัน
- 3.9 ครูหลายท่านที่เข้าอบรมมีได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน
- 3.10 ควรสอดแทรกการแก้ไขปัญหากรณีเครื่อง/ข้อมูลมีปัญหาในเบื้องต้น
- 3.11 วิทยากรให้ใช้ชุดเดิม

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต พบว่า ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังที่สุจิตรา บุญยรัตนพันธุ์(2535 : 143) กล่าวถึง มาตรฐานวัดความคิดเห็นว่ามีอยู่ด้วยกันหลายแบบแต่ที่นิยมใช้กันแพร่หลายมากที่สุดแบบหนึ่ง ก็คือ มาตรฐานวัดแบบลิเคิร์ท (Rensis Likert) ที่ถือว่า ผู้มีความคิดเห็นที่ดีต่อสิ่งใด โอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นจะมีมากตามไปด้วย และโอกาสจะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นจะน้อย แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมอินเทอร์เน็ตมีความคิดเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นในระดับปานกลาง เนื่องจากข้อมูลจากข้อเสนอแนะทำให้ทราบว่า มีข้อจำกัดในการใช้วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ส่งผลให้ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ได้อย่างแท้จริง ซึ่งผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต สุรพนานนท์ชัย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม : กรณีศึกษา บริษัทกรู๊ปไทยการไฟฟ้า จำกัด พบว่า ผู้เข้าอบรม

มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านการบริหารการฝึกอบรม ด้านการประสานงาน ด้านวิทยากร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการเรียนการสอน ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าภารกิจหลักของวิทยากรก็คือการสอน ซึ่งก็มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันไป โดยวิทยากรจะต้องมีความสามารถด้านการสอนเป็นอย่างดี มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ สามารถสาธิตการใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างถูกขั้นตอนและเข้าใจง่าย อีกทั้งจะต้องมีการเตรียมการสอนมาเป็นอย่างดีและวางแผนการสอนอย่างมีระบบด้วย เพื่อให้การเรียนการสอนบังเกิดผลสำเร็จ ดังที่กัลย์ชรีรา อ้นขวัญเมือง (2538 : บทคัดย่อ) ที่ได้สอบถามการประเมินโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการโปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สรุปความคิดเห็นด้านการเรียนการสอนได้ดังนี้ องค์ประกอบสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอน คือวิธีสอนของอาจารย์และความชัดเจนในการวัดผลประเมิน และดังที่สุวาณี ดิเรกวัฒน์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคติของผู้รับการฝึกต่อหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน : ศึกษากรณีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปความคิดเห็นด้านการเรียนการสอนได้ดังนี้ ผู้สอนควรเพิ่มความสัมพันธ์กับผู้รับการฝึก ปรับวิธีการสอนให้เข้าใจง่าย มาสอนอย่างสม่ำเสมอ ตรงต่อเวลา ควบคุมอารมณ์ในการสอน ควรพัฒนาผู้สอนให้มีความรู้กว้างไกลสามารถนำมาเป็นประโยชน์ในการสอน เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษานอกสถานที่ในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งเกี่ยวข้องกับการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรดังกล่าว สำหรับกฎระเบียบต่างๆ หากไม่ก่อให้เกิดผลเสียใดๆ หรือความไม่ปลอดภัยของผู้รับการฝึก ควรมีการปรับให้มีความยืดหยุ่นได้ตามสมควร

1.2 ด้านเนื้อหาวิชา ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เนื้อหาสาระสำคัญของวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตมีความทันสมัย น่าสนใจ ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการพัฒนาทักษะ ให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ อรพรรณ พรสีมา (2537 : 3) ได้กล่าวไว้ว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติ (ขวัญและกำลังใจในการทำงาน) ซึ่งจากการวิเคราะห์โครงการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาอยู่นี้ จะเน้นความรู้และทักษะเป็นเรื่องสำคัญ ส่วนเจตคติเป็นผลพลอยได้ที่เกิดจากการมีความรู้เพิ่มขึ้นและทำถูกวิธี ย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเองทางด้านกำลังใจในการทำงาน (เสนาะ ดิเยาว์. 2532 : 154) ซึ่งผลจากการฝึกอบรม

เป็นจริงดังที่เสนาะ ดิยาวีได้กล่าวไว้ โดยพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความมั่นใจต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทริยา พัฒนางกูร (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคของสถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาในหลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่าทุกรายวิชาในหลักสูตรมีเนื้อหาเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าวิธีการดำเนินการฝึกอบรมทางไกลเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลย์ชรีรา อ้นขวัญเมือง (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ โปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์สภวิทยาลัรัตนโกสินทร์ พบว่า องค์ประกอบของความเหมาะสมของโครงการในส่วนของคุณลักษณะโครงการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรโดยรวมมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลย์ชรีรา อ้นขวัญเมือง (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการโปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์สภวิทยาลัรัตนโกสินทร์ พบว่า องค์ประกอบความพร้อมของปัจจัยการดำเนินโครงการในส่วนของคุณพร้อมและความพอเพียงของอาคารสถานที่ ความพร้อมของสื่อการเรียนการสอนและห้องปฏิบัติการ ความพร้อมในการให้บริการในการจัดการเรียนการสอน พื้นความรู้ความสามารถของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ที่ผลการฝึกอบรมเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาการฝึกอบรมทางด้านอินเทอร์เน็ตเป็นวิทยาการสมัยใหม่ จำเป็นจะต้องมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสนับสนุนต่อการฝึกปฏิบัติให้มากที่สุด จึงจะเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายของการฝึกอบรม

1.4 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับปานกลาง ที่ผลการศึกษาค้นคว้าเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าการนำอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่เมื่อมองในแง่การปฏิบัติจริงในโรงเรียนนั้นพบว่ามีปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น ขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้อจัดซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์มีจำนวนน้อยเกินไป ขาดทักษะและความชำนาญในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การแก้ไขปัญหากรณีเครื่อง/ข้อมูลมีปัญหาในเบื้องต้น จอคอมพิวเตอร์เล็กเกินไป ขาดการติดตามผลการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา พึ่งเจริญพงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อ

โครงการอบรมนักลงทุนรุ่นใหม่ ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากเนื้อหาทั้ง 3 ด้าน ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานตามหน้าที่ตนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปผลการศึกษา ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ. ลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้านและปานกลาง 2 ด้าน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการเรียนการสอน ด้านเนื้อหาวิชา ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ปรากฏว่าความคิดเห็นด้านการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านการเรียนการสอนนี้หมายถึงวิธีสอนหรือวิธีการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรจะปรากฏและเห็นได้ชัดเจนจากพฤติกรรมของวิทยากร และยังเป็นพฤติกรรมอันดับแรกในการสร้างความยอมรับนับถือศรัทธาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและบุคคลอื่นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประวิทย์ เหล่าพิเดช (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยความคิดเห็นของครูและนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอนวิชาคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูมีความคิดเห็นด้านการเรียนการสอนวิชาคอมพิวเตอร์เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก จากวัตถุประสงค์ของการติดตามผลการฝึกอบรมตามที่ บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540 : 247-248) กล่าวว่า การติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อต้องการทราบว่าผู้รับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ (ความรู้, ทักษะ, ทศนคติ) พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์การเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมเพียงไร เพิ่มขึ้นมากหรือน้อยเพียงไร และสามารถนำความรู้ความสามารถเหล่านั้นไปปฏิบัติงานจริง เพิ่มผลผลิตส่วนเพิ่ม (Marginal Product) หรือประสิทธิภาพในการทำงานมากน้อยเพียงไร และเพื่อจะได้ทราบถึงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมว่ามีข้อบกพร่อง มีข้อเสนอแนะในการแก้ไขอย่างไรบ้าง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ความสามารถไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการขององค์การและเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการฝึกอบรมครั้งต่อๆ ไปให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น แต่ผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการที่จะบรรลุเป้าหมายของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร ที่ทำให้ครูมีความรู้ความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการสืบค้นและเผยแพร่ข้อมูล รับ - ส่ง ข่าวสารได้ จึงไม่สามารถนำความรู้ความสามารถเหล่านั้นไปปฏิบัติงานจริง เพิ่มผลผลิตส่วนเพิ่ม (Marginal Product) หรือประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นได้

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อินเทอร์เน็ต

1.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ(ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันโดยคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้ชายและผู้หญิงมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน และการศึกษาก็ยังได้เปิดโอกาสให้สามารถแสวงหาความรู้ได้ตามความต้องการ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน | ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา พึ่งเจริญพงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการอบรมนักลงทุนรุ่นเยาว์ ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมต่อโครงการฝึกอบรมทั้ง 3 ด้าน ในแง่ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานตามหน้าที่ของตน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรภัทร์ ชูตินันท์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัดประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ผู้เข้าอบรมชายกับผู้เข้าอบรมหญิง มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

1.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม โดยรวม ทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ(ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันโดยคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มประชากรเป้าหมาย มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี, 36 – 45 ปี, สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป ซึ่งทั้งหมดเป็นวัยของผู้ใหญ่ด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งถือว่าเป็นคนในวัยเดียวกัน และมีลักษณะคล้ายคลึงกันผลอันนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ เพ็ญแข ประจันปัจฉิม (2537 : 70-73) ที่อธิบายว่าบุคคลในวัยผู้ใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยกลางคนและผู้สูงอายุจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทริยา พัฒนางูร (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคของสถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวณี ดิเรกวัฒน์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคติของผู้รับการฝึกต่อหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน : ศึกษากรณีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ไม่พบความแตกต่างของทัศนคติในกลุ่มผู้รับการฝึกที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ ประสมทรัพย์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชนบท (นบ. รพช.) ของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท : การนำเนื้อหา

ในหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ สัมพันธ์กับการนำเนื้อหาจากการฝึกอบรมไปใช้อยู่ในระดับน้อยมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการนำไปใช้ประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (เปรียบเทียบผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการนำไปใช้ประโยชน์แตกต่างกัน) ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มประชากรเป้าหมายมีความคิดเห็นหลากหลายในการนำไปใช้ประโยชน์ซึ่งเป็นกลุ่มที่เข้าถึงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และกลุ่มที่ยังไม่เข้าถึงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพวงสุวรรณพันธ์มะม่วง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของผู้จบหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน หน่วยฝึกอาชีพวัดนอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้จบหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเว้นแต่ด้านการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ตเป็นเรื่องที่จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนวิธีการเหมือนกัน ดังนั้นไม่ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะอยู่ในลักษณะกลุ่มงานใดจะไม่มีผลทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทริยา พัฒนางกูร(2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคของสถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรภัทร์ ชูตินันท์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัดประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด พบว่า ผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานอำนวยการ กับผู้เข้าอบรมที่เป็นกลุ่มงานที่ช่วยบริหาร มีความรู้ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

2.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม โดยรวม ทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันโดยคิดเห็นไปในแนว

ทางเดียวกัน) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน และส่วนมากไม่มีประสบการณ์ในด้านอินเทอร์เน็ต ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ต่างก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ต้องการหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอินเทอร์เน็ต และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง จึงทำให้ตัวแปรประสบการณ์ไม่ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทริยา พัฒนางกูร(2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผล ผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค ของสถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน(ชุดการเรียนด้วยตนเอง) ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวณี ดิเรกวิวัฒน์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคติของผู้รับการฝึกต่อหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน : ศึกษากรณีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง พบว่า ไม่พบความแตกต่างของทัศนคติในกลุ่มผู้รับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ ประสมทรัพย์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชนบท (นบ. รพช.) ของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท : การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน รพช. พบว่า ประสบการณ์ ในการรับราชการสัมพันธ์กับการนำเนื้อหาจากการฝึกอบรมไปใช้อยู่ในระดับน้อยมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรภัทร์ ชูตินันท์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัดพบว่า ผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความรู้ ความคุ้มค่า และปัญหาในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นด้านการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (เปรียบเทียบผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการเรียนการสอนแตกต่างกัน) ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเรียนการสอนในนิยามศัพท์เฉพาะหมายถึงการบรรยาย การอภิปราย การสาธิตของวิทยากร ซึ่งได้เน้นการปฏิบัติเนื่องจากเป็นหลักสูตรเน้นทักษะ ซึ่งเมื่อติดตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 50 คน กับผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม 3 คน คิดเป็น 17 : 1 ซึ่งเป็นไปได้สูงที่จะดูแลผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเฉพาะด้านการเรียนการสอนแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัย ของชาญชัย ลิวตรงสิมา

(2521 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติของวิทยากรผู้ให้การอบรมจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ สามารถให้ข้อคิดเห็นด้านเนื้อหาเทคนิควิธีการและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและได้รับการยอมรับในความสามารถในการ ปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความสามารถในการสอน และการใช้สื่อประเภทต่างๆ เป็นผู้มีความสนใจ ทางวิชาการและทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และ บุคลิกภาพ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นวิทยากร และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ลองเกอร์แมน (Longerman. 1974 : 47) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการสอนที่ดีว่า ครูที่ดี ต้องช่วยสรุปการอภิปรายต่างๆ ให้รัดกุม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจได้ถูกต้องนำไปใช้ในชีวิต ประจำวันได้ เพราะฉะนั้นจึงน่าจะเป็นที่ยอมรับกันได้ว่าครูเป็นหัวใจสำคัญของการสอนหรือ การอบรมทุกประเภท

3. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ตจากแบบสอบถามปลายเปิดทั้ง 4 ด้าน ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดง ความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 13 คน ดังนี้

ความคิดเห็นที่มีความถี่สูงสุดคือ ควรจัดอบรมให้ความรู้ใหม่ๆ สม่่าเสมอและทบทวน เป็นระยะๆ ว่าสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างแท้จริงหรือไม่ เช่น ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะคุณครูทำหน้าที่สอนหนังสือในรูปแบบเดิมๆ ซึ่งรูปแบบนี้ไม่จำเป็นต้องใช้ คอมพิวเตอร์อาจทำให้ลืมความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมา แต่ก็อยากให้ทางโรงเรียนได้จัดให้ ทบทวนอยู่เสมอ นอกจากนี้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่รองลงมาคือ เป็น โครงการที่จัดได้ดีเหมาะสมทันเหตุการณ์ให้ครูพัฒนาตนเองให้ทันสมัย เป็นเพราะคุณครูได้เล็ง เห็นว่าอินเตอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทต่อชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบันมาก และจอคอมพิวเตอร์ เล็กเกินไป คงเป็นเพราะคุณครูที่โรงเรียนปิยะบุตรมีอายุค่อนข้างสูงวัยเนื่องจากตั้งแต่ประเทศไทยเกิดวิกฤติการณ์เศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมารัฐบาลก็ประหยัดงบประมาณ ไม่มีการบรรจุข้าราชการเพิ่ม ถึงแม้จะบรรจุก็จะเลือกเฉพาะสาขาที่ขาดแคลน เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ฯลฯ คุณครูที่มีอยู่แล้วก็ต้องจัดสรรการทำงานให้เต็มที่ทำให้โรงเรียนปิยะบุตร ไม่มีครูใหม่เข้ามาบรรจุที่นี้เป็นเวลาหลายปีแล้ว คุณครูที่มีอยู่แล้วเกือบทั้งหมดค่อนข้างสูงวัย เมื่อเข้าอบรมอินเตอร์เน็ตจึงมองหน้าจอไม่ค่อยชัดเจน

๕ ผู้วิจัยได้นำหลักเศรษฐศาสตร์การศึกษา มาใช้วิเคราะห์ผลการฝึกอบรมดังกล่าวซึ่งได้ชี้ให้เห็นถึงความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต ว่าโครงการ ฝึกอบรมนี้ก่อให้เกิดผลด้านต่างๆ อย่างไรดังที่นำเสนอไปแล้ว และมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง การได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตร

อินเทอร์เน็ต สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมบังเกิดผลสำเร็จและประหยัดค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรม และสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดดังข้อเสนอแนะต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต โรงเรียนปิยะบุตร ควรมีการอบรมสัมมนาและเผยแพร่ความรู้ต่างๆในด้านอินเทอร์เน็ต ให้แก่คุณครูในโรงเรียนอยู่เสมออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และควรขยายเวลาในการฝึกอบรมออกไปเป็น 5 วัน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ผ่านการฝึกอบรมได้ตรงกับความต้องการมากที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และกระตุ้นให้เกิดการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ไม่เกิดความสูญเปล่าในการฝึกอบรมและส่งเสริมโครงการฝึกอบรมให้บรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณครู และส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน
2. โรงเรียนปิยะบุตร ควรมีการประสานงาน และร่วมมือระหว่างโรงเรียนด้วยกัน ตลอดจนภาคเอกชนและสถานประกอบการต่างๆ ในการพัฒนาคุณครูเพื่อเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนในโลกยุคโลกาภิวัตน์
3. ผู้บริหารโรงเรียนปิยะบุตรควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่แล้วให้ทั่วถึงและสะดวกในการใช้งานกับคุณครูทุกคน เพื่อจะช่วยบรรเทาปัญหาที่พบจากการวิจัยว่ามีคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอและจอคอมพิวเตอร์เล็กเกินไป
4. ผู้บริหารของโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรม เพื่อพัฒนาอินเทอร์เน็ตในด้านต่างๆ เช่น ด้านการเรียนการสอน ด้านเนื้อหาวิชา ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ และควรสอดแทรกการแก้ไขปัญหากรณีเครื่อง/ข้อมูลมีปัญหาในเบื้องต้น เพื่อให้อยู่ในแนวทางที่พึงประสงค์ สอดคล้อง เป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และควรมีการติดตามผลการฝึกอบรมด้วย
5. วิทยากรผู้ฝึกอบรมควรจะมีหมั่นสำรวจ และปรับปรุงตนเองในด้านเทคนิคการฝึกอบรมให้เป็นที่ต้องการและเป็นที่ยอมรับของผู้เข้ารับการอบรมมากยิ่งขึ้น
6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะต้องให้ความสนใจ มีความตั้งใจในการเข้ารับการฝึกอบรมและหมั่นฝึกฝนปฏิบัติหาความรู้ด้านอินเทอร์เน็ตอยู่เสมอด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางออกไป ในการจะนำมาพัฒนาคุณครูที่ผ่านการฝึกอบรม
2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ในสถาบันอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ สถาบันราชการหรือสถาบันเอกชน เพื่อที่จะเปรียบเทียบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมในลักษณะ Pre-test และ Post-test เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเปรียบเทียบถึงความแตกต่างของการติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อให้เห็นผลการวิจัยในภาพที่ชัดเจนขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลย์ชีรา อ้นขวัญเมือง. (2538). การประเมินโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ
โปรแกรม วิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. ปรินทิพนิพนธ์
กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2544). แผนพัฒนาการ
ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติฉบับที่ 9 (2545-2549).
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติฉบับที่ 9 (2545-2549). กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- จินตนา บิลมาศ. (2532). การประเมินโครงการฝึกอบรมทางไกล. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน สำนักงานก.พ.
- จินตนา พึ่งเจริญพงศ์. (2540). การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครง
การอบรมนักลงทุนรุ่นเยาว์ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. ปรินทิพ
นิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนคร
ินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จตุพร ศิริวัฒนสกุล. (2545). ความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนออนไลน์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์
บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
เทพเนรมิตร.
- ชาญชัย ลิวรัตน์. (2521). หลักการจ้องค้การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ชำนาญ อริยะกุล. (2541,มกราคม). "ครูกับการเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาคน," การศึกษา
กรุงเทพฯ. 21(4) : 5 – 11.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2540). กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : ก.นล พิมพ์.
- ถนอมพร ดันพิพัฒน์. (2539,กรกฎาคม - กันยายน). "อินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษา,"
ครุศาสตร์. 25(1) : 1 - 11.
- เทียนฉาย กิระนันท์. (2519). เศรษฐศาสตร์ : ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.

- ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. (2543). สังคมศาสตร์พื้นฐานการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ : ประชากร แรงงาน การศึกษาศาสนา จริยธรรม สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). วิธีวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : พี.เอ็น. การพิมพ์.
- ประคอง กรรณสุด. (2525). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ทศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประวิทย์ เหล่าพิเดช. (2535). ทำการวิจัยความคิดเห็นของครูและนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอนวิชาคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ประอร สุทรวีภาต. (2526). การวิเคราะห์การประเมินโครงการฝึกอบรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปาน สวัสดิ์สาลี. (2535). การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พวงสุวรรณ พันธุ์มะม่วง. (2541). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของผู้จบหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน หน่วยฝึกอาชีพวัดนอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2539). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญแข ประจันปัจฉนิก. (2537). "สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย," วารสารจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประมวลศิลป์.
- ภัทรียา พัฒนางกูร. (2536). การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกโรงเรียน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- รุ่ง แก้วแดง. (2538). *รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ : มติชน.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2539). *เทคนิคการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ลักขณา พาณิชสุภผล. (2530). *การติดตามผลการดำเนินการฝึกอบรมโดยวิธีการสอนทางไกลหลักสูตร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย เดชพรุ่ง. (2538). *101 วิธีสู่ความเป็นยอดผู้จัดการฝ่ายผลิต*. กรุงเทพฯ : เอชเอ็นกรุ๊ป.
- วิจิต สุรพนานนท์ชัย. (2545). *ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม : กรณีศึกษา บริษัทกรู๊ปไทยการไฟฟ้า จำกัด*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2543). *การวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. วิทยานิพนธ์ วิทยาการจัดการ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม. (2539). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิวัฒน์.
- สมใจ บุญศิริ. (2538). *อินเตอร์เน็ต : นานาสาระแห่งบริการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2538). *กระบวนการทัศนการพัฒนาคนุสร่วมสมัย : ทุนนิยม VS มนุสรณ์นิยม*. ในโครงการบัณฑิตศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รุ่นที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประมวลศิลป์.
- สมพิศ ประสมทรัพย์. (2540). *การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชนบท(นบ.รพช.) ของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท : การนำเนื้อหา ในหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติงาน รพช.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมโภชน์ นนทชัย. (2542). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาและเจ้าหน้าที่กรมอาชีวศึกษาต่อโครงการพัฒนาเยาวชนเพื่อความมั่นคง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- สิทธิโชค เล็งไพบูลย์. (2532). *ทรรณะของประชากรกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและเลขานุการคณะกรรมการสภาตำบลต่อบทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนาตำบลเพื่อการพัฒนาสังคมในระดับตำบล หมู่บ้าน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุกัญญา ตีระวนิช. (2533). *การศึกษาและประเมินผลการใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์โครงการอีสานเขียว*. กรุงเทพฯ : คณะนิเทศศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา สุกบรรทัด. (2538). *สงครามและสันติภาพแห่งศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.
- สุจิตรา บุญรัตนพันธ์. (2535). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชา และ สุรางค์ จันท์เอม. (2520). *จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2527). *จิตวิทยาการแนะแนว*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- สุนิสา ทนุผล. (2530). *แนวความคิดช่วยเหลือตนเองของผู้นำท้องถิ่นหลังจากดำเนินงานโครงการผู้นำท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข. (2534). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2520). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรพล จันทรابطย์. (2535). *การเรียนรู้กับการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรวิทยาการใช้น้ำชลประทาน กองฝึกอบรม กรมชลประทาน.
- สุรภัทร์ ชูตินันท์. (2544). *การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การวัด ประเมิน และวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวานี ดิเรกวัฒน์. (2538). *ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกต่อหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ศึกษากรณีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน*. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2532). *งานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 7 (ฉบับแก้ไขปรับปรุง). กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. *แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พื้นที่ พิมพ์ลิขิต.

- อรพรรณ พรสีมา. (2537). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อลิศรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง และวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง. (2538). *เทคนิคการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุดม ศิลปอาชา. (2538, พฤษภาคม - สิงหาคม). *Information Technology* ของไทย ใน *ทศวรรษหน้า*. 4(8) : 21 - 26.
- Best, John W. (1970). *Research in Education*. 3rd ed. Newjericy : Prentice Hall.
- Davenport, Thomas O. (2000). *Human Capital : What It Is and Why People Invest It*. San Francico : Jossey Bass.
- Davies, J.R. (1977). *Managerial Economics*. London : Mcdonald.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw-hill Book.
- Kolasa, Blair J. (1969). *Introduction to be havioral sscience for business/Blair J. Kolasa*. New York : John Wiley.
- Longerman, Philip D. (1974). *You Can Be A successful Teachers of Adults*. Washington. D.C. : National Association for Public continuting and Adult Education.
- Shertzer, Bruce and Shelley, Stone C. (1971). *Fundamental of Guidance*. 3rd ed. Boston : Honghton Mifflin.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรืองลักษณ์ ไรจนพันธ์	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากร ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข	รองผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ประภาพร เฟื่องฟูสกุล	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



บันทึกข้อความ

72

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/5504

วันที่ ๕ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางภัทริยา ศรีสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ.ลพบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ.ลพบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางภัทริยา ศรีสมุทร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณี หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/5509

วันที่ 4 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์

เนื่องด้วย นางภัทริยา ศรีสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ.ลพบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุคมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ อาจารย์อรรณพ โพธิสุข เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ.ลพบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางภัทริยา ศรีสมุทร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

74

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/5910

วันที่ ๕ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางภัทริยา ศรีสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ.ลพบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุคมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ อาจารย์ประภาพร เฟื่องฟูสกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ.ลพบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางภัทริยา ศรีสมุทร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/ 5544



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนพระมารดานิจจานุเคราะห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางภัทริยา ศรีสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ.ลพบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ดำรงค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครู-อาจารย์โรงเรียนพระมารดานิจจานุเคราะห์ จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต ในโรงเรียนปิยะบุตร จ.ลพบุรี ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางภัทริยา ศรีสมุทร ได้เก็บข้อมูล ในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-718279 มือถือ 01-8398126

ที่ ศธ 0519.12/ 5943



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปิยะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางภัทริยา ศรีสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ.ลพบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครู-อาจารย์ ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ต ในวันที่ 24-26 ตุลาคม 2544 ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเตอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร จ.ลพบุรี ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางภัทริยา ศรีสมุทร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-7182179 มือถือ 01-8398126

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามในการทำวิจัย

แบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร

เมื่อวันที่ 24 – 26 ตุลาคม พ.ศ. 2544

แบบสอบถามฉบับนี้ ต้องการศึกษาคำความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุงการฝึกอบรม ให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงตามความต้องการของท่านให้มากที่สุด และแบบสอบถามนี้ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือจากท่าน

ภัทริยา ศรีสมุทร

นิสิตปริญญาโท เศรษฐศาสตร์การศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย เรื่อง

ความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนปิยะบุตร
เมื่อวันที่ 24 – 26 ตุลาคม พ.ศ. 2544

ตอนที่ 1

คำชี้แจง

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง

2. อายุ
 - () 25 - 35 ปี
 - () 36 - 45 ปี
 - () สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน
 - () สอน
 - () สอนและธุรการ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - () 1 – 10 ปี
 - () 11 - 20 ปี
 - () สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต
คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาระดับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ต่อไป
 นี้ว่ามีมาก มีน้อย เพียงใด โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้เลือก	1
เห็นด้วยน้อย	ให้เลือก	2
เห็นด้วยปานกลาง	ให้เลือก	3
เห็นด้วยมาก	ให้เลือก	4
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้เลือก	5

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต	ระดับความคิดเห็น				
	1 เห็นด้วย น้อยที่สุด	2 เห็นด้วย น้อย	3 เห็นด้วย ปานกลาง	4 เห็นด้วย มาก	5 เห็นด้วย มากที่สุด
1. ด้านการเรียนการสอน 1.1 วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้เข้าใจมากที่สุด 1.2 วิทยากรมีทักษะในการใช้วิธีการสอนหลาย รูปแบบ ซึ่งกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี ความสนใจและกระตือรือร้นในการเรียนรู้ 1.3 วิทยากรใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับ ลักษณะของวิชา 1.4 วิทยากรมีความรู้ในเรื่องอินเทอร์เน็ตเป็น อย่างมาก 1.5 ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสซักถามข้อสงสัย และปัญหาต่างๆ รวมทั้งแสดงความคิดเห็นได้ เต็มที่ 1.6 วิทยากรสามารถตอบข้อซักถาม / ปัญหา ต่างๆ แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความเข้าใจ ได้อย่างชัดเจน 1.7 วิทยากรได้สาธิตขั้นตอนการใช้ อินเทอร์เน็ตอย่างละเอียดก่อนให้ผู้เข้ารับการ อบรมได้ฝึกปฏิบัติ					

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต	ระดับความคิดเห็น				
	1 เห็นด้วย น้อยที่สุด	2 เห็นด้วย น้อย	3 เห็นด้วย ปานกลาง	4 เห็นด้วย มาก	5 เห็นด้วย มากที่สุด
<p>2. ด้านเนื้อหาวิชา</p> <p>2.1 เนื้อหาวิชาของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรม</p> <p>2.2 การจัดลำดับความยากง่ายของเนื้อหาวิชาเป็นไปอย่างเหมาะสม</p> <p>2.3 เนื้อหาวิชาของหลักสูตรที่จัด มีความสอดคล้องกับพื้นฐานความรู้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>2.4 เนื้อหาวิชาเหมาะสมกับลักษณะงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>2.5 เนื้อหาวิชาอินเทอร์เน็ตน่าสนใจ และตรงกับสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการเรียนรู้</p> <p>2.6 เนื้อหาวิชาอินเทอร์เน็ตมีความทันสมัยและเหมาะสมกับการใช้งานในสภาพการณ์ปัจจุบัน</p> <p>2.7 มีการฝึกปฏิบัติที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะที่นำไปใช้ได้อย่างแท้จริง</p> <p>3. ด้านการจัดบรรยากาศของการฝึกอบรม</p> <p>3.1 การจัดสถานที่ดำเนินการฝึกอบรมมีความเหมาะสม</p> <p>3.2 สภาพของห้องที่ทำการฝึกอบรมมีความสะดวกสบายในการนั่งเรียนไม่แออัดเกินไป</p> <p>3.3 การจัดให้มีวัสดุ สื่อ และอุปกรณ์เพื่อใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3.4 เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>3.5 เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการฝึกอบรม มีสภาพการใช้งานที่ดีและทันสมัย</p> <p>3.6 มีการจัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมได้เหมาะสมตรงตามเนื้อหาของหลักสูตร</p> <p>3.7 จำนวนวันที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม</p>					

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอินเทอร์เน็ต	ระดับความคิดเห็น				
	1 เห็นด้วย น้อยที่สุด	2 เห็นด้วย น้อย	3 เห็นด้วย ปานกลาง	4 เห็นด้วย มาก	5 เห็นด้วย มากที่สุด
<p>4. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์</p> <p>4.1 ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความมั่นใจต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>4.2 ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจด้านอินเทอร์เน็ตไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง</p> <p>4.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ด้านอินเทอร์เน็ตไปพัฒนาการปฏิบัติงานโดยสามารถประหยัดเวลาในการทำงานได้มากขึ้นกว่าเดิม</p> <p>4.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการสืบค้นและเผยแพร่ข้อมูล รับ - ส่ง ข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนาตนเองด้านการใช้อินเทอร์เน็ตกับลักษณะงานที่หลากหลายขึ้น ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และต่อหน่วยงาน</p>					

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ขอความร่วมมือจากท่านช่วยพิจารณาแล้วเขียนเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอินเทอร์เน็ตที่นำมาใช้ในโรงเรียนปิยะบุตร

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงานจัดฝึกอบรมโรงเรียนปิยะบุตร.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะอื่น.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นาง ภัทริยา ศรีสมุทร
วันเดือนปีเกิด	13 สิงหาคม 2512
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	812 หมู่บ้านชีไซต์วิลเลจ ซอย 5 ตำบลหัวทะเล ถ. ราช สีมาจักรราช อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2525	ประถมศึกษา โรงเรียนอุบลวิทยาคม อุบลราชธานี
พ.ศ. 2528	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนารีนุกูล อุบลราชธานี
พ.ศ. 2531	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนลือคำหาญวารินชำราบ อุบลราชธานี
พ.ศ. 2535	บริหารธุรกิจการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล นครราชสีมา
พ.ศ. 2546	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร