



ความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ
จังหวัดกาญจนบุรี

Need of Artificial Art Training to Build Career for Elder at Elder
Club in Kanchanaburi

อภิรติ โสพฤ

นิอร ดาวเจริญพร

รุ่งฤทัย รำพึงจิต

มานิตย์ แก้ววงษ์ศิริ

สมสมร พรพรรณพิพัฒน์

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทคัดย่อ

ชื่องานวิจัย ความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ
จังหวัดกาญจนบุรี

คณะผู้วิจัย อภิรติ โสฬส นีอร ดาวเจริญพร รุ่งฤทัย รำพึงจิต
มานิตย์ แก้ววงษ์ศิริ สมสมร พรพรรณพิพัฒน์
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
งบประมาณเงินรายได้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี พ.ศ.2561 จำนวน 30 คน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 61-71 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวนมากที่สุด รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เคยประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ/ธุรกิจส่วนตัว มีสถานภาพสมรสและมีโรคประจำตัว หลักสูตรงานศิลปะประดิษฐ์ที่ต้องการฝึกอบรม พบว่ากลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรปักผ้าเป็นตัวสัตว์ มากที่สุด รองลงมาคือหลักสูตรพรมเช็ดเท้าจากเศษผ้า เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้ พบว่ากลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีความต้องการฝึกอบรมจำนวน 2-3 วัน ต้องการฝึกอบรมในวันจันทร์-ศุกร์ เวลา 08.00-16.00 น. กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีเหตุผลที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างรายได้ รองลงมาคือเพื่อฝึกสมาธิ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ได้จริงในชีวิตประจำวัน

Research Title: Need of Artificial Art Training to Build Career for Elder at Elder Club in Kanchanaburi

Research Team: Apirat Sorose , Nion Dowchroenporn , Rungrutai Rumpungjit
Manit Kaewwongsiri , Somsamorn Pornpunpipat

Faculty of Home Economics Rajamangala University of Technology Phra Nakhon
Revenue Budget of 2018 Fiscal Year

Abstract

This study was aimed to explore the needs for vocational art crafts training needs for the senior association in Kanchanaburi. The questionnaire with the reliability of 0.88. was used to explore the needs for the art crafts training for the career development. The samples were 30 people in the senior association in Kanchanaburi.

The results showed that most of the samples were 61-71 years old and most had the primary education followed by secondary education. Their former occupations were business owners who were married and some were married and had congenital disorder. It was found that most of the participants wanted to be trained to fold towels into the shape of animals followed by scrap fabric rugs. As for the training period throughout the course, most participants required 2-3 day trainings from Monday to Friday, 08:00 to 16:00 in order to make money. The second to that was to practice meditation, and the third was to use the knowledge acquired in everyday life.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี คณะผู้วิจัย ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรดี โสพฤกษ์ นางสาวนิอร ดาวเจริญพร นางสาวรุ่งฤทัย รำพึงจิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์มานิตย์ แก้ววงษ์ศิริ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมสมร พรพรรณพิพัฒน์ สำเร็จได้ด้วยการได้รับอนุมัติงบประมาณจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และจากบุคคลหลายท่านที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ ความคิดเห็น และกำลังใจ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ และขอขอบคุณผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานให้งานวิจัยนี้ลุล่วงสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ

คณะผู้วิจัย



สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		ก
กิตติกรรมประกาศ		ค
สารบัญ		ง
สารบัญภาพ		ฉ
สารบัญตาราง		ช
บทที่ 1	บทนำ	
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
	ขอบเขตของการวิจัย	2
	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	3
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
	เอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม	4
	ข้อมูลบุคลากรกับการฝึกอบรม	7
	ข้อมูลอะไรที่ควรจะมีในระบบ	7
	ข้อสังเกตในการจัดเก็บข้อมูล	9
	ประเภทของความจำเป็นในการฝึกอบรม	9
	การพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรฝึกอบรม	11
	การฝึกอบรม	22
	การพัฒนาอาชีพ	49
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์	52
	งานศิลปประดิษฐ์	62
	ข้อมูลเกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี	66
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	
	ประชากร	77
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	77
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	77
	ขั้นตอนการดำเนินการ	78
	การวิเคราะห์ข้อมูล	78
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	ความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์	79
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
	สรุปผลการศึกษา	84
	อภิปรายผล	86
	บรรณานุกรม	87
	ภาคผนวก	88



สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Smith	14
2	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Fox	15
3	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Taba	16
4	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler	17
5	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor and Alexander	20
6	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบพินิจระบบ (systems approach)	21
7	ลำดับความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ (Hierachy of Needs Theory)	55
8	ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)	57
9	ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)	58



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงค่าร้อยละและความถี่ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย	79
4.2	แสดงความถี่ และค่าร้อยละ ความต้องการการฝึกอบรมอาชีพ ด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี	81



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันพบว่า ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2553 กล่าวได้ว่าจำนวนประชากรประเทศไทยจาก 67.4 ล้านคน มีผู้สูงอายุสูงถึง 8.01 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ของประชากรทั้งหมด และมีแนวโน้มที่จะมีจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และในอีก 20 ปีข้างหน้า พ.ศ.2573 จะมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 เท่าตัว แต่ในขณะเดียวกันประชากรวัยแรงงานที่มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ จะมีจำนวนลดลงน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ.2553 และในปี พ.ศ.2573 ประชากรวัยแรงงานโดยเฉลี่ยจะมีจำนวน 6 คนต่อผู้สูงอายุ 1 คน และในปี พ.ศ.2573 ประชากรวัยแรงงานโดยเฉลี่ยจะลดลงเหลือจำนวน 2 คน ต่อผู้สูงอายุ 1 คน เท่านั้น (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ) ทำให้กลุ่มคนวัยแรงงานนอกจากจะต้องรับภาระในการหาเลี้ยงครอบครัวแล้ว ยังต้องมีหน้าที่ในการดูแลเลี้ยงดูผู้สูงอายุตามไปด้วย ภาวะเช่นนี้ จะส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุในอนาคตอันใกล้ และปัญหาที่จะเกิดตามมาคือ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อาจถูกละเลยหรือถูกทอดทิ้งเพิ่มมากขึ้น นั่นคือกลุ่มประชากร ๑ ใน ๔ ของประเทศไทย สะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุหรือบุคคลที่อายุ 60 ปี ขึ้นไปนั้น ควรที่จะได้รับการส่งเสริมช่วยเหลือและสนับสนุนในด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเองได้อย่างยืนยาวและมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 - 2564) และตามแนวคิดพื้นฐานของการจัดทำแผนข้อหนึ่งที่กล่าวไว้ว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือเป็นภาระต่อสังคม แม้ว่าผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งจะประสบความทุกข์ยากและต้องการการเกื้อกูลจากสังคมและรัฐบาล แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งหรือบางช่วงของวัยผู้สูงอายุเท่านั้นที่ประสบปัญหา ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงต้องการการพัฒนา ยังคงมีความรู้ความสามารถที่จะดำเนินชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งพาตนเองได้ และมีหลักประกัน สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ ที่พบว่า ลักษณะทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุช่วงวัยต้น ที่มีอายุระหว่าง 60 -69 ปี ยังมีความต้องการที่จะทำงาน ถึงร้อยละ50.00 มีงานทำอยู่ร้อยละ 31.90 และไม่ได้ทำงานร้อยละ 68.10 จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังมีความต้องการในการประกอบอาชีพเพื่อหารายได้และสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเอง แต่จากข้อมูลการศึกษาเบื้องต้น พบว่าการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างงาน สร้างอาชีพเพื่อเสริมรายได้นั้นยังคงมีจำนวนน้อย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สูงอายุควรจะได้รับ การส่งเสริม สนับสนุนในด้านการทำงานและการหารายได้ ตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 - 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุ มาตราที่ 2.3 การส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ ทั้งยังสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของวารสารณั กรุดทอง พบว่ากลุ่มแม่บ้านสตรีจังหวัดสมุทรสงคราม ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

จากเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะจัดทำหลักสูตรเพื่อการส่งเสริมรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามศักยภาพของผู้สูงอายุที่เหมาะสม โดยเริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการและศึกษาปัจจัยข้อมูลพื้นฐานของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของชมรม พบว่า ปัจจุบันชมรมดังกล่าวมีจำนวนผู้สูงอายุสูงถึง 96,374 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 ของประชากรจังหวัดกาญจนบุรี เป็นชมรมที่มีความเข้มแข็งจัดการประชุมให้แก่สมาชิกและแกนนำกลุ่มทุกเดือน โดยคุณเพ็ญพิมล ศิริปโชติ นายกสมาคมชมรมผู้สูงอายุ และประธานสาขาสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย ประจำจังหวัดกาญจนบุรี อีกทั้งมีความต้องการในการฝึกอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ชมรมและสมาชิกชมรม เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุและเป็นการเตรียมความพร้อมรับมือกับสังคมผู้สูงอายุที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีการจัดการรายได้ของตนเองให้เพียงพอตามศักยภาพ คลายความวิตกกังวล ไม่เป็นภาระของบุตรหลานและสังคมส่วนรวม ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ สะท้อนความมีคุณค่าในตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม เกิดเป็นคุณลักษณะทางเศรษฐกิจที่ดีของผู้สูงอายุในบริบทการสร้างรายได้ ลดการเกิดภาระของผู้ที่เกี่ยวข้อง เกิดความอภิมมัย ดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนของตนได้อย่างมีคุณภาพ สมเหตุสมผลและสมวัย

ทั้งนี้ ผลของการศึกษาวิจัยจะเป็นแนวทางและมีบทบาทสำคัญต่อประเด็นที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุ ในบริบทการสร้างอาชีพและโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นช่องทางในการเพิ่มพูนและเสริมรายได้ทางเศรษฐกิจและสังคมผ่านการปฏิบัติงานของกลุ่มสถาบันการศึกษาผ่านกลุ่มชมรมผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นให้มีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น และจะเป็นหลักสูตรต้นแบบในการที่จะนำไปพัฒนาสังคมผู้สูงอายุในพื้นที่อื่นๆ หรือพื้นที่ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

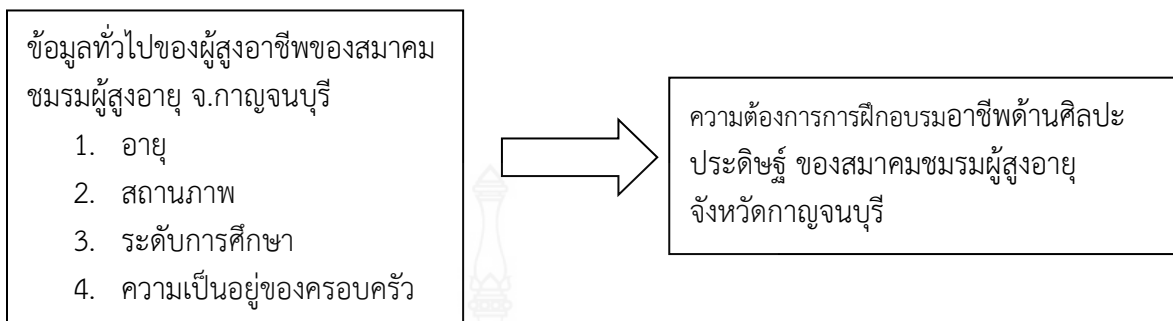
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุจังหวัดกาญจนบุรี

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคคลที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 40 คน

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ข้อมูลจากกลุ่มผู้สูงอายุสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมฝึกอบรมอาชีพเพื่อสร้างรายได้

1.5.2 กลุ่มผู้สูงอายุของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตรงความต้องการของตนเอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 เอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.1.1 ความจำเป็นการจัดฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาโครงการโดยอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี และเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง โดยไม่มีการหยุดยั้ง ซึ่งการกระทำทั้งหมดก็เพื่อความมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องขวนขวายหาความรู้ให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญเพื่อการบรรเทาการสูญเสียอันเกิดจากการทำงาน โดยขาดความชำนาญและประสบการณ์ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนเจตคติ และพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงเจตคติเก่า ๆ ความเชื่อดั้งเดิมที่ล้าสมัย และเสื่อมถอยเพื่อให้บังเกิดเจตคติใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ตามคามประสงค์ขององค์กร เพราะเจตคติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กรตลอดจนการพัฒนาวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกแบบแผนยิ่งขึ้น

การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ ประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งนอกจากองค์กรจะช่วยพัฒนาให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมแล้วก็ควรได้มีการฝึกฝนพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น การหาความจำเป็นการจัดฝึกอบรม

การหาความจำเป็นการจัดฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการจัดฝึกอบรมประกอบไปด้วยกิจกรรมหลายขั้นตอนได้มีนักวิชาการและนักฝึกอบรมหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของการหาความจำเป็นไว้ เช่น

แวนสัน (watson, 1988) ได้เสนอขั้นตอนในการศึกษาความจำเป็นในการอบรมบุคลากรไว้รวม 6 ขั้นตอน คือ

2.2.1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่องานในตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติ ข้อมูลที่ศึกษาประกอบด้วย

2.2.1.1 ที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่ เช่น ขนาดขององค์กร นโยบายแผนพัฒนาขยายขนาดขององค์กร หรือเทคโนโลยีที่องค์กรจะนำมาใช้

2.2.1.2 คุณลักษณะของบุคลากรในองค์กรโดยส่วนรวม เช่นคุณภาพในการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อองค์กร

2.2.1.3 ทักษะของฝ่ายบริหารที่มองเห็นความสำคัญของคุณประโยชน์ของการฝึกอบรมในทางบวก

2.2.1.4 ความต้องการของบุคลากรในองค์กร

2.2.2 ศึกษาความต้องการการจัดฝึกอบรม เกี่ยวกับงาน ตาม ตำแหน่ง หน้าที่ ของบุคลากร ข้อมูลที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.2.2.1 ระดับของตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจะบ่งชี้ถึงระดับความรู้ ทักษะหรือเจตคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.2.2.2 บทบาทตามตำแหน่งหน้าที่

2.2.3 คาดหมายการเปลี่ยนแปลงที่มีสาเหตุจากงานในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นการพิจารณาว่าบุคลากรต้องการอะไร ด้านใด มากน้อยเพียงใด

2.2.4 พิจารณาความรู้ทักษะ หรือเจตคติที่จำเป็นต้องฝึกอบรม

2.2.5 ตัดสินใจว่าต้องมีการจัดฝึกอบรม

2.2.6 พิจารณาความแตกต่างของ คุณสมบัติในตำแหน่งที่องค์กรคาดหวัง กับคุณสมบัติของบุคลากรที่มีอยู่ และวัดระดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องฝึกอบรม

การศึกษากระบวนการหาความต้องการด้านความจำเป็นในการฝึกอบรมของนักวิชาการและนักฝึกอบรมจำนวนมาก ตามขั้นตอนใหญ่รวม 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวิเคราะห์สภาพการณ์ การพิจารณาปัจจัยที่บ่งชี้ว่าเกิดปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กร

2. ขั้นการวางแผน เพื่อหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม โดยเริ่มจากการวางแผนศึกษานโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของหน่วยงานย่อย แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ของการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดระยะเวลา แผนปฏิบัติงานกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบในการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาวิจัยข้อมูล เริ่มตั้งแต่การสร้างเครื่องมือเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ไปจนถึงวิธีสรุปผลข้อมูล

3. ขั้นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร โดยเริ่มจากการศึกษานโยบาย เป้าหมาย จุดประสงค์ และแผนงานด้านบุคลากร ขนาดจำนวนบุคลากร ตลอดจนความต้องการของบุคลากร ศึกษาปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมรวมถึงค่านิยม ทัศนคติของฝ่ายบริหารที่มีต่อการฝึกอบรมด้วย ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นประจำ ได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของงานที่ต้องปฏิบัติ ลักษณะ โดยทั่วไปของงานที่ต้องปฏิบัติ ความรู้โดยทั่วไปที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ และเจตคติ

4. ขั้นกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน เปรียบเทียบความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยการเปรียบเทียบความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ ศึกษาความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงาน และความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ผู้ที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน

5. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการกำหนดหัวข้อที่จำเป็นต้องฝึกอบรมให้ครอบคลุมความหมายของการฝึกอบรม เช่น กำหนดหัวข้อด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และเจตคติที่จำเป็นต้องฝึกอบรม

6. ขึ้นพิจารณาปัญหาและสรุป เป็นการตัดสินใจพิจารณาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการพิจารณาแนวทางต่างๆ ที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจว่าต้องการแก้ไขปัญหาด้วยการฝึกอบรมหรือใช้วิธีอื่นๆ โดยพิจารณาว่า หากการฝึกอบรมสามารถแก้ไขปัญหาได้ และมีความคุ้มค่า จะจัดฝึกอบรมหรือไม่ แล้วทำรายงานสรุปผลการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

การตั้งข้อสังเกตเพื่อสรุปหาความต้องการที่จำเป็นในการฝึกอบรม ได้ดังนี้

1. การเสนอสิ่งที่คิดว่าเป็นปัญหา ปัญหาในที่นี้จะหมายถึง อันสืบเนื่องมาจากการขาดความรู้ ทักษะ หรือเจตคติ

2. การยอมให้มีการฝึกอบรม เป็นการพิจารณาว่าถ้าจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรแล้วบุคลากรจะสามารถนำความรู้ ทักษะ หรือเจตคติไปใช้ในการปฏิบัติได้จริงหรือไม่ จัดแล้วจะคุ้มกับค่าใช้จ่ายและเวลาที่เสียไปหรือไม่ และหากพิจารณาแล้วเห็นว่าต้องแก้ปัญหาด้วยวิธีอื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมจะแก้ปัญหาอย่างไร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการกำหนดว่าบุคลากรต้องการความรู้ ทักษะหรือเจตคติเรื่องอะไร และระดับใด

4. การยืนยันถึงความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการสรุปว่าการฝึกอบรม จะช่วยแก้ปัญหาและจะต้องจัดฝึกอบรมเรื่องใด มีขั้นตอนการจัดอย่างไรบ้าง และต้องใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอะไรบ้าง การฝึกอบรมต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก เพราะต้องใช้ทั้งกำลังคน ระยะเวลาสถานที่ที่เหมาะสมต่อจิตวิทยาการเรียนรู้ เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ดังนั้น เมื่อใดที่สมควรจะนำการฝึกอบรมเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น อาจพิจารณาได้จากเหตุปัจจัย ดังนี้

4.1 เมื่อไม่มีทางอื่นใดที่ดีกว่าในอันที่จะแก้ปัญหาในการผลิตสินค้าและบริการหรือในการปฏิบัติงานประจำ

4.2 เมื่อการฝึกอบรมเป็นการฝึกฝนปฏิบัติงาน (Performance Training)

4.3 เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในทางและทางลบ

4.4 เมื่อ มี เวลา จำกัด และ จำ เป็น ต้อง จัด ฝึ ก อ บ ร ม ให้ ทึ น ที่

4.5 เมื่อผู้รับการฝึกอบรมจะได้รับประโยชน์ ทั้งความทันสมัยและเพิ่มวิทยฐานะ (Update and Up-grade)

4.6 เมื่อผู้รับการฝึกอบรมอยู่ในสภาพที่พร้อมจะรับการฝึกอบรมและเห็นประโยชน์ที่จะรับการฝึกอบรมเต็มตามที่กำหนดไว้

4.7 เมื่อผู้รับการฝึกอบรมสามารถและทำได้จริง ในอันที่จะโยกย้าย (Transfer) พฤติกรรมใหม่ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

4.8 เมื่อโครงการฝึกอบรมจัดทำขึ้นมาอย่างรอบคอบ วัตถุประสงค์มีความ

เที่ยงตรง (Valid) ตรงกับความต้องการในการฝึกอบรมอย่างแท้จริงและมีความแจ่มแจ้งชัดเจน วิทยาการให้การอบรมมีความสามารถ และเครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างเหมาะสม

ในขณะที่องค์การต่างๆ เริ่มต้นตัวกับการฝึกอบรม โดยเห็นว่าจะจะเป็นวิธีการที่จะนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้นั้น บ่อยครั้งที่แต่ละโครงการที่กำหนดและจัดการฝึกอบรมขึ้นไม่สามารถชี้ชัดได้ว่า โครงการเหล่านั้นประสบความสำเร็จเพียงใด คู่คุณค่ากับการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล และเงินลงทุนในแต่ละโครงการ รวมทั้งผลกระทบที่อาจสร้างความเสียหายในด้านอื่นตามมาหรือไม่ เช่น การสูญเสียเวลาของบุคลากรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งความไม่ประสบความสำเร็จหรือการไม่ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแต่ละโครงการนั้น อาจประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ หลายประการ ทั้งในด้านผู้บริหารการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการและหลักสูตรซึ่งบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม ความรู้และประสบการณ์ของผู้ให้การฝึกอบรมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการให้การอบรม และบรรยากาศสภาพแวดล้อม รวมทั้งในบางกรณีอาจเกิดจากความไม่สนับสนุนของผู้บริหาร เป็นต้น

2.2 ข้อมูลบุคลากรกับการฝึกอบรม

อัตราการความเจริญด้านเศรษฐกิจที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็วของประเทศไทยใน 2-3 ปี ที่ผ่านมา ทำให้องค์กรต่างๆ เกิดปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ทั้งนี้เพราะสถาบันการศึกษาไม่สามารถผลิตบุคลากรให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ องค์การจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องฝึกอบรมบุคลากรที่มีอยู่เอง เพื่อให้มีบุคลากรที่สนองความต้องการได้ ปัญหาที่ฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมแล้ว ยังมีปัญหาในเรื่องของการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม และเพราะเป้าหมายการฝึกอบรมเนื้อหาที่ฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมแล้ว ยังมีปัญหาในเรื่องของการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม และเพราะเป้าหมายการฝึกอบรม ถ้ามองในแง่บุคคลแล้วคือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แต่ถ้ามองในแง่ขององค์กร คือ การที่จะดำรงสถานะอยู่ได้ท่ามกลางการแข่งขันหรือเพื่อที่จะเจริญก้าวหน้าในธุรกิจที่จะขยายใหม่ ROMISZOWSKI (1981) การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จึงต้องกระทำอย่างไร ร อ บ ค อ บ ใน ที่ นี จะ พู ด ถึง ข อ มู ล ที่ ค ว ร จะ จั ด ก ็ ็ และ ล ั ก ษ ณะ ก าร จั ด ก ็ ็

2.3 ข้อมูลอะไรที่ควรจะมีในระบบ

ถ้าหากว่าเรามองลงไปที่โครงสร้างขององค์กร โครงสร้างในองค์กรหนึ่งๆ นั้นจะประกอบด้วยฝ่ายต่างๆ อยู่หลายฝ่าย บุคลากรที่ทำงานในแต่ละฝ่ายต่างก็มีความชำนาญเฉพาะอย่างของตัวเอง งานในแต่ละหน้าที่จะต้องทำโดยบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะอย่างเท่านั้น ถ้าเราสังเกตจะพบว่าพนักงานคนหนึ่งจะทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน และอาจจะมีการฝึกอบรมหลายครั้ง การฝึกอบรมแต่ละครั้ง คุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรมก็จะแตกต่างกัน ถ้าองค์กรไม่มีระบบข้อมูลที่ดีแล้ว การคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการอบรม อาจจะได้คนที่ไม่เหมาะสม ระบบข้อมูลที่ดีคืออย่างไร ระบบข้อมูลที่ดีคือ ระบบข้อมูลที่เอื้อแก่พนักงานเป็นส่วนมาก ข้อมูลที่ทันสมัยและสะดวกแก่การใช้งาน ซึ่งระบบข้อมูลดังกล่าวควรจะต้องประกอบด้วย

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

2.3.2 ข้อมูลด้านการศึกษาและการฝึกอบรม ข้อมูลทางด้านการศึกษาจะแสดงให้เห็นถึงความสนใจและความมีทักษะในความสามารถของบุคลากรในสาขาที่ได้ฝึกฝนเพิ่มเติม นอกจากการศึกษาในระบบโรงเรียน ข้อมูลทั้งสองอย่างนี้จะใช้เป็นเกณฑ์พื้นฐานในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรม ข้อมูลทั้งสองอย่างควรจะมีรายละเอียดดังนี้

2.3.2.2 ข้อมูลด้านการศึกษา ได้แก่ วุฒิทางการศึกษา สาขาที่ศึกษา วิชาเอก วิชาโท ปีที่สำเร็จการศึกษา ความชำนาญพิเศษ เป็นต้น

2.3.2.3 ข้อมูลด้านการฝึกอบรม ได้แก่ สาขาที่อบรม เรื่องที่อบรม วัน เดือน ปีที่อบรม ระยะเวลาที่อบรม เป็นต้น

เนื่องจากการฝึกอบรมของบุคลากรคนหนึ่งๆ อาจมีหลายครั้ง ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการฝึกอบรมควรจะได้มีการกำหนดเกณฑ์บางอย่างขึ้น เพราะมีฉะนั้นข้อมูลจะมีมาก ซึ่งเกณฑ์อาจเกี่ยวกับระยะเวลาที่อบรม เนื้อหาที่อบรม หรืออื่นๆ

2.3.3 ข้อมูลประวัติการทำงาน ข้อมูลด้านประวัติการทำงาน ควรสะท้อนให้เห็นถึงประเภทของงานที่เคยทำและประสบการณ์ของพนักงานแต่ละคน ข้อมูลควรประกอบด้วย ประวัติทั้งหมดก่อนเข้าทำงานกับองค์กร (สำหรับคนที่เคยทำงานแล้ว) และประวัติปัจจุบัน รายละเอียดของข้อมูลควรประกอบด้วย

2.3.3.1 ประวัติการทำงานก่อนเข้าทำงานองค์กร ได้แก่ ประเภทองค์การตำแหน่งที่เคยทำ ลักษณะงานที่ทำ จำนวนปีที่ทำ โปรแกรมการฝึกอบรมที่เคยเข้าอบรมปีที่เข้าฝึกอบรม เป็นต้น

2.3.3.2 ข้อมูลการทำงานในองค์กรปัจจุบัน ได้แก่ ตำแหน่งงานที่เคยทำมาแล้วหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่เคยทำ วัน เดือน ปีที่ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งปัจจุบันหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นต้น

2.3.4 ข้อมูลความสามารถทางการใช้ภาษาต่างประเทศ การฝึกอบรมบางครั้งเป็นการอบรมที่ต้องการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งจัดโดยหน่วยงานอื่น แต่ผู้บริหารองค์กรเห็นว่ามีประโยชน์ การส่งบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านภาษาจะได้ประโยชน์ต่อองค์การข้อมูลทางด้านภาษาควรประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.4.1 ชื่อภาษา

2.3.4.2 ทักษะในการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน

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

2.3.5.1 ความไม่พอใจในผลงาน (Unsatisfactory : U) หมายถึง การปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐานที่กำหนดของตำแหน่งปัจจุบัน

2.3.5.2 ความสามารถในการเรียนรู้งาน (Maroenal : M) หมายถึง การพัฒนาเป็นไปอย่างแข็งขันกว่าบุคคลในกลุ่มเดียวกัน จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา

2.3.5.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน (Effective : EF) หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน

2.3.5.4 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานเป็นเลิศ (Excellent : EX) หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูงกว่ามาตรฐาน และสูงกว่าบุคคลในกลุ่มเดียวกัน

2.4 ข้อสังเกตในการจัดเก็บข้อมูล

รายการข้อมูลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะพบว่ามียรายละเอียดมากพอสมควร และถ้าองค์กรมีพนักงานมาก ข้อมูลก็จะมีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว การประมวลผลข้อมูลถ้าทำด้วยแรงงานคนจะมีปัญหา และต้องใช้เวลาานาน จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะจัดเก็บข้อมูลเหล่านี้ไว้อย่างเป็นระบบโดยใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งปัจจุบันนอกจากไมโครคอมพิวเตอร์จะมีราคาถูกลงแล้ว ยังมีซอฟต์แวร์ที่สะดวกแก่การใช้งานประมวลผลข้อมูลและการพิมพ์รายงานซึ่งมีราคาไม่แพงมาก ข้อมูลบุคลากรตามรายละเอียดดังกล่าว จะมีประโยชน์ต่อการฝึกอบรมมากขึ้นขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของข้อมูล ความทันสมัยของข้อมูล ความสะดวกและรวดเร็วในการเรียกใช้ข้อมูล ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ถ้าหน่วยงานที่รับผิดชอบได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรแล้ว ข้อมูลบุคลากรจะมีประโยชน์มากต่อการฝึกอบรม

2.5 ประเภทของความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความจำเป็นหรือความต้องการ มีผู้จำแนกไว้แตกต่างกันหลายแบบแล้วแต่ผู้จำแนกจะยึดหลักเกณฑ์อะไร ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องพิจารณาอาจจำแนกได้ 4 รูปแบบ ดังนี้

2.5.1 รูปแบบที่ 1 พิจารณาถึงวิธีการค้นหา ได้แก่

2.5.1.1 ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่เด่นชัด ถือเป็นปัญหาข้อขัดข้องและก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นความจำเป็นที่ชัดเจน ไม่ต้องค้นหา สำนวน วิจัย หรือวิเคราะห์แต่อย่างใด

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

2.5.2 รูปแบบที่ 2 พิจารณาถึงตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แบ่งออกได้ดังนี้

2.5.2.1 ความจำเป็นในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะที่ตนกำลังดำรงตำแหน่งนั้นอยู่ หรือของตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ซึ่งตนจะได้รับตำแหน่งนั้นแน่นอนในอนาคต

2.5.2.2 ความจำเป็นในการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนโดยทั่วไป

2.5.2.3 ความจำเป็นที่จะเพิ่มความรู้และความเข้าใจโดยทั่วไปโดยไม่จำกัดว่าอยู่ในวิชาการแขนงใด หรือของหน้าที่ใด เพื่อให้ทันสมัยทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2.5.2.4 ความจำเป็นที่จะพัฒนาบุคลิกลักษณะและท่าที่เป็นส่วนบุคคล

2.5.3 รูปแบบที่ 3 พิจารณาถึงระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม เพราะตามสภาพความเป็นจริง ไม่ใช่เฉพาะว่าจะต้องมีปัญหาเกิดขึ้นในองค์การเสียก่อนจึงจะเกิดความเป็นจริงนั้นในบางครั้งยังไม่เกิดปัญหขึ้นในองค์การ เราก็อาจจะจัดฝึกอบรมได้ ทั้งนี้เราอาจจะแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

2.5.3.1 ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ปรากฏชัดเจนในปัจจุบัน จะปรากฏออกมาในลักษณะที่เป็นปัญหาขัดข้อง และก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานอย่างชัดเจน จะต้องทำการฝึกอบรมบุคคลเกี่ยวข้องเสียก่อนจึงจะแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ ได้ เช่น พนักงานคุมเครื่องจักรไม่มีความรู้ความสามารถที่จะคุมเครื่องได้ หัวหน้างานขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเบื้องต้น ความจำเป็นในการฝึกอบรมลักษณะนี้อาจจะมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป็นการบกพร่องที่ตัวคนขาดความรู้ความสามารถเป็นประการสำคัญ

2.5.3.2 ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่จะปรากฏในอนาคต เป็นปัญหาที่มีเครื่องชี้หรือสื่อว่าจะเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในอนาคต ดังนั้นเพื่อจะแก้ไขไม่ให้ปัญหานั้นเกิดขึ้นในอนาคต จึงทำการฝึกอบรมเสียในปัจจุบัน หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการเอาความจำเป็นในการฝึกอบรมในอนาคตมาจัดการฝึกอบรมเสียในปัจจุบันนั่นเอง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่ พนักงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานธรรมดาขึ้นไปเป็นพนักงานระดับบริหารในอีก 3 เดือนข้างหน้า จะเกิดความจำเป็นในการฝึกอบรมสำหรับอนาคตขึ้นเขาเหล่านั้นจะต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานการควบคุมบังคับบัญชาคนอย่างแน่นอน ดังนั้น เพื่อที่จะป้องกันไม่ให้ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นในอนาคต จึงต้องฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานเสียในปัจจุบัน

2.5.3.3 ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่มุ่งปรับระดับความสามารถของบุคคลและขององค์การในปัจจุบันและในอนาคต ปัญหาของหน่วยงานที่จะถือว่าเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยตรงจะไม่ปรากฏหากไม่มีการฝึกอบรม กิจกรรมต่างๆ ขององค์การก็จะดำเนินไปโดยบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกประการ พนักงานทุกคนก็บังเกิดความพึงพอใจในงานของตน แต่เป็นความมุ่งมาดปรารถนาของหน่วยงานที่จะยกระดับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและความพึงพอใจของพนักงานสูงขึ้น และการที่จะกระทำได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยการฝึกอบรมแสดงว่าเกิดความต้องการในการฝึกอบรมขึ้นแล้ว ตัวอย่างของโครงการฝึกอบรมที่เห็นได้ชัด คือ การจัดให้มีการบรรยายพิเศษในหัวข้อที่น่าสนใจให้พนักงานฟัง

โครงการฝึกฝนเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ของพนักงาน โครงการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับพนักงาน เป็นต้น

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

2.5.4.1 เมื่อองค์การต้องการที่จะเพิ่มผลผลิตให้มากกว่าเดิม

2.5.4.2 เมื่อต้องการจะปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานและยกระดับกำลังใจ (Morale) ของผู้ปฏิบัติงานให้สูงกว่าเดิม

2.5.4.3 เมื่อต้องการจะพัฒนาทักษะใหม่ๆ ความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติใหม่ๆ ในการทำงาน

2.5.4.4 เมื่อต้องการจะให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เครื่องมือ เครื่องจักรกล กระบวนการและวิธีการทำงานใหม่ๆ ได้อย่างถูกต้อง หรือเมื่อมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านั้น

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

2.5.4.6 เมื่อต้องการที่จะทำความเข้าใจนโยบายหรือกฎระเบียบข้อบังคับใหม่ๆ หรือที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

2.5.4.7 เมื่อต้องการที่จะจัดความเกะล่าสมัยทั้งในเรื่องทักษะในการทำงานเทคโนโลยีต่างๆ วิธีการทำงาน สิ่งที่เกิดออกมาหรือสินค้าต่างๆ การตลาด การบริหารเงินทุน ฯลฯ

2.5.4.8 เมื่อต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งทำงานได้ระดับผลงานที่ใช้เวลาทำงาน ร้อยเปอร์เซ็นต์เพิ่มขึ้นถึงเกณฑ์มาตรฐานของผลงานในหน้าที่ของตน

2.5.4.9 เมื่อต้องการพัฒนาการบรรจุแต่งตั้งบุคคล การจัดเตรียมบุคคลเพื่อให้ก้าวหน้าต่อไป การปรับปรุงการเพิ่มขยายกำลังคน และส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำให้สืบเนื่องต่อไป

2.6 การพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรฝึกอบรม

2.6.1 การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development)

ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการพัฒนา (curriculum development) ไว้ดังนี้ วิชย์ (2535) ให้หมายความว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมต่างๆ เข้าด้วยกัน จนเป็นระบบที่ปฏิบัติได้

วิชย์ (2537) กล่าวว่า งานของการพัฒนาหลักสูตรจะครอบคลุมระบบที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตร ได้แก่ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการใช้หลักสูตร และระบบการประเมินของหลักสูตร

สรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมต่างๆ เข้าด้วยกันซึ่งอาจเป็นการสร้างขึ้นมาใหม่หรือปรับหลักสูตรที่มีอยู่แล้วโดยครอบคลุมระบบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการใช้หลักสูตร ระบบการประเมินหลักสูตร

2.6.2 ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร

วิชัย (2535) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรโดยพิจารณาความสำคัญของสิ่งต่างๆ ดังนี้

2.6.2.1 ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรด้านต่างๆ ล้วนมีความสำคัญต้องศึกษารวบรวมข้อมูลอย่างถูกวิธี ให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การทำงานใดๆย่อมต้องการทราบผลการปฏิบัติ หลักสูตรที่ได้ประกาศใช้แล้วต้องมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ จนครบโครงการ สิ่งที่มีสัมฤทธิ์ผล ประสบความสำเร็จ ย่อมเกิดความภาคภูมิใจ เป็นแรงจูงใจมีภานนำไปใช้ในลักษณะงานเดียวกันในครั้งต่อไปส่วนสิ่งที่ไม่สัมฤทธิ์ผลมีปัญหาและอุปสรรคจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงต่อไป

2.6.2.2 ปรัชญาการศึกษาเป็นแนวความคิดเป็นอุดมคติหรืออุดมการณ์ของนักปรัชญาและนักการศึกษา ความเชื่อเหล่านั้นใช้เหตุและผลเป็นเกณฑ์พิจารณา จึงเป็นสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับการเลือกนำเอาสิ่งที่ปฏิบัติและสอดคล้องกับสภาพ และความต้องการของสังคมมาใช้ในการกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

2.6.2.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาของ นักจิตวิทยาหลายลัทธิความเชื่อเมื่อนำมารวมและจัดเข้ากลุ่มพบว่าต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ แตกต่างกันที่กรรมวิธีให้เกิดการเรียนรู้และสภาพการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้ทฤษฎีการเรียนรู้จึงมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงจากปรัชญาการศึกษา กำหนดเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพราะอุดมการณ์ของปรัชญาการศึกษา ต้องการให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติอย่างไร ต้องหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติตามต้องการ โดยใช้ความรู้ทางด้านทฤษฎีการเรียนรู้ที่นักจิตวิทยาได้ศึกษาเอาไว้

2.6.2.4 สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา บางอย่างเกิดขึ้นได้ในช่วงเวลาสั้นๆ บางอย่างค่อยๆ เปลี่ยนอย่างค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งล้วนแต่มีผลกระทบกับชีวิตความเป็นอยู่ในสังคม

ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ นักพัฒนาหลักสูตรนำไปใช้ในการพิจารณา ตัดสินใจกำหนดเป็นรูปแบบของหลักสูตรแบบผสมผสาน ไม่ยึดตามหลักสูตรประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังนั้นในการพัฒนาหลักสูตรจึงจำเป็นต้องมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้พร้อม เพื่อใช้ในช่วงก่อนดำเนินการและขณะดำเนินการ

วิชัย ดิสสระ (2535) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจการเมือง สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีมีผลกระทบต่อทัศนคติและการดำเนินชีวิตของคนไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพเศรษฐกิจของไทย มีแนวโน้มที่จะพัฒนาจากประเทศ

เกษตรกรรม ไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม จากแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นต้องปรับปรุงหลักสูตรเพื่อเป็นการเตรียมประชากรของประเทศให้สอดคล้องกัน โดยเฉพาะการเตรียมประชากรให้พร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสงบสุข

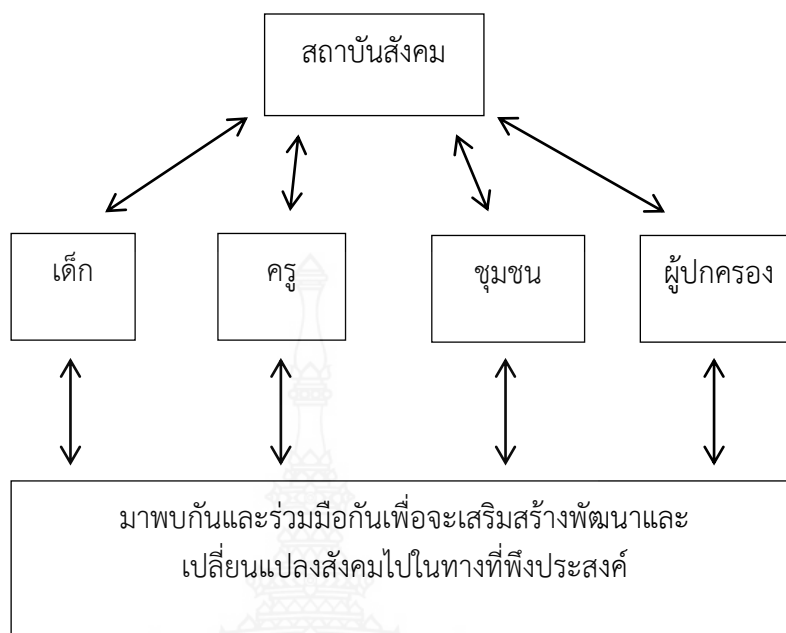
2. ความคิดเห็นจากนักวิชาการและสื่อมวลชน ข้อมูลต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยข้อคิดเห็นและข้อวิจารณ์ที่ได้จากการประชุมสัมมนาทางวิชาการและสื่อมวลชน ชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรปัจจุบันควรสนองความต้องการของท้องถิ่นให้มากขึ้นและควรให้ท้องถิ่นมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรมากขึ้นทั้งนี้เพราะผู้เรียนที่จบหลักสูตรแล้ว ส่วนมากยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการประกอบอาชีพให้สอดคล้องและสนองความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่

3. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรนั้นภายหลังจากที่หลักสูตรไปแล้วจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลต่างๆ มาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรในบางด้านที่เป็นปัญหา ตามความเหมาะสมและความจำเป็นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สรุปได้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม ความคิดเห็นของนักวิชาการและสื่อมวลชน และกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งในการพัฒนาหลักสูตรมีนักวิชาการหลายท่านได้สร้างรูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายท่าน ดังนี้

2.6.3 รูปแบบการพัฒนาของหลักสูตร ได้มีนักการศึกษา นำเสนอแนวคิด หลักการ ขั้นตอนต่างๆ ในการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังต่อไปนี้

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



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Smith

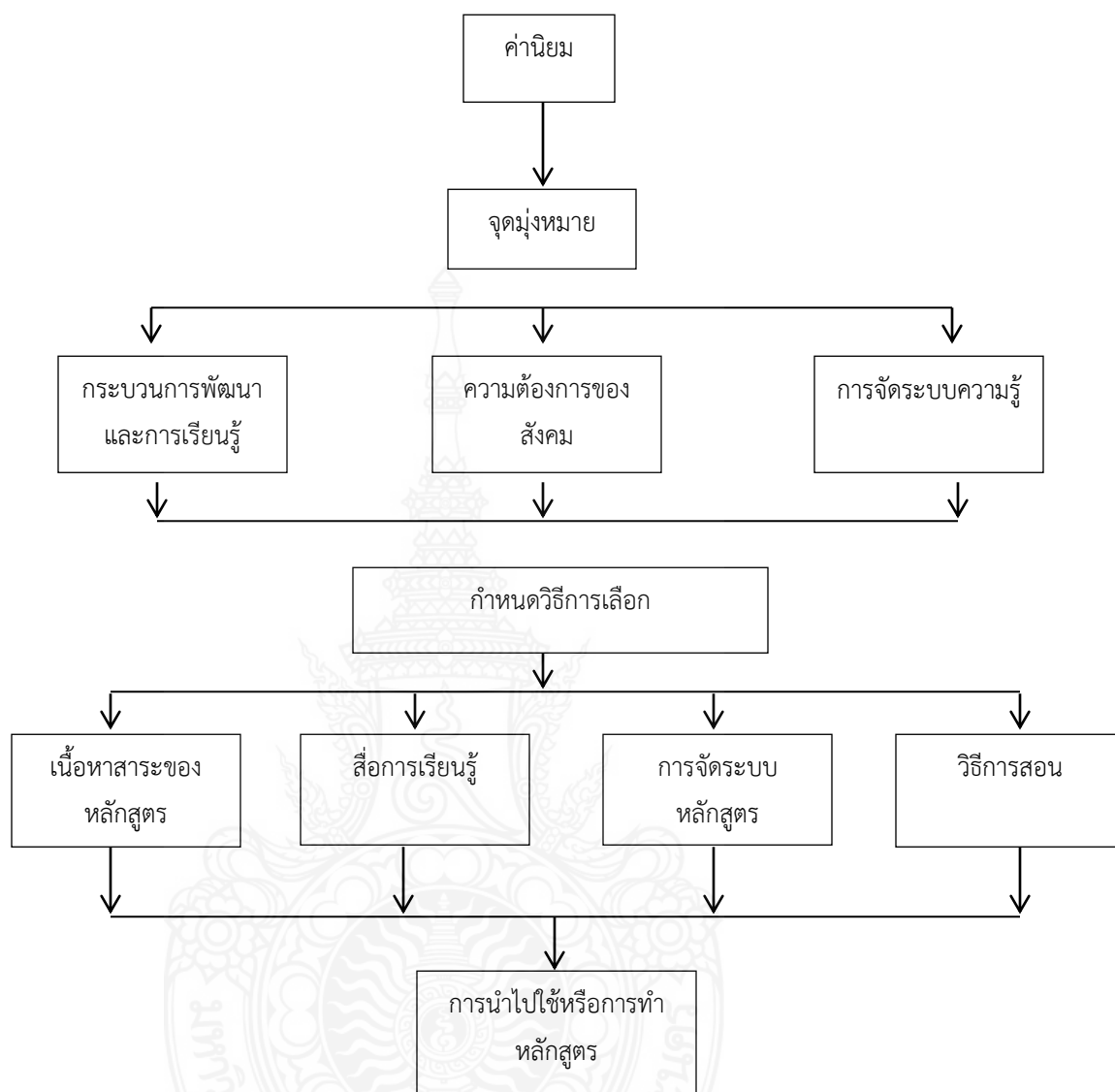
ที่มา : Fundamentals of Curriculum Development by O.B. Smith, O. W. Stanley, & S. J Harlen, 1957, New York: Harcourt Brace and word.

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสังคมเพื่อพัฒนาหลักสูตรนั้น มีข้อคำนึง 4 ประการ คือ

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

สภาพสังคม

2.6.3.2 ทฤษฎีของการพัฒนาหลักสูตรโดย Fox (1962) ทำให้มองเห็นแหล่งที่มาและสิ่งที่จะต้องดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของการพัฒนาหลักสูตรชัดเจน ละเอียตมากขึ้นดังแสดงตามภาพ



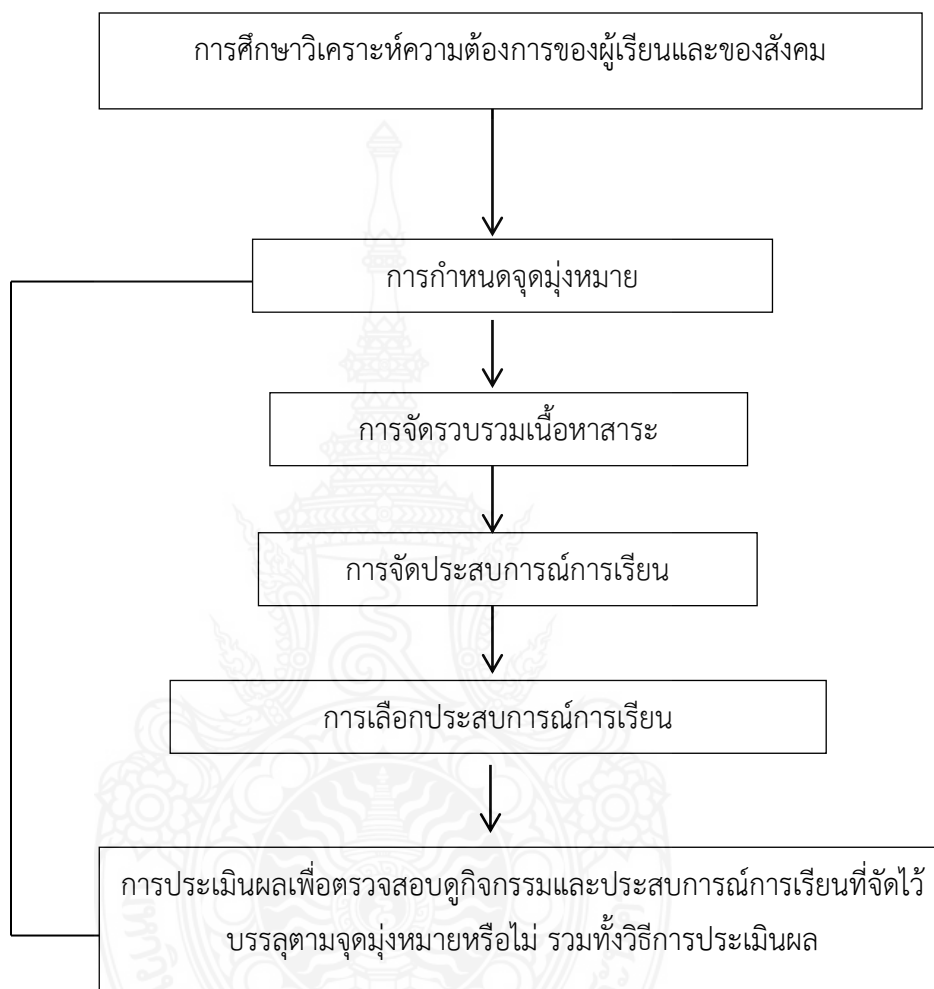
ภาพที่ 2 ขบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Fox

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

2.6.3.3 ทฤษฎีของการพัฒนาหลักสูตรโดย Taba (1962) ได้กล่าวว่า หลักสูตรไม่ว่าจะมีรูปแบบอย่างไรก็ตามควรจะมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

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

โดยที่ขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรทาบ้า ได้สรุปแนวคิดที่มีลักษณะเป็นรูปแบบที่กว้างขวางและครอบคลุม ดังนี้



ภาพที่ 3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Taban

ที่ ม ๑ : Curriculum Development: Theory and Practice , by T.Hida, 1962, New York: Harcourt and World

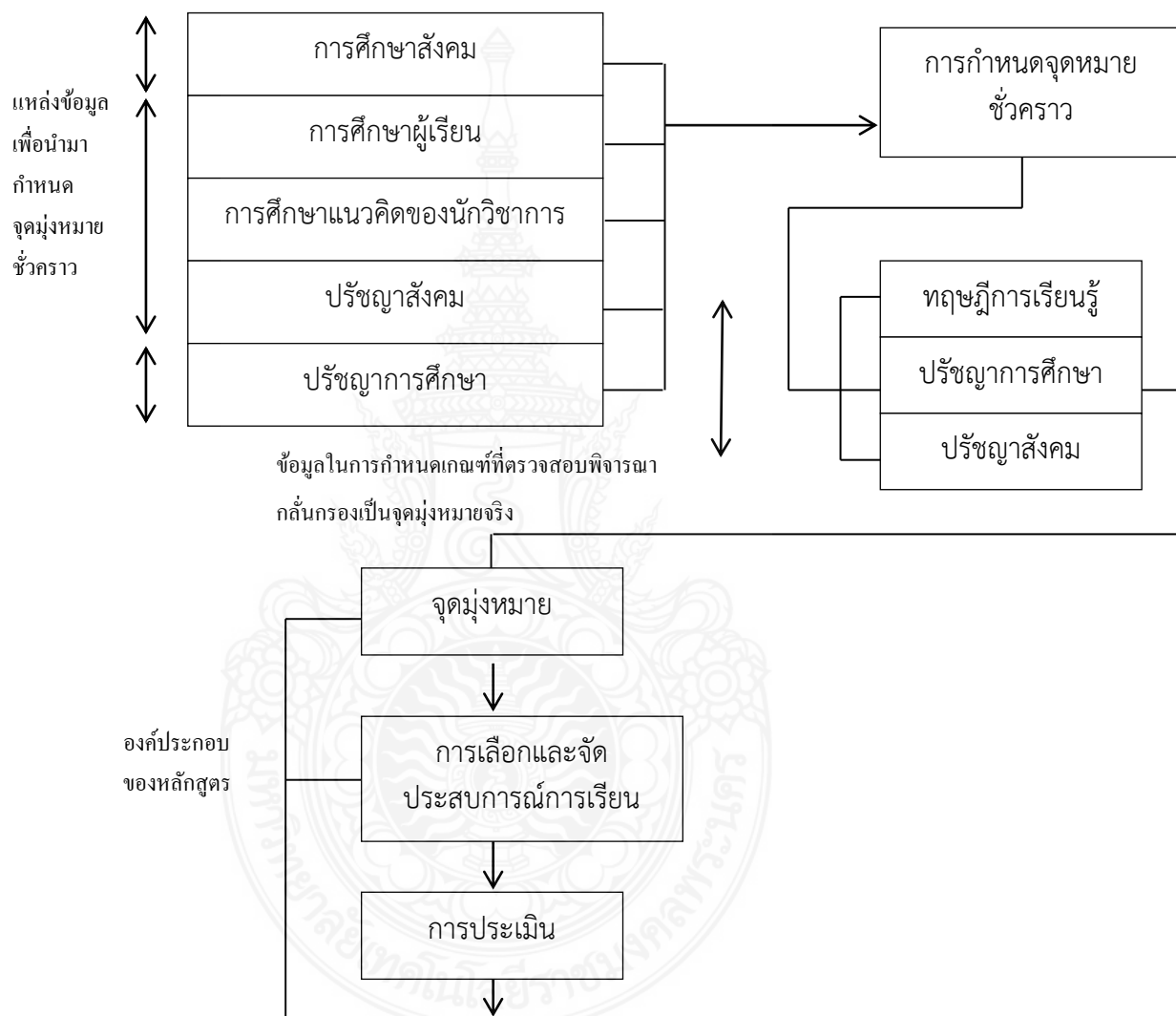
2.6.3.4 ทฤษฎีของการพัฒนาหลักสูตรโดย Tyler (1949) ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ทางการพัฒนาหลักสูตรของมหาวิทยาลัยเบอริงแฮม ประเทศอังกฤษ ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอนว่าควรจะตอบคำถามพื้นฐาน 4 ประการ คือ

- 1) มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจะแสวงหา
- 2) มีประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรบ้างที่จะช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ที่

กำหนด

3) จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ

4) จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการเรียนอย่างไร จึงจะตัดสินได้ว่าบรรลุถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler



ภาพที่ 4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler

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

นอกจากนี้ ยังให้แนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษา รูปแบบของวัตถุประสงค์และการเลือกประสบการณ์เรียนรู้ไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษา Tyler (1949) กล่าวว่า การศึกษาเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ซึ่งพฤติกรรมหมายถึง การคิดความรู้สึกและการกระทำ ดังนั้นจุดมุ่งหมายทางการศึกษา คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2. รูปแบบของวัตถุประสงค์ Tyler (1949) ได้เสนอรูปแบบของวัตถุประสงค์ไว้ 3 รูปแบบ

2.1 กำหนดในลักษณะที่ผู้สอนต้องการกระทำ เป็นข้อความที่บ่งชี้ว่าผู้สอนวางแผนจะทำอะไรบ้าง ซึ่งไม่ใช่ผลขั้นสุดท้ายของการจัดการศึกษา จึงไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ต้องการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน

2.2 กำหนดเป็นหัวข้อเรื่อง แนวคิดหรือองค์ประกอบอื่นๆ ของเนื้อหาซึ่งบ่งชี้ถึงเนื้อหาที่ผู้เรียนต้องเรียน โดยไม่ได้ระบุว่าผู้เรียนต้องทำอะไรกับเนื้อหานั้นกำหนดรูปแบบพฤติกรรม ซึ่งบางครั้งมีการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมทั่วไป ซึ่งไม่บ่งชี้ว่าจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร หรือนำพฤติกรรมนั้นไปประยุกต์ใช้ในเรื่องใด

2.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ที่มีอยู่มากที่สุดคือ การกำหนดรูปแบบที่บอกทั้งพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาให้เกิดในผู้เรียน และเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันที่ต้องการนำพฤติกรรมนั้นไปประยุกต์ใช้ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะช่วยให้ในการกำหนดแนวทางในการเลือกกระบวนการเรียนรู้อะไร และการวางแผนการสอนเนื้อหาให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาพฤติกรรมตามที่คาดหวัง

3. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ Tyler (1949) ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ดังนี้

3.1 ผู้เรียนต้องมีโอกาสในการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์

3.2 ประสบการณ์การเรียนรู้นั้นควรจะทำให้ผู้เรียนได้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติ

3.3 ประสบการณ์การเรียนรู้นั้นควรมีความเหมาะสมและอยู่ในวิสัยทัศน์ที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้

3.4 การบรรลุวัตถุประสงค์ข้อเดียวอาจจะต้องใช้ประสบการณ์การเรียนรู้หลายๆด้าน

3.5 ประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเดียวกันอาจทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้หลายประการต่อมา Tyler (1970) ได้เสนอหลักเกณฑ์สำคัญ 4 ประการ ในการกำหนดเนื้อหาของการพัฒนาหลักสูตร โดยมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง ดังนี้ ขอบเขต (scope) หมายถึง ขอบเขตที่ต้องการให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้เนื้อหาอย่างน้อยเพียงใด ความสำคัญ (sequence) หมายถึง ขอบเขตที่ต้องการให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ว่าให้ความรู้แก่ผู้เรียนในตอนใดก่อนหรือหลัง ความต่อเนื่อง (continuity) ในการสอนเนื้อหาในลักษณะที่มีความแตกต่างระดับกัน ความต่อเนื่องจะทำให้หัวข้อที่เหมือนกันแตกต่างกันแตกต่างกันใน

ด้านรายละเอียดและความลึกซึ้งไม่เท่ากัน ความกลมกลืน (integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ใน
 แนวนอนของเนื้อหาในหลักสูตร

4. การประเมิน Tyler (1949) ระบุว่า การประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 ของหลักสูตร การประเมินผลเป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบผลลัพธ์ของหลักสูตรและการจัด
 ประสบการณ์การเรียนรู้

แนวคิดที่สำคัญของการประเมินผล มี 2 ข้อ คือ

- 4.1 ต้องเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน
- 4.2 ต้องมีการประเมินมากกว่าหนึ่งครั้งเพื่อดูว่ามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น
 หรือไม่ จึงมีความจำเป็นที่การประเมินผลทางการศึกษา ต้องมีการประเมิน 2 ครั้ง คือ ก่อนเริ่มต้น
 โปรแกรมการศึกษา และหลังสิ้นสุดโปรแกรมการศึกษาเพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Tyler (1949) ได้เสนอแนะว่ากระบวนการประเมินผลควรประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
 การศึกษา
2. ระบุสถานการณ์ที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมที่กำหนดตามวัตถุประสงค์
3. สร้างเครื่องมือในการประเมิน และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยพิจารณา
 คุณภาพของเครื่องมือจากความเป็นปรนัย (objectivity) ความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น
 (reliability)
4. การใช้ผลของการประเมินโดยการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลความหมายหลัง
 จากนั้นจึงนำไปตรวจสอบกับวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรและโปรแกรม
 การศึกษา

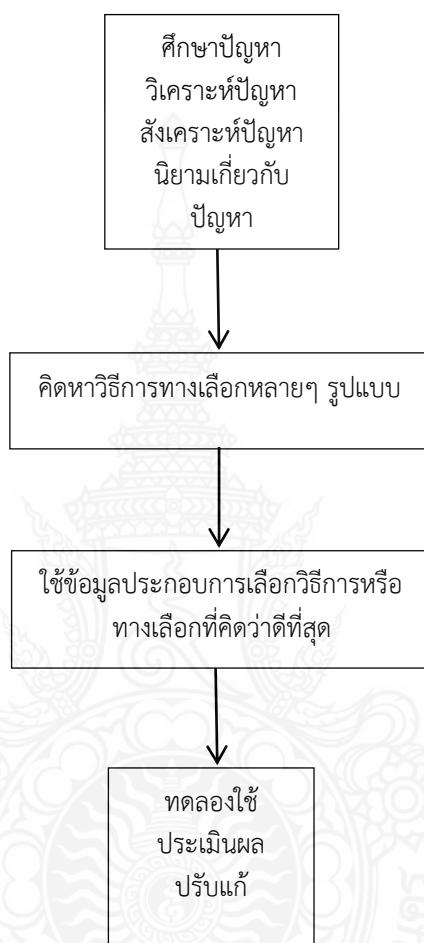
นอกจากนั้นไทเลอร์ ก็ยังมี Saylor and Alexander(1974) ได้ศึกษาแนวคิดและ
 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเพื่อปรับขยายรูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และได้มองเห็นประโยชน์ที่
 เกี่ยวข้องกับเทคนิควิธีการกำหนดจุดประสงค์ในการเลือกเนื้อหาประสบการณ์การประเมินผลโดยมี
 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ดังนี้



ภาพที่ 5 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor and Alexander

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

2.6.3.5 ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรแบบพินิจระบบ (system approach) ซึ่งเป็นที่นิยมใช้อยู่ในปัจจุบันโดยลำดับขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรได้ดังนี้ (วิชัย, 2537)



ภาพที่ 6 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบพินิจระบบ (systems approach)

ที่มา : กระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบพินิจระบบ (systems approach) , วิชัย, 2537

สรุปสำหรับการพัฒนาหลักสูตรบรรดาแผนภูมิโครงสร้าง ขั้นตอนและรูปแบบตลอดทั้งการเรียงลำดับก่อนหลังอาจแตกต่างกันไปบ้าง แต่สาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดหลักการขั้นตอนต่างๆ จะคล้ายกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากต่างก็มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้นต้องทำเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผนไม่ว่าจะใช้หลักการหรือวิธีการใด ในที่สุดจะต้องประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะเนื้อหา จำนวนชั่วโมงเรียนแต่ละวิชา กระบวนการเรียนการสอน และโครงสร้างการประเมินผลหลักสูตรที่จะใช้ประเมินคุณภาพหลักสูตร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรจากทฤษฎีต่างๆ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับบุคลากรทีมสุขภาพ เมื่อพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาแล้ว เพื่อต้องการทราบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพหรือไม่

2.7 การฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากร ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้ผล ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการ ฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้เอื้ออำนวยให้สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะสามารถทำการสำรวจ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็น ในการบริหารงาน ฝึกอบรมได้ นอกจากนั้น ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมนุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรม และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย

นอกจากการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว ทัศนคติของผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผล กระทบต่อการดำเนินงานฝึกอบรมอีกด้วย กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเองจะต้องเป็นผู้ที่เห็น ความสำคัญของการฝึกอบรม ต่อการพัฒนาบุคลากร มีความเห็นสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้งควรจะต้องมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากร และนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารได้ ทัศนคติเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อเขามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการบริหารงานฝึกอบรม ตลอดจนเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ควรรู้ดังกล่าวไว้ข้างต้นนั่นเอง ดังนั้น เพื่อปูพื้นฐานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม จึงจะขอเริ่มต้นคู่มือการจัดการโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรด้วยการกล่าวถึงแนวคิดและหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเสียก่อน

2.7.1 ความหมายของการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) ใด เช่น เมื่อมองการฝึกอบรม ในฐานะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตามนโยบายของรัฐ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ และเพื่อให้เกิด ความร่วมมือกันระหว่าง

ข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การหรือการฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกต้องที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรม จะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์การในระยะหลัง เรามักจะมองการฝึกอบรมในเชิงของกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันสืบเนื่องมาจากเรียนรู้ การฝึก อบรมจึงหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์การนั้น

การฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การฝึกอบรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญการ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม (Specific Knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน (เครื่อวัลย์, 2531)

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

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการฝึกอบรมมีมากมาย ขึ้นอยู่กับว่าจะพิจารณาจากแนวคิด (Approach) ใดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ทั้งนี้ มีแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

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

จากความหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดเรื่องที่อบรม เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

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

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill) ทักษะ คือ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติ อย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การขี่จักรยาน เป็นต้น

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เจตคติหรือทัศนคติ หรือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีๆ ต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ (สมคิด, 2545)

2.7.2 กระบวนการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนสามารถเปลี่ยนพฤติกรรม ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติ (Goldstein, 1993, p.342) นอกจากนี้ Dessler (1982, p.238) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการในการสอนบุคลากรใหม่เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันอาจเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่บุคคลต้องการซึ่งเป็นการพัฒนางานปัจจุบัน และในอนาคตด้วย บางแห่งอาจใช้คำว่า ฝึกอบรมควบคู่ไปกับการพัฒนาถึงแม้จะมีความแตกต่างกัน บ้าง และจากแนวคิดของจางกลนี ชูติมาเทวินทร์(2542) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการจัดการกระบวนการ เรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพงค์ หรดาล (2539) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติจนสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหา ของงานที่ปฏิบัติอยู่ให้บรรลุความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร (2544) ได้ให้ความหมายหลักสูตรฝึกอบรม ว่าเป็นประมวล ความรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ และเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม คือ การจัดทำเนื้อหาสาระและวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติและความสามารถอันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้หรือเกิดการ เปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจึงต้องศึกษาใน เรื่องการฝึกอบรม หลักสูตรและกระบวนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

นอกจากนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิดของสมคิด บางโม (2544) เกี่ยวกับกระบวนการ ฝึกอบรม สามารถสรุปขั้นตอนในการฝึกอบรมได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการศึกษาปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับบุคคล โดยการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา และวิธีการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับแนวทางแก้ไขปัญหาขององค์กร ส่วนประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย

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

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

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมในการวัดและประเมินว่าการอบรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินอาจใช้การวัดหลายวิธี อาจประเมินครั้งเดียวเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม หรือประเมินครึ่งระยะเวลาของการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมเป็น 2 ครั้ง

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

2.7.3 ประเภทของการฝึกอบรม จากการสังเคราะห์แนวคิดของสุภาพร และยงยุทธ (2545) เกี่ยวกับประเภทของการฝึกอบรม สรุปได้ว่าใช้หลักเกณฑ์ในการจำแนกประเภทของการฝึกอบรม ได้ดังนี้

2.7.3.1 ประเภทของการฝึกอบรม โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์สามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้ 2 ประเภท

1) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน (technical know how training) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยน

ลักษณะงาน ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย วิธีการปฏิบัติต่างๆ หรือมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน

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

2.7.3.2 ประเภทของการฝึกอบรมโดยการยัดเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์การจำแนกประเภทของการฝึกอบรม โดยยึดระยะเวลาการทำงาน สามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้ 2 ประเภทคือ

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

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

Dessler (1982) ได้เสนอแนวทางการฝึกอบรม ดังนี้

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

2. การฝึกอบรมตามลักษณะงาน สามารถดำเนินการทั้งในที่ เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ดังนี้

2.1 การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล ได้แก่ การใช้โปรแกรมการอ่าน คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านสิ่งพิมพ์ที่กำหนดให้ การใช้บทเรียนสำเร็จรูปที่เตรียมไว้ ให้ผู้เรียนศึกษาและตรวจสอบคำตอบด้วยตนเองและการฝึกอบรมภาคสนาม เป็นการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันด้วยตนเอง

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

เทคนิคการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนความสำเร็จในการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม เทคนิควิธีที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับองค์ประกอบต่างๆ ของการฝึกอบรม และต้องมีวิธีดำเนินการที่เป็นขั้นตอนเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ตรงตามเป้าหมายของการฝึกอบรม เทคนิคในการฝึกอบรมประกอบด้วยรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายโดยคณะวิทยากร (panel discussion) การสาธิต การสัมภาษณ์ การแสดงบทบาทสมมติ (role play) การศึกษากรณีตัวอย่าง (case study) การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) การระดมสมอง (brain storming) การสัมมนาการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (จกกลณี , 2542)

1. การบรรยาย (lecture) วิธีการบรรยายเป็นวิธีการที่ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม น้อยที่สุด แต่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม การบรรยายเป็นการสื่อสารทางเดียว ผู้บรรยายอาจใช้สื่อทางการศึกษาหลายอย่างประกอบการบรรยาย ผู้เข้ารับการอบรมอาจมีส่วนร่วมได้บ้างเมื่อสิ้นสุดการบรรยาย เช่น การถาม การแสดงความคิดเห็น ข้อดีของการบรรยาย คือ ไม่มีค่าใช้จ่ายมาก ในการเตรียมการ และง่ายต่อการเตรียมการ ใช้ได้กับผู้เข้ารับการอบรมทั้งกลุ่มเล็กกลุ่มใหญ่ ข้อพึงระวังคือ หากใช้เวลามากผู้เข้าอบรมจะเบื่อ หากวิทยากรไม่มีทักษะการสื่อสารจะทำให้เนื้อหาไม่น่าสนใจควรมีการเตรียมตัวมาอย่างดี เนื้อหาควรสั้นและกระชับรวมทั้งสื่อที่ใช้ประกอบการบรรยายควรน่าสนใจ

2. การอภิปรายโดยคณะวิทยากร (panel discussion) เป็นวิธีฝึกอบรมโดยคณะผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 3 – 7 คน คณะผู้เชี่ยวชาญร่วมกันให้ความเห็นในเรื่องที่ได้รับมอบหมายจากผู้ดำเนินการอภิปราย ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรฝึกอบรม ผู้ดำเนินการอภิปรายเป็นผู้จัดลำดับให้แสดงความคิดเห็น ตั้งคำถาม สรุปประเด็นการอภิปรายของแต่ละท่าน วิธีการนี้ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับฟังความคิดเห็น ทำให้ได้ข้อคิดที่หลากหลายเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

3. การสาธิต (demonstration) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้ควบคู่กับการบรรยายการสาธิตเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะในการกระทำได้สิ่งหนึ่ง หรือให้ทราบกระบวนการทำงาน

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

5. การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) เป็นการฝึกอบรมโดยใช้การจำลองสถานการณ์และกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่ใช้เพื่อแก้ปัญหา เช่น ปัญหาเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทสมมติ จะช่วยฝึกทักษะในการสร้างสรรค์ ส่งเสริมความเข้าใจกันเป็นการกระตุ้นสำนึกภายใน รวมทั้งการหยั่งรู้ของผู้รับการอบรม ข้อดี คือ ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมเต็มที่ ฝึกการทำงานเป็นทีม แต่ใช้เวลาค่อนข้างมาก

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

7. การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) เป็นกิจกรรมการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ตนสนใจหรือมีประโยชน์ร่วมกัน เป็นการแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาระหว่างหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

8. การระดมสมอง (brainstorming) การระดมสมองเป็นการระดมแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากผู้เข้ารับการอบรม หรือหากจะเป็นการระดมความคิดเพื่อหาวิธีแก้ปัญหาก็ได้ ซึ่งวิทยากรจะเป็นผู้รวบรวมความคิดต่างๆ ไว้ทั้งหมดโดยไม่มีการตัดสินว่าความคิดของใครผิดใครถูก แต่วิทยากรจะแยกประเภทหรือจัดหมวดหมู่ให้เห็นได้ชัด การระดมสมองเป็นวิธีการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดีที่สุดและสามารถดึงเอาประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดความคิดเห็นสร้างสรรค์ จึงใจให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วม ในการระดมสมองวิทยากรต้องมีทักษะในการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นไม่ใช่กดดัน

9. การสัมมนา (seminar) การสัมมนาโดยทั่วไป หมายถึง การร่วมกันแสดงความคิดเห็นของกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความสนใจในเรื่องเดียวกันการสัมมนาเป็นกิจกรรมที่อำนวยความสะดวกอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงานได้นำการสัมมนาใช้ในการแก้ปัญหา การพัฒนาการดำเนินงานและพัฒนาการเรียนการสอน

10. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) การประชุมเชิงปฏิบัติการมีลักษณะเป็นการประชุมเข้ม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจนเกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ ทองฟู (2531) และวิน (2537) ยังจำแนกเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมที่เป็นการบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ นิยมใช้กับจำนวนมาก ได้แก่ การบรรยาย การบรรยายชุดหรือการประชุมปาฐกถา และการอภิปรายเป็นหมู่คณะ

2. การฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมมีบทบาทร่วม ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม การสัมมนา การประชุมแบบเซนติเกต การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประชุมในรูปคณะกรรมการ การประชุมกลุ่มย่อย การระดมสมอง การประชุมปฏิบัติการ การจัดหลักสูตรระยะสั้น ฟอรัม การศึกษาเฉพาะกรณี การแสดงบทบาทสมมุติ การแสดงละครสั้น วิธีประสบการณ์ เกมการบริหาร การฝึกฝนปฏิบัติงาน

ในเวลาจำกัด การอภิปรายแบบปวงฉาวิชา การสอนความต้องการกลุ่ม การจัดชุดผู้ฟัง การให้เวลาซักถาม การทัศนศึกษา การสาธิต การสัมภาษณ์ การประชุมพบปะ แบบพีชโบล

3. การฝึกอบรมที่พัฒนาเฉพาะตัวบุคคล ได้แก่ การสอนแนะ การสอนแบบโปรแกรมสำเร็จรูป การสอนเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง แผนพัฒนาเฉพาะบุคคล การวางแผนเพิ่มประสบการณ์ การศึกษาทางไปรษณีย์ รายชื่อเอกสารอ่านประกอบ

4. การฝึกอบรมที่ใช้โสตทัศนูปกรณ์เป็นส่วนที่สำคัญ ได้แก่ โทรทัศน์การสอน ภาพยนตร์ การสอน สไลด์และเทปการสอน

นอกจากนี้ชูชัย (2542) เสนอเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

1. เทคนิคที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ ได้แก่ การบรรยาย อภิปรายเป็นคณะ การประอภิปราย ทัศนศึกษา โครงการศึกษาการระดมสมอง

2. เทคนิคที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การแสดงบทบาทสมมติ และวิธีประสบการณ์

3. เทคนิคที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การแสดงบทบาทสมมติ ทัศนศึกษา การอภิปรายกลุ่ม การแสดงแบบพฤติกรรม การฝึกปฏิบัติ เกมการบริหาร

สรุปได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมแต่ละแนวคิดนั้น จะมีกระบวนการในการฝึกอบรมที่เหมือนกันอยู่ 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรก เป็นกิจกรรมก่อนการปฏิบัติการฝึกอบรม (pre-implementation) ซึ่งครอบคลุมถึงกิจกรรมที่ต้องเตรียมไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรม เช่น การประเมินความจำเป็น การวิเคราะห์งาน การออกแบบหลักสูตร การเตรียมการเพื่อทดลองฝึกอบรม ขั้นตอนที่สอง เป็นกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม (during implementation) รวมไปถึงกิจกรรมทางด้านวิชาการ เทคนิคการฝึกอบรม การจัดบันทึกเอกสาร และขั้นตอนสุดท้าย เป็นกิจกรรมหลังการฝึกอบรม (post-implementation) ครอบคลุมขั้นตอนที่จำเป็นได้แก่ การจัดทำรายงานหลังการอบรมสิ้นสุด การติดตามผลหลังการอบรมและการทบทวนเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ รูปแบบและขั้นตอนในการฝึกอบรมก็ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมจากที่กล่าวจะเห็นได้ว่า เทคนิควิธีการฝึกอบรมต่างๆ นั้นมีความเหมาะสมกับบุคคลและสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นเวลาที่จะเลือกนำมาใช้ จึงต้องมีการพิจารณาเลือกนำไปใช้ให้เหมาะสม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคในการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย และการอภิปรายกลุ่ม

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

ภาวะของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ความพร้อมหรือความสามารถในการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม และแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งมีการศึกษาพบว่าผู้ที่มีความพร้อมหรือความสามารถและมีแรงจูงใจจะมีการเรียนรู้ได้ดีกว่า ผู้ไม่มีความพร้อมหรือความสามารถและไม่มีแรงจูงใจความพร้อมหรือความสามารถในการรับการฝึกอบรมเป็นระดับความถนัด หรือทักษะสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีอยู่ในตนเอง เช่น ระดับบุคลิกภาพ และประสบการณ์ของบุคคล การฝึกอบรม อาจจะมีผลลบ หากไม่มีการประเมินความสามารถของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมล่วงหน้าว่าพวกเขามีความรู้และพัฒนาตนเอง

นอกจากชูชัย (2542) ยังได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม ดังนี้

1. ความเชื่อเกี่ยวกับอำนาจควบคุม (locus of control) ประกอบด้วย ความเชื่ออำนาจนอกตน เป็นความเชื่อว่าผลลัพธ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว เป็นผลมาจากอำนาจควบคุมภายนอกตน เป็นผลมาจากปัจจัยภายนอก เช่น โชคชะตา หรือการกระทำของผู้อื่น ส่วนอีกประการหนึ่งคือ ความเชื่อในอำนาจในตน เป็นความเชื่อว่าผลลัพธ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว เป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ที่เชื่อในอำนาจตนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้นานกว่าผู้ที่เชื่ออำนาจนอกตน

2. ความเชื่อในความสามารถของตนเอง (self-efficacy belief) เป็นความเชื่อในความสามารถของตนเองในการประกอบกิจกรรมหนึ่ง มีผลจากการวิจัยชี้ว่าผู้ที่มีความเชื่อหรือการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ตั้งแต่ก่อนและระหว่างการฝึกอบรมโดยเฉพาะผู้รับการฝึกอบรมที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่างๆ และมีความสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้ออกไปใช้ได้จริง และสามารถเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่มีความเชื่อหรือการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

3. ความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ ผู้รับการอบรมต้องเชื่อว่าผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องหรือช่วยนำไปสู่การทำงานที่ดีขึ้น

4. คุณค่าของการทำงาน ผู้รับการอบรมต้องให้คุณค่าหรือความสำคัญต่อการทำงานที่ดีขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพของการฝึกอบรม การเพิ่มประสิทธิผลของการเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม จะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อนำไปวางแผนให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการอบรม ดังนี้

1. อิทธิพลต่างๆ ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จากแนวคิดของสวีนสัน วัตมวรงค์ (2538) กล่าวว่า อิทธิพลต่างๆ ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีดังนี้

- 1.1 ผู้ใหญ่ส่วนมากจะประเมินความสามารถของตนเอง ต่ำกว่าความเป็นจริง โดยเฉพาะการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งนี้เพราะว่าความวิตกกังวลอยู่กับประสบการณ์เดิมในอดีตและมองข้ามการเรียนรู้ตามอัธยาศัยซึ่งสามารถได้รับการประสบการณ์

1.2 ประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้ใหญ่ สามารถก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้ โดยช่วยให้เขาสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะมีกรอบความคิดในการแก้ปัญหา ค่อนข้างสมบูรณ์ดี และยังสามารถนำไปผสมผสานความรู้ใหม่ๆ เข้ากับความรู้เดิมได้ดียิ่งขึ้น

1.3 การศึกษาและพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ นับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อทัศนคติและแรงจูงใจของผู้ใหญ่ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

1.4 แนวทางในการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง การรับรู้เกี่ยวกับตนเองของผู้ใหญ่จะมีผลต่อการแปลความหมายไปยังบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.5 การใช้วิธีสอนที่แตกต่างกันออกไป การสอนเทคนิคหลายๆ แบบ จะช่วยให้เกิดความน่าสนใจมากยิ่งขึ้นสำหรับผู้ใหญ่ ทั้งนี้ต้องดูให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและความต้องการของผู้เรียน

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

2.1 ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากมายหลายอย่างที่สามารถจะนำเอามาใช้ได้ในการอบรม

2.2 ผู้ใหญ่มักจะไม่สนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีเนื้อหาหนัก หรือการที่จะต้องจดจำข้อเท็จจริงหรือการพูดถึงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่จะแสวงคุณค่าในด้านอื่นด้วย

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

2.4 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่ออยู่ในสภาพที่พร้อมและพอใจที่เรียน

2.5 ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่เรียนรู้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เคยรู้หรือเคยมีประสบการณ์มาแล้ว

2.6 การเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ค้นพบและเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนสามารถรับผิดชอบในสัดส่วนเวลาของตนเอง จนทำให้ผู้ใหญ่ได้เรียนรู้ได้ดี

2.7 ผู้ใหญ่ชอบเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การสอนใช้วิธีการสอนหลายๆ วิธี และสื่อที่หลากหลายจะมีผลต่อการเรียนรู้มากกว่าสื่อที่เป็นภาษาเขียน

2.8 กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีมากที่สุด เมื่อการเรียนรู้นั้นๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานและชีวิตจริงได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ประกอบด้วยการศึกษา ประสบการณ์การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ใช้วิธีการสอนหลายๆวิธี และสื่อที่หลากหลายจะมีผลต่อการเรียนรู้มากกว่าสื่อที่เป็นภาษาเขียน และการเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ค้นพบและเรียนรู้ด้วยตนเองและในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับบุคลากรทีมสุขภาพผู้วิจัยได้

นำแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตร ในครั้งนี้ด้วย

การดำเนินการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพนอกจากปัจจัยที่กล่าวมายังมีอีกหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคล (วิจิตร, 2540)

1. สภาพแวดล้อมในห้องฝึกอบรม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การจัดที่นั่ง และบรรยากาศภายในห้องฝึกอบรม เช่น การยอมรับของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมมีประโยชน์ มีคุณค่า มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้รับการฝึกอบรมด้วยกันเอง ระหว่างผู้รับการอบรมกับวิทยากรหรือผู้จัดการอบรม มีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลการที่ผู้รับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน การอภิปราย ซักถาม เป็นต้น

2. การจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการและมีความพยายามที่จะเรียนรู้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ เช่น การตื่นตัว ค่อยการสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดจากการตื่นตัวในเรื่องที่จะทำการอบรม การให้ความหวังชั่วขณะ คือ การสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดความหวังขณะที่ต้องการจะเรียนรู้ การกำหนดเงื่อนไขเพื่อรับรางวัล คือ การกำหนดเงื่อนไขพิเศษ ถ้าทำได้อย่างที่ต้องการ เช่น การกำหนดเงื่อนไขเพื่อลงโทษ

3. การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การเรียนการสอนต้องสัมพันธ์กับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม การเรียนรู้เป็นเรื่องของผู้เข้ารับการอบรม วิทยากรเป็นเพียงผู้ช่วยเหลือ สนับสนุน หรือเป็นแหล่งข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ตามเป้าหมายที่ต้องการ จึงต้องมีการจัดกิจกรรม และมีการอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในกิจกรรม

4. การเสริมแรง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สึกที่ดีต่อการกระทำในสิ่งที่ผู้ฝึกอบรมต้องการหรือพฤติกรรมที่เป็นเป้าหมายของการฝึกอบรม เช่น ควรมีการเสริมแรงทางบวกแก่ผู้เข้ารับการอบรมทุกครั้ง เพื่อจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมรักษาพฤติกรรมนั้นไว้นานๆ

จากหลักจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม สรุปได้ว่าเพื่อให้การอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุดควรมีการพิจารณา สิ่งต่อไปนี้ (1) ภาวะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม (2) ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคลผู้วิจัยได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรที่มสุขภาพ ถึงความต้องการในการฝึกอบรม และความคาดหวังของผู้เข้ารับการอบรมก่อนการฝึกอบรมมีการสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในห้องฝึกอบรมที่ดี มีการจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมทั้งต่อตนเอง ต่อกลุ่ม และต่อสังคม จะมีการจัดกิจกรรมและใช้เทคนิคการฝึกอบรมต่างๆ ที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

จากแนวคิดกระบวนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ และมีวิธีการและขั้นตอนในการสร้างอาจจะแตกต่างกัน แต่ในส่วนของรายละเอียดมีส่วนที่คล้ายกัน จึงสรุปเป็นกระบวนการสร้างหลักสูตรได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

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

2.7.3.4 การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม การสำรวจความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนแรกของการฝึกอบรมเพื่อค้นหาภาพปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นว่าสามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการฝึกอบรมหรือไม่ ซึ่งมีขั้นตอนในการสำรวจได้ดังนี้ (วิจิตร, 2540)

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

Kaufman and Feuwick(1989) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ได้รับกับสิ่งที่ปรารถนาจะได้รับ ซึ่งจากความหาดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่าความต้องการจำเป็น มีลักษณะเป็นความรู้สึกปรารถนาจะได้มาซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวเป็นเหตุแห่งพฤติกรรมแสวงหาสิ่งดังกล่าว ให้ได้มาสมความปรารถนาและจากความหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวคิดในการที่จะสำรวจความต้องการจำเป็นในการเข้าอบรมเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรทีมสุขภาพเพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาวิเคราะห์หาผลต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพความต้องการในอนาคตเพื่อจะได้เรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังมาเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อจะได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานการณ์ในปัจจุบัน

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

ความสำคัญน้อยมากเพื่อนำมาใช้ในการวางโครงการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้น และเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารองค์กร

เครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็น Steadham(1980) ได้แนะนำเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้ คือ

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

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

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาความจำเป็น โดยได้ใช้แบบสำรวจแบบทดสอบ การศึกษาค้นคว้า การประชุม การวิเคราะห์ เป็นต้น นำมารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

2. การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง

3. การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

การสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นรวมถึงการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของกระบวนการสร้างหลักสูตรที่ดีในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการจำเป็นมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในขั้นตอนของการสำรวจความต้องการจำเป็น ในการอบรมของบุคลากรทีมสุขภาพ และสำรวจความต้องการในการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ ในขั้นตอนที่ 1 ของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับบุคลากรทีมสุขภาพ

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

1. ด้านทักษะ (skill) เพื่อให้บุคคลได้มีประสบการณ์ และเกิดความชำนาญในงาน
2. ด้านความรู้ (knowledge) เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจให้สูงขึ้น

3. ด้านทัศนคติ (attitude) เพื่อพัฒนาท่าที ความรู้สึก ความคิด สร้างสรรค์และค่านิยม ในแนวทางที่องค์กรต้องการ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอาจตั้งจากวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือแผนกเป็นการ ระบุเป้าหมายหรือจุดหมายปลายทางของพฤติกรรมที่ปรารถนา (the end points of the terminal behavior) หลังจากผ่านการอบรมนั้นมาแล้ว การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมต้องพิจารณาว่าผู้เข้ารับการ อบรมยังไม่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะอะไร เพราะมีคุณภาพยังไม่พอ ไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด เกิด จากการที่เขาขาดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถทักษะยังไม่เพียงพอ ถ้าเพราะขาดการฝึกฝน เมื่อเขา ได้รับการ ฝึกอบรมให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถแล้วเขาจะทำงานดีขึ้นไหม การฝึกอบรมจึงจะเกิดผล ลักษณะของวัตถุประสงค์ที่ดีต้องระบุพฤติกรรมที่คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในตัวผู้เข้ารับการอบรม หลังจาก อบรมจบแล้ว วัตถุประสงค์ของการอบรมต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม คำบ่งบอกพฤติกรรมต้อง ชัดเจนไม่กำกวม ที่สำคัญต้องให้วิทยากรมองเห็นวิธีการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ (learning experience) ที่ให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงออก ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการสอน และการประเมินผล วัตถุประสงค์ จะต้องระบุเกณฑ์ขั้นต่ำของพฤติกรรมที่คาดหวัง เพื่อการประเมินผลที่ชัดเจน การระบุ วัตถุประสงค์การอบรมจะต้องกำหนดออกมาในลักษณะวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ประกอบด้วยส่วน สำคัญ 4 ส่วน

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

ในขณะที่ สมคิด (2544) ให้แนวคิดว่าการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการ ทำงานเฉพาะอย่างอาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มความรู้ (knowledge--K) ให้ความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรม เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน
2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand--U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่น ทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้
3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (skill--S) ทักษะ คือ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการ ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ เป็นต้น
4. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude--A) ทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่ง ต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีๆ ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และ ต่อหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดี ต่อองค์กร ความภาคภูมิใจ เป็นต้น

สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรม นำมาจากผลของการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและการสร้างทัศนคติ หรือ อย่างเป็นอย่างหนึ่งซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี ต้องเป็นในลักษณะวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

2.7.3.6 การกำหนดเนื้อหาวิชา เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการอบรมนั้น ขึ้น กับการเลือกสรรเนื้อหาวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียน พัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และจะต้องจัดลำดับของความรู้และประสบการณ์ที่เลือกไว้เพื่อให้เกิด การเรียนรู้สูงสุด การกำหนดเนื้อหาสาระการฝึกอบรม จะต้องยึดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรเป็นแนวทาง ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมในด้านผู้เรียน ปรัชญาการศึกษา ทฤษฎีการ เรียนรู้และลักษณะของเนื้อหาวิชา เพื่อให้หลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์และ จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมมากที่สุด

หลักเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาวิชานั้นต้องคำนึงถึงความเป็นแก่นสาร สาระความ น่าเชื่อถือ ความทันสมัย และความถูกต้องของความคิดรวบยอด เนื้อหาสาระต้องสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ในการอบรม สามารถนำไปปรับใช้กับหน่วยงานและองค์กรได้สอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจ วุฒิภาวะและประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม จะทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดแรงดลใจในการ เรียนและเนื้อหาที่ใช้ในการอบรมควรมีความสมดุลระหว่างความกว้างและลึกซึ้ง ครอบคลุมถึง กระบวนการและความคิดต่างๆ อย่างเพียงพอที่จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงหลักการและความคิดรวบยอด ได้อย่างลึกซึ้ง การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง วิธีการสอนของวิทยากร และการจัดประสบการณ์สอน สื่อ และวัสดุทัศนูปกรณ์ที่เอื้ออำนวยให้การถ่ายทอดความรู้ทักษะ ทัศนคติของวิทยากรเป็นไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้การประเมินผลยังเป็นการพิจารณาถึงระดับความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้ เข้ารับการอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขและเกณฑ์ที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การประเมินผล ในการฝึกอบรมจะทำให้ได้ความรู้ 3 ประการ คือ (วิจิตร,2540)

1. เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ
3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในส่วนใดบ้าง อย่างไร

การประเมินผลการฝึกอบรมอาจดำเนินการประเมินเป็น 3 ระยะ คือ ก่อนการอบรม ระหว่างการอบรม และหลังการอบรม โดยประเมินด้านต่างๆ ดังนี้คือ

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

สำหรับการประเมินในด้านหลักสูตร ให้พิจารณาจาก

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

นอกจากนี้ ینگยุทธ (2544) และสมชาติ (2546) ได้จำแนกประเภทการประเมินผลการฝึกอบรมสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินผลปฏิกิริยา (reaction evaluation) เป็นการประเมินความรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรมต่อการอบรมในครั้งนั้นๆ ว่าชอบหรือไม่อย่างไรและเพียงไร

2. การประเมินผลการเรียนรู้ (learning evaluation) มีแนวทางการประเมิน คือ

- 2.1 ควรประเมินทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
- 2.2 การประเมินผลต้องกระทำอย่างตรงไปตรงมา ไม่อคติหรือลำเอียง
- 2.3 การประเมินด้วยวิธีสอบปากเปล่า สอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ
- 2.4 การประเมินด้านเนื้อหา ได้แก่ ความรู้ ทักษะหรือความชำนาญงาน และ

เจตคติ

3. การประเมินผลพฤติกรรมการทำงาน มีแนวทางการประเมิน ดังนี้

3.1 การประเมินต้องทำอย่างเป็นระบบสังเกตและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 การประเมินผลต้องกระทำจากบุคคลหลายๆฝ่าย เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน

3.3 การประเมินผลและการติดตามผลหลังการฝึกอบรมควรกระทำเมื่อการฝึกอบรมได้ผ่านไปแล้ว 1-6 เดือน

4. การประเมินผลลัพธ์รวมที่ผลประโยชน์ตกแก่องค์กร

5. การประเมินในด้านอื่นที่เกิดจากการฝึกอบรม เช่น ความพึงพอใจ และความภูมิใจในงานของตน

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

2.7.4 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

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

พินิจดา (2543) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ควรมีขั้นตอนการสร้างหลักสูตร โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

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

วิจิตร (2537) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการจัดทำโครงการฝึกอบรมจะมีการกำหนดขั้นตอน ดังต่อไปนี้

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

เครือข่าย (2531) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย กิจกรรมหลัก 5 ประการ ดังนี้คือ

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

2.7.5 องค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

นอกจากขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรในการจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนางานได้พิจารณาให้รอบคอบอีกครั้งแล้ว ยังมีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้ (พินิจดา, 2543)

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

เครือข่าย (2531) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรในโครงการฝึกอบรม โดยทั่วไปมี องค์ประกอบ ดังนี้

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

2.7.6 เทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม

การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของบุคลากร โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน องค์ประกอบที่สำคัญของการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายดังกล่าว คือ เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องเลือกใช้เทคนิคต่างๆ ให้เหมาะสมกับ หลักสูตรที่ใช้ และเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เทคนิควิธีการฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหรือเครื่องมือ ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้เท่านั้น (พินิจดา ,2545) สมคิด (2540) ได้แบ่งการฝึกอบรม โดยทั่วไปออกเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมโดยวิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และการฝึกอบรม

โดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ซึ่งในทั้งสองประเภทนี้มีเทคนิคการฝึกอบรมที่แตกต่างกันออกไปหลายวิธี เช่น

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

ข้อดี ได้เนื้อหาวิชาตามหัวข้อที่กำหนดครบถ้วน การเสนอเนื้อหาเป็นระเบียบตามลำดับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสซักถาม ได้เนื้อหาวิชามากในเวลาจำกัด สามารถใช้กับการฝึกอบรมที่มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก

ข้อจำกัด เป็นการสื่อสารทางเดียว ผู้ฟังอาจเบื่อหน่าย วิทยากรต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดีและมีความสามารถในการบรรยายได้ดีอีกด้วย

สถานที่และเวลา จัดห้องแบบชั้นเรียน โดยวิทยากรอาจยืนหรือนั่งบรรยายก็ได้ แต่ไม่ควรใช้เวลานานเกินกว่า 2 ชั่วโมง

2.7.6.2 การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นการแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง ซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ

ข้อดี เกิดความรู้ความเข้าใจเร็ว และมีความน่าเชื่อถือสูง เพิ่มทักษะของผู้เข้ารับการอบรมได้ดี ไม่เบื่อหน่าย สามารถปฏิบัติได้หลายครั้ง

ข้อจำกัด ต้องใช้เวลาเตรียมการมาก เหมาะกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็กๆ วิทยากรต้องมีความชำนาญจริงๆ และต้องไม่พลาด

สถานที่และเวลา จัดที่นั่งเป็นรูปวงกลมหรือตัวยู และเวลาที่ใช้ไม่ควรเกิน 2 - 3 ชั่วโมง

2.7.6.3 การสอนงาน (Coaching) การสอนงานเป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการทำงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริงๆ

ข้อดี เน้นเนื้อหาตามความเหมาะสมของแต่ละคน

ข้อจำกัด คุณค่าขึ้นอยู่กับผู้สอนงาน ซึ่งส่วนใหญ่คือหัวหน้างาน

สถานที่และเวลา ไม่จำกัดสถานที่และเวลา

อุนนิรันดร์ (2521) ได้แบ่งเทคนิคในการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. เทคนิคที่เน้นบทบาทของวิทยากรเป็นหลัก เช่น การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะกรรมการบรรยายเป็นชุด และการสาธิต เป็นต้น เทคนิควิธีการในกลุ่มนี้มีจุดเด่น คือ ความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของวิทยากรเป็นหลัก เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีบทบาทเป็นผู้ฟังหรือเป็นผู้ดูส่วนใหญ่ วิทยากรจะต้องเตรียมการในรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาที่จะถ่ายทอดจัดลำดับขั้นตอน

จัดเตรียมอุปกรณ์ กำหนดรายละเอียดทุกอย่างที่จะต้องใช้ในการถ่ายทอดและทำการถ่ายทอดเนื้อหาขึ้น โดยคำนึงว่าต้องพยายามให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้อย่างเต็มที่

2. เทคนิคที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมเป็นหลัก การระดมสมอง การฝึกปฏิบัติและกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น

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

การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและความชำนาญหรือทักษะของผู้ดำเนินการ โดยทั่วไปการฝึกอบรมมักจะไม่ใช้วิธีใดวิธีการหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะนิยมใช้วิธีการฝึกอบรมสองวิธีหรือมากกว่าผสมกัน เพื่อให้บังเกิดผลดีแก่การฝึกอบรม ซึ่ง พินิจดา (2543) ได้กล่าวถึงข้อควรคำนึงในการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมมีดังต่อไปนี้

1. พิจารณาถึงความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้ คือ ต้องให้เหมาะสมกับลักษณะของหัวข้อวิชาที่จะนำมาอภิปราย และจำเป็นต้องสอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนานั้นๆ ด้วยเทคนิคเหล่านี้อาจได้แก่ การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ

2. พิจารณาถึงขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีอย่างน้อยเพียงใด ลักษณะของการฝึกอบรมนั้นเป็นอย่างไร ควรจะแบ่งกลุ่มย่อยหรือไม่ ถ้าสมควรแบ่งจะต้องแบ่งอย่างไร กลุ่มละเท่าไรแล้วเลือกใช้เทคนิคให้เหมาะสม

3. พิจารณาถึงลักษณะของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าพื้นฐาน ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันมากน้อยเพียงไร

2.7.7 การประเมินผลการฝึกอบรม

เมื่อมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและมีการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการนำไปใช้โดยอยู่ในรูปแบบของโครงการฝึกอบรม ซึ่งการประเมินขั้นตอนที่สำคัญส่วนหนึ่งของโครงการฝึกอบรมทุกระดับ การฝึกอบรมด้านอาชีพนั้นมักมีบุคคลเป้าหมายอยู่สองประเภท คือ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมกับผู้รับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมหรือผู้อำนวยการฝึกอบรมมีส่วนรับผิดชอบโครงการฝึกอบรม ไม่ว่าจะในระดับหรือประเภทใด ซึ่งจำเป็นต้องเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ วิธีการ และประสบการณ์ในการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Continuing Process) การประยุกต์ใช้กับงานต่างๆ จำเป็นต้องวัดปฏิกิริยาของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม การดำเนินงานต้องสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนสามารถปรับปรุงวัตถุประสงค์ที่ยังไม่ชัดเจนด้วย

เกษม (2528) ได้กล่าวถึงแนวทางในการประเมินผลว่าจะต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมกับการปฏิบัติ มีลักษณะง่ายและเที่ยงตรง ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยสรุปดังนี้

1. การประเมินผลที่ไม่มีกฎเกณฑ์ (Casual Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เหมาะสมสำหรับวัตถุประสงค์หรือกิจกรรมที่ไม่มีความสำคัญนัก ปกติเราใช้วิธีสังเกตหรือสอบถามความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน แต่ต้องระวังอคติของตนเองและการแปลความหมายของข้อมูล

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

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

4. การสำรวจ (Surveys) การสำรวจเป็นวิธีการได้ข้อมูลอย่างละเอียดในท้องถิ่นที่ต้องการ ตลอดจนปัญหาของท้องถิ่น ดังนั้นจึงเป็นเครื่องมือที่เที่ยงตรง เป็นแนวทางที่ดีในการตรวจสอบข้อเท็จจริงมากกว่าที่จะพิสูจน์สมมติฐานอย่างละเอียด

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

การประเมินผลพัฒนาอาชีพทั้ง 5 วิธี แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินผล ที่เริ่มจากการประเมินผลอย่างไม่เป็นทางการ จนกระทั่งใช้วิธีการที่ละเอียดและยากขึ้นตามลำดับ ซึ่งการประเมินผลโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นการประเมินเพียงบางส่วน กล่าวคือเป็นการประเมินความรู้สึกหรือการรับรู้ของผู้รับการฝึกอบรมที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมในช่วงต่างๆ ความรู้สึกต่อวิทยากรและประโยชน์ที่ผู้รับการฝึกอบรมได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม สิ่งที่ต้องกระทำในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม คือ การประเมินทั้งระบบ อาจประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมแบบ CIPP Model (อรพรรณ, 2537)

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

2. การประเมินเป็นปัจจัยนำเข้า เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับความจำเป็นในการฝึกอบรม ความเป็นไปได้ของโครงการและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการฝึกอบรม ความเหมาะสมของวิทยากร ความเหมาะสมของเอกสารการฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากร การคัดเลือกผู้สมควรเข้ารับการฝึกอบรม

3. การประเมินกระบวนการฝึกอบรม เป็นการประเมินเกี่ยวกับกิจกรรมระหว่าง การฝึกอบรมทุกขั้นตอน ในส่วนของวิทยากรจะพิจารณาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพที่แสดงออกระหว่างการ ฝึกอบรม ในส่วนที่เกี่ยวกับกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรมมีการประเมินเป็นระยะๆ อาจแบ่งเป็นช่วงพิธี การ การบรรยายแต่ละหัวข้อ ในส่วนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะพิจารณาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการ ฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม

4. การประเมินที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม จำแนกได้เป็น 2 ส่วน คือ ผลผลิตที่เกิดแก่ผู้ เข้ารับการฝึกอบรม และผลกระทบที่เกิดแก่หน่วยงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะประเมิน เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ และทัศนคติในการทำงานซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกอบรม รวมถึงผลการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินหน่วยงานจะพิจารณาเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน หน่วยงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ผลผลิตหรือผลงานที่มีปริมาณมากขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้น

Kirkpatrick (พนิจดา, 2543) ได้กำหนดวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมโดยการวัด ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมรวม 4 ประการ คือ

1. ด้านปฏิกิริยา (Reaction) เพื่อทราบว่าผู้เข้าอบรมมีความรู้สึกอย่างไรต่อโครงการ ฝึกอบรม
2. ด้านการเรียนรู้ (Learning) เพื่อวัดผลการเรียนรู้ในหลักการข้อเท็จจริงและเทคนิค ต่างๆ อย่างไรก็ตาม
3. ด้านพฤติกรรม (Behavior) เพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหลัง การอบรมไปแล้ว
4. ด้านผลสำเร็จ (Results) เพื่อทราบผลที่ปรากฏเด่นชัดจากโครงการฝึกอบรม เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงคุณภาพ ฯลฯ

Hamblin (สมคิด, 2545) ได้เสนอรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมโดยยึดระดับ การรับรู้หรือผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมเป็นหลัก โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ระดับปฏิกิริยา เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีปฏิกิริยาอย่างไร มีความพึง พอใจหรือรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม ต่อหลักสูตร เนื้อหาวิชา วิทยากร สถานที่ เวลา เทคนิคการ ฝึกอบรม และอุปกรณ์การฝึกอบรม หลักการประเมินในระดับนี้ ต้องมีการกำหนด จุดประสงค์การ ประเมินผลปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แล้วจึงประเมินผลปฏิกิริยาของผู้รับการฝึกอบรม
2. ระดับการเรียนรู้ เป็นการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าได้ความรู้ ทักษะและ ทัศนคติเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงไร การบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีเงื่อนไข 3 ประการ ดังนี้

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความถนัดพื้นฐาน เซาว์น บุคลิกภาพ ทักษะที่จะสามารถรับรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องการได้

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้พื้นฐานตรงกับกำหนดไว้ในจุดประสงค์ของการฝึกอบรม

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีปฏิกริยาที่ดีต่อการฝึกอบรม แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องชอบการฝึกอบรม แต่หมายความว่าถึงปฏิกริยาที่มีต่อการฝึกอบรมจะต้องไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ อย่างน้อยที่สุดผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะยอมรับการฝึกอบรมนั้นๆ

3. ระดับพฤติกรรมในการทำงาน เป็นการประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้วว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรหลักจากได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมแล้ว เช่น ทำงานช้าเปลี่ยนเป็นทำงานเร็ว เกียจคร้านเปลี่ยนเป็นขยัน เป็นต้น โครงการฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่ มักจะกำหนดวัตถุประสงค์เน้นหนักไปในด้านพฤติกรรมการทำงานและถือว่า ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมคือความสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปในทางที่ต้องการ

4. ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นการวัดผลการเปลี่ยนแปลงงานโดยรวมขององค์กรไปในทางที่ดีขึ้นเพียงใด เช่น ชื่อเสียงของบริษัทดีขึ้น ยอดขายเพิ่มขึ้น คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น เป็นต้น เพื่อให้สามารถประเมินผลในระดับนี้ได้จึงมีการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร การประเมินผลระดับองค์กรควรประเมินเรื่องต่อไปนี้

4.1 การดำรงไว้ซึ่งองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร

4.2 การสร้างเงินส่วนเกิน (กำไร)

4.3 สวัสดิการของกลุ่มผลประโยชน์

4.4 สวัสดิการด้านสังคมและการเมือง

4.5 สมรรถนะการผลิตโดยรวม

5. ระดับการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร การประเมินในระดับนี้จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผล เช่น ผลการฝึกอบรมเพื่อลดสิ่งเสียหาย ความผิดพลาดของปริมาณสินค้าคงคลัง การซ่อมบำรุงรักษา งานนอกเวลา ซึ่งการประเมินผลจะต้องประเมินได้ตามวัตถุประสงค์นั้น

การประเมินโครงการฝึกอบรมสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การพิจารณาผลงาน และการวิเคราะห์เอกสาร ฉะนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมจึงต้องมีหลายชนิด ผู้ประเมินโครงการฝึกอบรมจึงควรเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และวิธีที่ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรม มีดังนี้

5.1 แบบสังเกตพฤติกรรม คุณภาพของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการประเมินย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ของผู้สังเกต และแบบสังเกตพฤติกรรมที่นำมาใช้ การสังเกตพฤติกรรมมี 2 ลักษณะ คือ การสังเกตพฤติกรรมย่อย นิยมใช้กับการสังเกตขั้นตอนในการทำงาน ระดับความสามารถของการปฏิบัติ ผู้ประเมินจะบันทึกพฤติกรรมดังกล่าวลงในแบบสังเกตพฤติกรรมของผู้

เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน และการสังเกตพฤติกรรมรวม เป็นวิธีการที่ใช้กับสภาพทั่วไป นิยมใช้ในการประเมินพฤติกรรมกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและประเมินสภาพการณ์ทั่วไป อย่างไรก็ตามการสังเกตพฤติกรรมรวมมีความน่าเชื่อถือน้อยกว่าการสังเกตพฤติกรรมย่อยเพราะเป็นการเก็บข้อมูลโดยผู้สังเกตคนเดียว การสังเกตทั่วไป อาจดูไม่ทั่วถึงและในการสรุปพฤติกรรมของกลุ่มอาจมีอคติโดยไม่รู้ตัว วิธีแก้ไขจุดอ่อนของการประเมินแบบรวมทำได้โดยใช้แบบประเมินควบคู่กับเครื่องมือชนิดอื่นและใช้ผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน

5.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะต้องกำหนดว่าสัมภาษณ์ใคร ทำไมต้องสัมภาษณ์ สัมภาษณ์เกี่ยวกับกำไร สัมภาษณ์เมื่อใด เมื่อตอบคำถามเหล่านี้แล้วจึงเขียนหัวข้อที่จะสัมภาษณ์หรือทำแบบสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์นิยมใช้ในการประเมินที่ต้องการข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปประกอบกับข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือชนิดอื่น ซึ่งช่วยให้ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

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

5.4 แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งในการประเมินผลผลิตของการฝึกอบรม การทดสอบความรู้ความเข้าใจและทัศนคติส่วนใหญ่นิยมใช้แบบทดสอบ ซึ่งเป็นวิธีการใช้สะดวกและช่วยให้ได้ข้อมูลที่ง่ายต่อการนำไปวิเคราะห์ ในบางกรณีอาจใช้ร่วมกับการสัมภาษณ์ซึ่งแบบทดสอบที่ใช้ต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ข้อสอบต้องครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การกำหนดจำนวนข้อต้องสัมพันธ์กับความสำคัญของเนื้อหา และควรเป็นการวัดความเข้าใจมากกว่าความจำ

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

1. ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นการวัดวิธีการปฏิบัติงาน (Procedure) และการวัดผลงาน (Product)

1.1 วิธีการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวัดวิธีการ ทักษะ และเทคนิคในการปฏิบัติงาน เช่น วิธีการใช้เครื่องมือ วิธีการแก้ปัญหา เป็นต้น

1.2 การวัดผลงาน ได้แก่ การวัดผลงานที่ทำ โดยการนำผลงานนั้นมาทำการประเมินด้วยวิธีการต่างๆ ดังที่กล่าวไว้ในข้างต้น

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

2.7.8 การฝึกอบรมกับการศึกษาและการพัฒนาบุคคล

ทั้งการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมล้วนแต่มีลักษณะที่สำคัญๆ คล้ายคลึงกัน และเกี่ยวข้องกันจนดูเหมือน จะแยกออกจากกันได้ยาก แต่ความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างทั้งสามเรื่องดังกล่าว จะช่วยทำให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะของกระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติในเรื่องต่างๆไป อย่างกว้างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่าการศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก (Student-Centered) ทั้งในด้านของการจัดเนื้อหาการเรียนรู้อัตโนมัติ ความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับ ความสนใจ ความต้องการ ระดับสติปัญญา และความสามารถของผู้เรียนก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไปก็ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคล ในการ เตรียมพร้อม หรือสร้างพื้นฐานในการเลือกอาชีพมากกว่า การมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากนั้น การศึกษาเป็นสิ่งที่สามารถกระทำตลอดชีวิต (Lifelong Education) ไม่จำกัดระยะเวลาอีกด้วย

ส่วนคำว่า การพัฒนาบุคคล นั้น นักวิชาการด้านการฝึกอบรมบางท่านเห็นว่าเกือบจะเป็นเรื่องเดียวกันกับการฝึกอบรม โดยกล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถทำงานอย่างใด อย่างหนึ่งได้ตามจุดประสงค์เฉพาะอย่าง ในขณะที่การพัฒนาบุคคลนั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆไป อย่างกว้างๆ จึงเป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรระดับบริหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทั้งสองระดับก็ต้องมีทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรวมๆกันไป เพียงแต่จะเน้นหนักไปในทางใดเท่านั้น

ส่วน เด่นพงษ์ พลละคร เห็นว่าคำว่า การพัฒนาบุคคล เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะ มีส่วน ทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่ยากขึ้นและมีรับผิดชอบ ที่สูงขึ้น ในองค์กรได้แล้ว เรียกว่า เป็นการพัฒนา

บุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือ การนิเทศงาน (Job Instruction) การสอนแนะ(Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ(Counselling) การมอบหมายหน้าที่ให้ ทำเป็นครั้งคราว(Job Assignment) การให้รักษาการแทน(Acting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น(Job Rotation) เป็นต้น

จากความหมายของการพัฒนาบุคคลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ทันทีว่าการฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่ง หรือ ส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลเท่านั้น เพราะการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องซึ่งมีจุดประสงค์และแนวคิดกว้างขวางกว่าการฝึกอบรม ดังที่มีผู้นิยามว่า การฝึกอบรม คือ การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ

นอกจากนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องฝึกอบรมอาจเป็น เรื่องที่ตรงกับความต้องการ ของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรม จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรม ในขณะที่การศึกษา เป็นเรื่องระยะยาว และอาจประเมินไม่ได้ในทันที

เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวแล้วข้างต้น อาจารย์จะความแตกต่างระหว่างการศึกษ การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม ได้ดังนี้

เท่าที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดในส่วนของการศึกษา การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม อาจสรุปความแตกต่างของทั้ง 3 คำ อย่างสั้น ๆ ได้ดังนี้

การศึกษา(Education)	เน้นที่ตัวบุคคล(Individual Oriented)
การฝึกอบรม(Training)	เน้นถึงการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้ (Job Oriented)
การพัฒนา(Development)	เน้นที่องค์กร(Organizational Oriented)

เพื่อให้ตรงกับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์การที่สังกัด

7.7.9 การฝึกอบรมกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น ผู้จัดจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติในกระบวนการ เรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นพื้นฐานเสียก่อน จึงจะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ในการดำเนินการตาม กระบวนการ บริหารงานฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ ผู้เข้าอบรมได้ตรงกับ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมากขึ้น

การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนรู้เนื่องจาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมุ่งก่อให้เกิด การเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรอันเป็น

ผลสืบเนื่องมาจากการ ปฏิบัติที่มี การเน้นย้ำบ่อยๆ โดยที่ผลของการเรียนรู้ อาจไม่สามารถสังเกตเห็นได้ โดยตรง แต่อาจตรวจสอบได้จากผลของการกระทำ หรือผลงานของผู้เรียน นักจิตวิทยาได้ทำการ วิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ไว้มากมาย ล้วนแต่เห็นว่าการเรียนรู้ของ ผู้ใหญ่แตกต่างจากการ เรียนรู้ของเด็ก เรื่องที่สำคัญเกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ อาจพอสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ ดังนี้

1) ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผลในการเรียนรู้

ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ต่อเมื่อเขาต้องการจะเรียน เนื่องจากผู้ใหญ่ นั้นเข้าใจตนเอง และรู้ว่า ตนเองมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของตนเองได้ก่อนการเรียนรู้ผู้ใหญ่ มักต้องการจะรู้ว่า เพราะเหตุใดหรือทำไมเขาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ เขาจะได้รับ ประโยชน์อะไร จากการเรียนรู้ และจะ สูญเสีย ประโยชน์อะไรบ้างถ้าไม่ได้เรียนรู้สิ่งเหล่านั้น ผู้ใหญ่จึงมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่เขาต้องการ เรียนรู้และพึงพอใจ มากกว่าจะให้ผู้อื่นมากำหนดให้ และมักมีแรงจูงใจในการเรียนรู้จากภายในตนเอง มากกว่าแรงจูงใจภายนอก

2) ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ในกระบวนการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ต้องการเป็นอย่างมากที่จะชี้แนะตนเองมากกว่าจะให้ผู้สอน มาชี้แนะหรือควบคุมเขา นั่นคือ ผู้ใหญ่อยากที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่า และด้วยการเรียนรู้มีลักษณะ เป็นการแนะนำมากกว่า การสอน ดังนั้น บทบาทของ ผู้สอนควรจะเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เรียนใน กระบวนการค้นหาความจริง หรือที่เรียกว่าผู้อำนวย ความสะดวก ในการเรียนรู้ (Facilitator) มากกว่าที่จะ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนไปยังผู้เรียน นอกจากนี้ บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการ เรียนรู้ ควรจะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ด้วยการยอมรับฟังและยอมรับในการแสดงออก ทักษะคิด และความรู้สึกนึกคิด เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของวิชาที่เรียนของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมาย ในการเรียนรู้ของแต่ละคน และของกลุ่ม ทำหน้าที่จัดหาและจัดการทรัพยากรในการเรียนรู้ หรืออาจเป็น แหล่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเสียเอง

3) บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน

ประสบการณ์ชีวิตมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ข้อแตกต่างในการเรียนรู้ที่สำคัญ ระหว่างผู้ใหญ่กับเด็กอย่างหนึ่งก็คือ ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งข้อดีและข้อเสีย ทั้งนี้ เพราะวิธีการเรียนรู้เบื้องต้นของผู้ใหญ่ คือ การวิเคราะห์และค้นหา ความจริงจากประสบการณ์ ซึ่ง นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า หากเขารับรู้ ว่า สิ่งที่เขาเรียนรู้นั้นมีส่วนช่วยรักษา หรือเสริมสร้าง ประสบการณ์ภายในตัวเขา ผู้ใหญ่ก็จะเรียนรู้ได้มากขึ้น แต่ถ้าหากกิจกรรมใดหรือประสบการณ์ใด จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างภายในของเขา ผู้ใหญ่ก็มีแนวโน้มที่จะต่อต้านโดยการปฏิเสธหรือบิดเบือน กิจกรรมหรือประสบการณ์นั้น ๆ นอกจากนั้นประสบการณ์เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่มีความแตกต่างระหว่าง บุคคล เพราะยิ่งอายุมากขึ้น ประสบการณ์ของ ผู้ใหญ่ก็ยิ่งจะแตกต่างมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การจัดกิจกรรม การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ จึงควรคำนึงถึงทั้งในด้านของความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่ และควร จะอาศัยข้อดีของการมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่ และทำให้ประสบการณ์นั้นมีคุณค่าโดยการ ใช้เทคนิค

ฝึกอบรมต่างๆ ซึ่งเน้นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์(Experiential techniques) ทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาส ผสมผสานความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ทำให้การเรียนรู้ที่ได้รับใหม่นั้นมีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก อาทิเช่น วิธีการอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมการแก้ปัญหา กรณีศึกษา และเทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มต่างๆ

4) แนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

โดยทั่วไปเด็กรับแนวโน้มที่จะเรียนรู้โดยอาศัยเนื้อหาวิชาและมองการเรียนรู้ในลักษณะเอง การแสวงหาความรู้จากเนื้อหาสาระ ของวิชาใดวิชาหนึ่งโดยตรง แต่สำหรับผู้ใหญ่ การเรียนรู้จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน(Life-centered) หรือเน้นที่งาน หรือการ แก้ปัญหา(Task-centered) เสียมากกว่า นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ของเขา หากเขาเชื่อและเห็นว่า การเรียนรู้ นั้น ๆ จะช่วยให้เขาทำงานได้ดีขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของเขา ดังนั้น การจัดหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอน ผู้ใหญ่จึงควรจะต้องอาศัยสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของเขา และเป็นการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหา ในชีวิตจริงของเขาด้วย

5) บรรยากาศในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีกว่าในบรรยากาศที่มีการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งทางกายภาพ เช่น การจัดแสงสว่าง และ อุณหภูมิของห้องให้พอเหมาะ มีการจัดที่นั่งที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนด้วยกันได้สะดวก และมีบรรยากาศของการยอมรับในความแตกต่างในทางความคิด และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละคน มีความเคารพซึ่งกัน และกัน มีอิสรภาพและการสนับสนุนให้มีการแสดงออก และมีความเป็นกันเอง มากกว่าบังคับด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ผู้ใหญ่ก็จะ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้มากกว่า ตรงกันข้าม หากผู้ใหญ่ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ขมขู่ เขาก็มักจะยั้งหยุด ไม่ยอมยืดหยุ่น หรือไม่ยอมปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น แต่ถ้าหากเขารู้สึกว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เขาจะยอมรับ และปรับตนเองให้เข้ากับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ได้

2.8 การพัฒนาอาชีพ

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

2.8.1 หลักของการพัฒนาอาชีพ

ดารา (2521) ได้เสนอหลักการของการพัฒนาอาชีพโดยสรุปได้ดังนี้

1. หลักการให้ประชาชนช่วยตนเอง คือ สนับสนุนให้ประชาชนสามารถช่วยตนเองได้โดยไม่ต้องช่วยทุกสิ่งทุกอย่างโดยประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเพื่อที่จะเกิดการพึ่งพาและช่วยเหลือตนเองได้จึงควรกระทำดังนี้

1.1 เริ่มจากสภาพที่เป็นอยู่ของประชาชน

1.2 เริ่มจากสิ่งเล็กๆ น้อย ๆ และจากสิ่งง่าย ๆ ไปหาสิ่งที่ยาก

1.3 ไม่รีบเร่งทำโครงการดำเนินงาน แต่ค่อยเป็นค่อยไปเพื่อให้โอกาสประชาชนได้คิดมีส่วนร่วมช่วยทำไปด้วย

1.4 พยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้มากที่สุด

2. หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งหมายความว่า ในการดำเนินงานใดๆ นั้นทุกคนจะต้องมีสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่มีใครเหนือกว่าใคร

หลักการของการพัฒนาอาชีพเพื่อให้เกิดความยั่งยืน และประชาชนสามารถช่วยเหลือตนเองได้นั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ และเป็นการช่วยให้ประชาชนพึ่งพาและช่วยเหลือตนเองได้ในอนาคต ดังพระราชกระแสของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารี ในวโรกาสที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท (พชช.) และเจ้าหน้าที่เข้าเฝ้าถวายรายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย ดังนี้ (คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท ,2544)

“...หลักการพัฒนาที่ควรจะคำนึงถึง คือ ช่วยเขาเพื่อให้เขาช่วยตนเองได้ การให้คำแนะนำเพื่อให้ชาวบ้านได้เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จึงเป็นสิ่งสำคัญ”

2.8.2 การฝึกอบรมในการพัฒนาอาชีพ

การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีหรือเทคนิควิธีที่สำคัญและจำเป็นสำหรับหน่วยงานต่างๆ ที่จะต้องบริหารงานด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะอย่างแก่หน่วยงานได้ดี เป็นการพัฒนาคนให้พัฒนาฝีมือและแรงงานของตนสามารถตัดสินใจได้ดีกว่า ทำงานได้เข้มแข็งยิ่งขึ้นอันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในที่สุด ซึ่งนับได้ว่าการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาอาชีพที่มีบทบาทในด้านต่อไปนี้ คือ

1. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกัน (preservative) สำหรับผู้ที่ทำงานใหม่หรือยังไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง การฝึกอบรมก่อนการเข้างานจึงช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น และเนื่องจากเข้าใจและทราบล่วงหน้าก่อนแล้วในหลายๆ อย่างจึงไม่มีปัญหาในการปรับตัวเมื่อตนอยู่ร่วมกับบุคคลต่างๆ ที่ร่วมงานกันช่วยให้มีกำลังใจและมีขวัญในการทำงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น

2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยแก้ไข้ปัญหา (Curative) ในการปฏิบัติงานของคนงานในแต่ละหน่วยงานนั้น คนงานมักประสบปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ การฝึกอบรมจึงเข้าไปมีบทบาทช่วยแก้ไข้ปัญหาเหล่านี้ให้ลุล่วงได้

3. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่าย เนื่องจากการฝึกอบรม เป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น ภายใต้งบประมาณจำกัดและฝึกอบรมกับเฉพาะบางหัวข้อที่ต้องการเสริมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เท่านั้น จึงไม่ต้องลงทุนมากมายเช่นเดียวกับการเรียนการสอนในระบบตามสถาบันการศึกษา

4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีสนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน

2.8.3 การหาความต้องการ หรือความจำเป็นในการฝึกอบรม

ในการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมในการพัฒนาอาชีพนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นประการแรกคือ โครงการฝึกอบรมนั้นตรงกับความต้องการและสามารถแก้ปัญหาชุมชนหรือบุคคลได้หรือไม่ เราจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการและสามารถแก้ปัญหาชุมชนหรือบุคคลได้หรือไม่ เราจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการและปัญหาของชุมชนเสียก่อน โดยทำการวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนกลุ่มเป้าหมาย และมีการสำรวจข้อมูลของปัญหาโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

2. จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และเลือกปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไข้ก่อน

3. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ปัญหา และเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุดและเป็นไปได้

4. แปรสภาพของทางแก้ปัญหา หรือที่เลือกมานั้นเป็นเป้าหมาย (Goal) หรือจุดหมาย (Aim) หรือกำหนดเป้าหมาย หรือจุดหมายนั้นให้ชัดเจนออกมาเป็นเป้าประสงค์ (Target) โดยผ่านการวิเคราะห์ที่มีเหตุผลในแง่ของความจำเป็น ความสอดคล้องกับทรัพยากรที่ชุมชนมีอยู่และที่จะสามารถหา มาได้หรือได้รับการสนับสนุน และความเป็นไปได้ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เป้าประสงค์ที่ชุมชนได้ร่วมกัน กำหนดขึ้นมา คือ ความต้องการที่แท้จริงหรือความต้องการที่จำเป็นของชุมชนนั่นเอง

5. กำหนดโครงการฝึกอบรม เพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชน โดยกำหนดร่วมกันระหว่างผู้ฝึกอบรมกับชุมชนเป้าหมาย

การวิเคราะห์ความต้องการและปัญหาของชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการรู้จักตนเอง และพร้อมที่จะก้าวไปสู่การพัฒนาอาชีพนั้น ตามหลักการของการพัฒนาอาชีพ แบบในการพัฒนาอาชีพจะแตกต่างกันตามความเชื่อและพื้นฐานทางทฤษฎี โดยสรุปแล้วประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 การรู้จักตนเอง ในที่นี้หมายถึงการให้บุคคลพิจารณาถึงความสามารถ จุดเด่น ทักษะ ค่านิยม ความสนใจ ตลอดจนบุคลิกภาพทั่วไป ซึ่งการรับรู้ เจตคติ ค่านิยมของแต่ละบุคคล

จะเป็นผลที่เกิดจากความพอใจในประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยเกิดขึ้นด้วยตัวของบุคคลนั้นเอง ถ้าไม่พอใจในงานก็เกิดแรงจูงใจทำให้เกิดมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงโดยสำรวจความสามารถของตนเอง และเป็นสิ่งจูงใจที่ต้องการเพิ่มความรู้ ความสามารถของตนเองโดยการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูลและให้ข้อมูลทางอาชีพ เป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญในการฝึกอบรมอาชีพ ซึ่งใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้เข้ารับการอบรม ข้อมูลทางด้านอาชีพในที่นี้มีความหมายถึงลักษณะของอาชีพแต่ละชนิด ความรู้ที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพนั้นๆ ความก้าวหน้าของอาชีพ แนวโน้มและความต้องการของตลาดแรงงานต่ออาชีพนั้นๆ ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 3 การเตรียมเข้าสู่โลกของงาน มีความหมายถึงการที่ผู้ฝึกอบรม จะช่วยแนะนำให้รู้จักวิธีการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพนั้น เช่น วิธีสมัครงาน การจัดทำเอกสารสมัครงาน เป็นต้น

2.9 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

2.9.1 ความหมายของความต้องการ

กังวลเทียน เทียนกัณฑ์เทศน์ (2531, น. 360) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการ หมายถึง ลักษณะตามธรรมชาติของมนุษย์ทั่วไปประสงค์ให้มี ให้เป็นไปตามธรรมชาติ เช่น ต้องการหายใจ ต้องการรักและถูกรัก ซึ่งเป็นลักษณะตามธรรมชาติร่วมกับความรู้สึกและอารมณ์แสดงออกทางพฤติกรรมหรือความคิดเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ไม่พอใจจนกว่าจะเป็นที่พอใจ

แซนเดอร์ (Sanders, 1966, pp. 56-57) กล่าวว่า ความต้องการ คือ ความไม่เท่าเทียมกันหรือช่องว่างระหว่างสถานการณ์ในปัจจุบัน (Present Situation) กับสถานการณ์ที่พึงประสงค์ (Desired Situation)

บีแลนด์ และ พาสซอส (Beland & Passors, 1975, p. 13) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการ คือ พลังตามธรรมชาติที่อยู่ใต้อำนาจ และมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์ มุ่งหวัง อยากรู้ หรือ Need ซึ่งก็เป็นความต้องการที่จำเป็นขาดไม่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ นอนหลับพักผ่อน สืบพันธุ์ และขับถ่ายของเสีย ในทางพุทธศาสนา ความต้องการ หมายถึง กิเลส ซึ่งเป็นเหตุแห่งความเศร้าหมองทั้งหลาย ในทางจิตวิทยา ความต้องการคือ สภาวะที่เกิดขึ้นและมีผลต่อพฤติกรรมและความเจริญที่พัฒนาทางบุคลิกภาพ หรือกล่าวสั้นๆ ว่า ความต้องการ คือ แรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือเป็นสภาวะที่ร่างกายขาดความสมดุล การขาดความสมดุลนี้จะทำให้เราขาดความสุข และเนื่องจากการขาดสิ่งนี้เองจึงทำให้มนุษย์จำต้องมีการเติมสิ่งที่ขาดให้เต็ม ซึ่งเรียกว่า เป็นการตอบสนองความต้องการของอินทรีย์ เมื่อมีการตอบสนองแล้วจะด้วยอะไรก็ตาม เช่น อาหาร เพชร พลอย การตอบสนองทางเพศ ฯลฯ ร่างกาย จะมีความสมดุลอีกครั้ง ก่อให้ร่างกายและจิตใจที่เรียกว่าอินทรีย์นั้นมีความสุข

2.9.2 ทฤษฎีความต้องการ

2.9.2.1 ทฤษฎีความต้องการตามแนวความคิดของเมอร์เรย์ (Murray) เมอร์เรย์มีความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย หรือฆ่าฟันกัน เช่น การพุดจากระทบกระทบกับบุคคลที่ไม่ชอบกัน หรือมีปัญหากัน เป็นต้น

2) ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ (Need for Counteraction) ความต้องการที่จะเอาชนะนี้เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่างๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะคำ สบประมาทจนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

3) ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎหมาย เป็นต้น

4) ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่างๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ที่ไม่มีวิญญูณครู ขี้เกียจอบรมสั่งสอนศิษย์ หรือประเภท “รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง”

5) ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

6) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำการต่างๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7) ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8) ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดงออกความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียดมีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจมีส่วนร่วมในเกมกีฬา เป็นต้น

9) ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมีความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดีในร้ายกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น ไม่สนใจผู้อื่น

10) ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการประเพณีจะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

11) ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่างๆ

12) ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขัน ให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

13) ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิด ความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14) ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่นว่า (Need for Deference) เป็นความต้องการที่ยอมรับนับถือผู้อื่นว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

15) ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือการกระทำต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ รู้สึกอับอายล้มเหลว พ่ายแพ้

16) ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

17) ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือยอมนับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

18) ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต งดงาม

19) ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

20) ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะได้เด่น น่าสมยศ ไม่เหมือนใคร

2.9.2.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

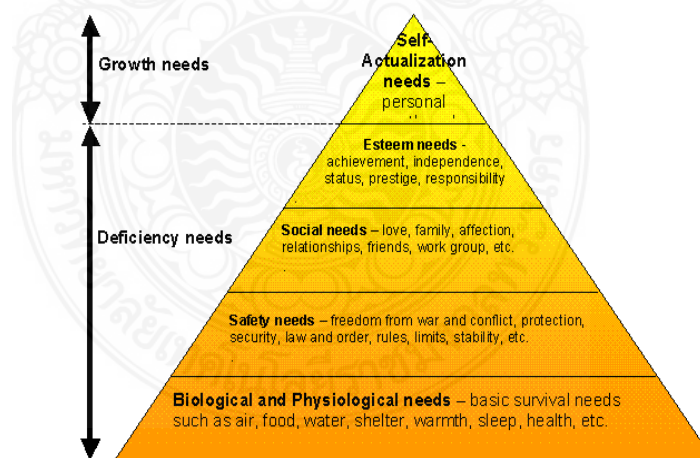
เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีแห่งหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการ คือ

1) มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีความสิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อยๆ สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับ หรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังมีความต้องการนั้นต่อไป เช่น ความต้องการในปัจจุบันที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นต้น

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

3) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับของความสัมพันธ์แตกต่างกัน ความต้องการมีหลายด้าน บุคคลมีการแบ่งระดับความสัมพันธ์ ความเร่งด่วนต่อชีวิตแตกต่างกัน และจะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความต้องการที่มีความสำคัญมากกว่าก่อนเสมอ

มาสโลว์ เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจ มักแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้ โดยภาพดังนี้



ภาพที่ 7 ลำดับความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory)

ที่มา: พูนไท, 2542

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่

อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ ต่อพนักงาน ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

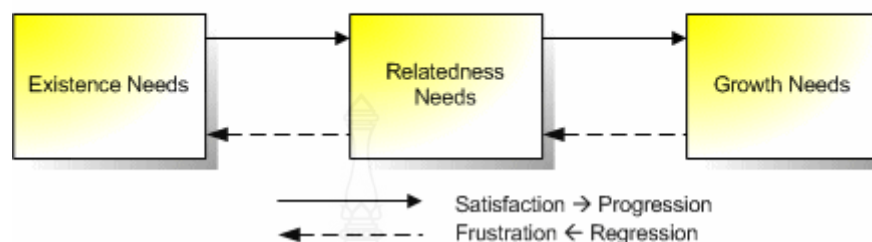
4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้าง การนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมีเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5) ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา สูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็น ความต้องการ ระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและ ความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ตาม ทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขของบุคคลได้ อีกต่อไป แม้ผลวิจัย ในเวลาต่อมา ไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน ในการอธิบายองค์ประกอบของ แรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลังๆ

2.9.2.3 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

Clayton Alderfer's ERG Theory



ภาพที่ 8 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

ที่มา: พูนไท, 2542

- 1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ด้วยย่ออักษรคือ E
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ด้วยย่ออักษรคือ R
- 3) ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ ด้วยย่ออักษรคือ G

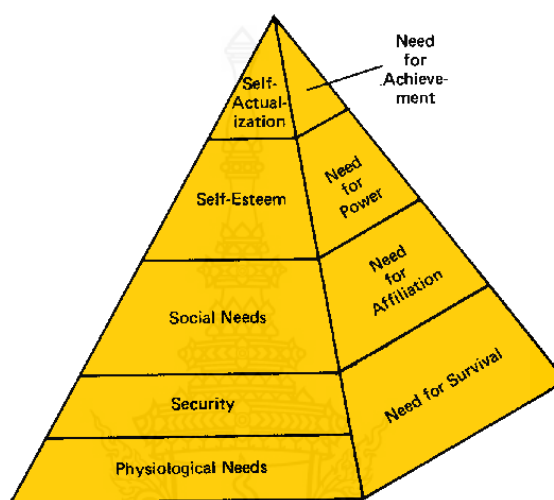
ข้อสังเกตความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการคือ

ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่ง จนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจ ในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วย ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

2.9.2.4 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเคลิแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่า
 คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิต
 ของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ



ภาพที่ 9 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

ที่มา: พูนไท, 2542

ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 1) มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- 2) มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- 3) ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- 4) รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 1) แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- 2) ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- 3) สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน
อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดย
ทำงานร่วมกับคนอื่น

ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษา
มิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- 1) พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- 2) อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- 3) สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- 4) แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่า
ความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่
แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

ความต้องการมี 2 ชนิด คือ

- 1) ความต้องการพื้นฐาน หรือความต้องการของอินทรีย์ เป็นความต้องการทางกายซึ่ง
เป็นความต้องการที่จำเป็นขาดไม่ได้ ได้แก่ น้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อน การขับถ่าย และการสืบพันธุ์
- 2) ความต้องการขั้นสูงขึ้นไป ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการ ความ
รัก ความต้องการเป็นเจ้าของ ต้องการได้รับการยกย่อง เมื่อคนต้องการขั้นหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการ
ขั้นอื่นๆ ตามมา คือ ความต้องการขั้นสูงๆ ขึ้นไป

นอกจากนี้โรนั และมอนแทค ได้จำแนกความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 3 ประการ คือ

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับ
อาหาร น้ำ อากาศ การขับถ่าย การออกกำลังกาย การพักผ่อน การควบคุมอุณหภูมิของร่างกายความสะอาด
ทั่วไปของร่างกาย สิ่งแวดล้อม และความต้องการทางเพศ
- 2) ความต้องการด้านจิตใจ (Psychological Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความ
ปลอดภัย การพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ความเป็นอิสระ ความต้องการความสำเร็จและสมหวังในชีวิต
- 3) ความต้องการทางด้านวิญญาณ (Spiritual Needs) เชื่อว่าเป็นความต้องการที่พัฒนามา
จากสังคมแต่ละแห่ง หรือแต่ละส่วนของสังคม

ปรียาพร, 2553 ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์โดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

- 1) ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับ
ความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างไร
เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกาย ของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำ
ให้เกิดความรู้ว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่ง
กระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน

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

มีหลายทฤษฎีที่อธิบายความต้องการของบุคคล ได้แก่

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

มาสโลว์ (Maslow, 1943, อ้างถึงในปริยาพร, 2553) ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เข้าได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้ (Hick, 1967, อ้างถึงในปริยาพร, 2553)

1) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3) ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

3) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความรู้สึกว่าตนได้รับความรัก และมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก

4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

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

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

1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (existence needs) เป็นความที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต

3. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's manifest needs theory) เมอร์เรย์ Murray (1938 อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3) ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง

4) ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

4. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1965 อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (need for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น

โดยสรุป ความต้องการของบุคคลมีทั้งความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางจิตใจ หรือสังคม ความต้องการที่แตกต่างกันของบุคคลทำให้การตอบสนองแตกต่างกันไปด้วย ความต้องการที่สำคัญของบุคคลหรืออาจไม่ใช่ความต้องการที่สำคัญของอีกคนหนึ่งก็เป็นได้ ดังนั้นองค์การจึงควรพิจารณาคุณลักษณะที่แตกต่างของบุคคล เพื่อจะได้ดำเนินการให้การตอบสนองได้ถูกต้องตรงกับเป้าหมายขององค์การ

2.10 งานศิลปะประดิษฐ์

2.10.1 ความหมายของศิลปะประดิษฐ์

จากการศึกษาตำราเกี่ยวกับงานประดิษฐ์ พบว่า คำว่าศิลปะประดิษฐ์ มีการเขียนอยู่ 2 แบบ คือ “ศิลปะประดิษฐ์” กับ “ศิลปประดิษฐ์” แต่สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ขอใช้การเขียน “ศิลปประดิษฐ์” เนื่องจากเอกสารที่ใช้อ้างอิงเขียนแบบ “ศิลปะประดิษฐ์” ทั้งนี้เพื่อเป็นการเข้าใจความหมายที่ตรงกัน

วรรณรักษ์ (2544) กล่าวว่า ศิลปะประดิษฐ์ หมายถึง งานศิลปะชนิดหนึ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นด้วยความปราณีตบรรจง มีความละเอียดอ่อนทางด้านฝีมือมาก และในขณะเดียวกันในความปราณีตละเอียดละออนั้นก็มีคุณค่าทางความสวยงามผสมอยู่ด้วย ลักษณะอันเด่นชัดของงานประเภทศิลปะประดิษฐ์ คือ เป็นผลงานที่สร้างสรรค์ด้วยมือเป็นงานที่ใช้ความพากเพียรละเอียดละอมากกว่าเครื่องจักร ซึ่งงานศิลปะประดิษฐ์นี้ในอเมริกาและยุโรปเป็นที่ยกย่องเชิดชูมาก เพราะถือกันว่าเป็นผลงานที่สร้างขึ้นด้วยมือและเป็นผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของผู้ทำอย่างแท้จริง

สัตยา (2545) กล่าวว่า งานศิลปะประดิษฐ์ หมายถึง งานที่สร้างเพื่อเป้าหมายที่แตกต่างไปจากงานวาดหรือกิจกรรมประติมากรรม เพราะไม่ได้มีจุดจุดมุ่งหมายให้แสดงออกอย่างเดียว แต่เน้นให้เกิดการเรียนรู้การทำงาน อย่างมีกระบวนการหรือขั้นตอนอีกด้วย

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

สรุปล ศิลปะประดิษฐ์ หมายถึง งานที่สร้างสรรค์ด้วยมืออย่างประณีต ละเอียดอ่อน และสวยงาม หรือประดิษฐ์ขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย เพื่อตอบสนอง ความต้องการด้านวัสดุต่างๆมาดัดแปลงสร้างสรรค์เป็นผลงานที่มีคุณค่าและประโยชน์ใช้สอย

2.10.2 ลักษณะของงานศิลปะประดิษฐ์

มีดังนี้ ในปัจจุบันงานศิลปะประดิษฐ์มีการแบ่งลักษณะตามงานประดิษฐ์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (จรรยา, 2553)

1. งานประดิษฐ์ทั่วไป เป็นงานประดิษฐ์ที่ไม่มีความเป็นมาจกบรรพบุรุษหรือท้องถิ่น กล่าวคือ เป็นงานประดิษฐ์ที่บุคคลทั่วไปสามารถเรียนรู้และนำมาประดิษฐ์ได้โดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เช่น ดอกไม้จากวัสดุเหลือใช้ หมวก ตุ๊กตา เครื่องเล่นต่างๆ และกรอบรูป

2. งานประดิษฐ์ที่เป็นเอกลักษณ์ไทยเป็นงานประดิษฐ์ที่สืบทอดจากบรรพบุรุษหรือเป็นงานประดิษฐ์ที่มีเฉพาะท้องถิ่นนั้นๆ โดยส่วนมากจะเป็นการสืบทอดจากผู้ใหญ่ในครอบครัวมาสู่ลูกหลาน งานประดิษฐ์หลายอย่างทำขึ้นเพื่องานประเพณีทางศาสนา เช่น พานพุ่ม มาลัย เครื่องแขวน บายศรี และบางอย่างก็ทำขึ้นเพื่อความสวยงาม สนุกสนาน ภายในครอบครัว เช่น วัวไทย รถลาก ตุ๊กตา เป็นต้น

2.10.3 ประเภทของงานศิลปะประดิษฐ์

งานศิลปะประดิษฐ์ต่างๆ เป็นชิ้นงานที่ผลิตขึ้นเพื่อประโยชน์ใช้สอย โดยมีความประณีตสวยงาม เช่น เพื่อเป็นเครื่องใช้ เครื่องประดับ เครื่องตกแต่ง และเครื่องใช้ในงานพิธี และยังทำให้เกิดความสบายใจ มีสมาธิ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และเพิ่มรายได้ ซึ่งงานศิลปะประดิษฐ์แต่เดิมนับแต่ปัจจุบัน มีการแบ่งประเภทไว้แตกต่างกัน มีดังนี้

วรรณรัตน์ (2542) กล่าวว่า การแบ่งประเภทงานของศิลปะประดิษฐ์แต่เดิม โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท มีดังนี้

1. งานศิลปะประดิษฐ์ประเภททำขึ้นเพื่อประโยชน์ใช้สอย เช่น การนำวัสดุเหลือใช้หรือวัสดุต่างๆ มาประดิษฐ์เป็นสิ่งของเครื่องใช้ประจำวัน ตัวอย่างเช่น การทำผ้าคลุมเตียงจากเศษผ้าสีต่างๆ โดยนำมาเย็บปะ ตัดปะ ต่อหรือนำมาเย็บเป็นกระเป๋าผ้า ปักประดิษฐ์บนเศษผ้าแต่ละชิ้นอย่างละเอียดลออ มีสีสวยงาม สะดุดตาน่าใช้สอย

2. งานศิลปะประดิษฐ์ประเภททำขึ้นเพื่อความสวยงาม อาจมีผลของประโยชน์ใช้สอยมาผสมผสานอยู่บ้าง มีคุณค่าทางสายตาและความรู้สึกโดยตรง เช่น ภาพฝาผนังที่ประดิษฐ์จากวัสดุต่างๆ

จรรยา (2553) กล่าวว่า การแบ่งประเภทของงานศิลปะประดิษฐ์ในปัจจุบัน สามารถนำมาใช้สอยในโอกาสต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท มีดังนี้

1. ประเภทใช้เป็นของเล่น เป็นของเล่นที่ผู้ใหญ่ในครอบครัวทำให้ลูกหลานเล่นเพื่อความเพลิดเพลิน เช่น งานปั้นดินเป็นสัตว์ สิ่งของ งานจักรสานใบลานเป็นโมบาย งานพับกระดาษ

2. ประเภทของใช้ ทำขึ้นเพื่อเป็นของใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การสานกระบุง ตะกร้า การทำเครื่องใช้จากดินเผาจากผ้าและเศษวัสดุ

3. ประเภทงานตกแต่ง ใช้ตกแต่งสถานที่ บ้านเรือนให้สวยงาม เช่น งานแกะสลักไม้ การทำกรอบรูป ดอกไม้ประดิษฐ์

4. ประเภทเครื่องใช้ในงานพิธี ประดิษฐ์ขึ้นเพื่อใช้ในงานเทศกาลหรือประเพณีต่างๆ เช่น การทำกระทงลอย ทำพานพุ่ม มาลัย บายศรี

2.10.4 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานศิลปะประดิษฐ์

การเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ในการประดิษฐ์ชิ้นงานต้องเลือกให้เหมาะสมจึงจะได้งานออกมา มีคุณภาพ สวยงาม รวมทั้งต้องดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้เหล่านี้ให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ตลอดเวลา และสามารถแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ มีดังนี้

1. ประเภทของเล่น

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

2. ประเภทของใช้

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

3. ประเภทของตกแต่ง

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

4. ประเภทเครื่องใช้ในงานพิธี

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

2.10.5 การออกแบบงานศิลปะประดิษฐ์

1. ความหมายของการออกแบบ

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

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

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

สรูป การออกแบบ หมายถึง กระบวนการการวางแผนกำหนดรูปแบบ และรู้จักเลือกใช้วัสดุวิธีการเพื่อทำตามที่กำหนดรูปแบบของงานก่อนจะลงมือปฏิบัติ

2. หลักสำคัญในการออกแบบงานศิลปะประดิษฐ์ (จรรยา,2553)

- 1) รูปแบบสร้างสรรค์ควรมีลักษณะแปลกใหม่ รูปแบบมีการปรับปรุงอยู่เสมอ รวมทั้งความงามทางศิลปะเข้าไปเพื่อดึงดูดความสนใจ
- 2) รูปแบบที่มีลักษณะวิจิตรบรรจงเป็นรูปแบบที่แสดงการประดิษฐ์แสดงความคิดและฝีมือของผู้สร้างสรรค์
- 3) รักษาคุณสมบัติของวัสดุที่นำมาใช้ การออกแบบจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงวัสดุที่นำมาสร้าง เป็นวัสดุที่หาง่าย มีความคงทน รักษาง่าย ทำความสะอาดง่าย
- 4) ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ในกรออกแบบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

3. ขั้นตอนในการออกแบบงานศิลปะประดิษฐ์ (จรรยา,2553)

1) วางเป้าหมาย คือ ความคาดหวังที่ถูกกำหนดให้เป็นขอบเขตในการออกแบบว่าจะออกแบบเพื่อนำไปใช้งานประเภทใด เพื่อใคร ใช้ทำอะไร ฯลฯ เพื่อให้มีขอบเขตที่จะใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและดัดแปลงแบบต่อไป

2) ศึกษาข้อมูล ควรศึกษาข้อมูลในด้านๆ เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจกำหนดและการร่างแบบ เช่น ข้อมูลในเรื่องความต้องการของผู้บริโภค คุณสมบัติของวัสดุ ขั้นตอนในการทำ แนวโน้มในเรื่องความทันสมัย การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดรูปแบบของผลงาน

3) สรุปลักษณะข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาสรุปลักษณะเพื่อใช้เป็นแนวทางช่วยกำหนดรูปแบบผลงาน

4) การร่างแบบ เป็นการบันทึกความคิดออกมาเป็นภาพ จึงควรร่างแบบหลายๆแบบ เพื่อนำไปเลือกแบบที่มีความน่าจะเป็นไปได้ที่สุด

5) การเลือกแบบ เป็นขั้นตอนในการตัดสินใจเลือกแบบที่ร่างไว้ให้ได้แบบที่เหมาะสมกับวัสดุที่ใช้ ทำให้ได้ผลงานประดิษฐ์มีคุณภาพเป็นที่สนใจ

2.10.6 ความสำคัญและประโยชน์ของงานศิลปะประดิษฐ์

งานศิลปะประดิษฐ์เป็นชิ้นงานที่ผลิตเพื่อนำไปใช้สอยให้เกิดประโยชน์ โดยมีความประณีตสวยงาม เช่น เพื่อเป็นเครื่องใช้ ของเล่น เครื่องประดับ เครื่องตกแต่ง และเครื่องใช้ในงานพิธี นอกจากนี้ได้ชิ้นงานแล้วยังทำให้เกิดความสบายใจ มีสมาธิ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และเพิ่มรายได้ ซึ่งจรรยา (2553) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของศิลปะประดิษฐ์ มีดังนี้

1. ฝึกให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างผลงานให้มีรูปร่างแปลกใหม่และพัฒนาประดิษฐ์ให้เกิดประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

2. ฝึกประดิษฐ์ใช้วัสดุต่างๆ มาประกอบกันเป็นชิ้นงาน สามารถที่ใช้วัสดุอย่างอื่นทดแทนได้ และสามารถนำวัสดุที่มีในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

3. ฝึกให้รู้จักการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติเป็นการสร้างระเบียบวินัย ให้รู้จักการทำงาน และมีนิสัยรักการทำงานในด้านงานประดิษฐ์

4. ให้ผู้ประดิษฐ์รู้จักใช้และรักษาเครื่องมือในงานศิลปะประดิษฐ์ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับประเภทของงาน

5. ฝึกใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์สามารถทำงานได้อย่างมีสมาธิ มีความสุขในการสร้างสรรค์ชิ้นงานศิลปะประดิษฐ์ของตนเอง

6. ฝึกให้ผู้ประดิษฐ์รู้จักการประหยัด สามารถนำของที่เหลือใช้มาทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุดโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนมากนัก

7. เป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้มีการสืบทอดและพัฒนาต่อไปจากภูมิปัญญาเดิมสู่การเรียนรู้ที่เป็นองค์รวมและเป็นผลงานของคนไทย

8. สามารถเพิ่มรายได้ให้กับผู้ประดิษฐ์ โดยการนำออกไปจำหน่ายในโอกาสต่างๆ และสร้างเป็นอาชีพในอนาคตได้

9. เกิดความภูมิใจในชิ้นงานของตนเอง ทำให้บุคคลยอมรับความสามารถของตนเองได้ในระดับหนึ่ง

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับศิลปะประดิษฐ์ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาการจัดกิจกรรมทางด้านศิลปะประดิษฐ์ จำนวน 8 เรื่อง ได้แก่

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

โดยสร้างขึ้นด้วยความปราณีตบรรจง มีความละเอียดอ่อนทางด้านฝีมือ และเน้นเป็นของใช้ที่วัยรุ่นหญิงอายุ 15-18 ปี สามารถนำไปใช้งานได้ในชีวิตประจำวัน

2.11 ข้อมูลเกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี

2.11.1 ความหมายของผู้สูงอายุ

วัยสูงอายุ หรือ วัยชรา หมายถึง มนุษย์ที่มีอายุอยู่ในช่วงปลายของชีวิต นิยามของผู้สูงอายุอาจแตกต่างกันไปเมื่อพิจารณาจากแง่มุมต่าง ๆ อาทิ ทางชีววิทยา ประชากรศาสตร์ การจ้างงาน และทางสังคมวิทยา ในทางสถิติมักถือว่าผู้ที่อยู่ในวัยสูงอายุคือบุคคลที่มีอายุ 60-65 ปีขึ้นไป สำหรับประเทศไทยกำหนดไว้ว่าผู้สูงอายุคือบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ประเทศพัฒนาแล้วส่วนใหญ่จะมีสัดส่วนผู้สูงอายุต่อประชากรทั้งประเทศสูงกว่าประเทศกำลังพัฒนา สำหรับประเทศไทยมีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับวัยสูงอายุจัดเป็นวัยที่อยู่ในระยะสุดท้ายของชีวิต ลักษณะและพัฒนาการในวัยนี้ จะตรงข้ามกับวัยเด็ก คือมีแต่ความเสื่อมโทรมและสึกหรอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะดำเนินไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป

2.11.2 ประเภทของผู้สูงอายุ

ฮอลล์ (Hall D.A., 1976, pp. 3-4 อ้างใน แสงเดือน มุสิกกรรมณี, 2545, น.7) ได้แบ่งการสูงอายุของบุคคลออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การสูงอายุตามวัย (Chronological Aging) หมายถึง การสูงอายุตามปีปฏิทิน โดยการนับจากปีที่เกิดเป็นต้นไป และบอกได้ทันทีว่า ใครมีอายุมากน้อยเพียงใด

2. การสูงอายุตตามสภาพร่างกาย (Biological Aging) เป็นการพิจารณาการสูงอายุกจากสภาพร่างกายและสรีระของบุคคลที่เปลี่ยนไป เมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายลดน้อยลง เป็นผลมาจากความเสื่อมโทรมตามกระบวนการ สูงอายุซึ่งเป็นไปตามอายุขัยของแต่ละบุคคล

3. การสูงอายุตตามสภาพจิตใจ (Psychological Aging) เป็นการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การรับรู้ แนวความคิด ความจำ การเรียนรู้ เซอร์ปัญญา และลักษณะบุคลิกภาพที่ปรากฏในระยะต่าง ๆ ของชีวิตแต่ละคนที่มีอายุเพิ่มขึ้น

4. การสูงอายุตตามสภาพสังคม (Sociological Aging) เป็นการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่สถานภาพของบุคคลในระบบสังคม รวมทั้งความคาดหวังของสังคมต่อบุคคลนั้นซึ่งเกี่ยวกับการแสดงออกตามคุณค่าและความต้องการของสังคม

สำหรับการกำหนดว่า ผู้สูงอายุเริ่มเมื่ออายุเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันในแต่ละสังคม สำหรับสังคมไทยนั้นกำหนดว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีสัญชาติไทยและมีอายุตั้งแต่ 60 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป (พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546) ทั้งนี้ผู้สูงอายุมิได้มีลักษณะเหมือนกันหมด แต่จะมีความแตกต่างกันไปตามช่วงอายุ องค์การอนามัยโลกจึงได้แบ่งเกณฑ์อายุตามสภาพของการมีอายุเพิ่มขึ้นดังนี้

1. ผู้สูงอายุ (Elderly) มีอายุระหว่าง 60 –74 ปี
2. คนชรา (Old) มีอายุระหว่าง 75 –90 ปี
3. คนชรามาก (Very Old) มีอายุ 90 ปีขึ้นไป

การแบ่งผู้สูงอายุเป็น 3 ช่วงดังกล่าว สำหรับในสังคมไทยยังมีได้มีข้อสรุปว่าจะมีการจัดประเภทของผู้สูงอายุในลักษณะใด การจัดโดยใช้เกณฑ์อายุก็ยังมีข้อถกเถียงว่ายังไม่เหมาะสม นักวิชาการบางท่านจึงใช้เกณฑ์ความสามารถของผู้สูงอายุแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองได้ดี
2. กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองได้บ้าง
3. กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เนื่องจากมีปัญหาสุขภาพ มีความพิการ

ลักษณะของผู้สูงอายุ บริบูรณ์ พรพิบูลย์ (2536, น. 10-11) ได้จำแนกลักษณะของผู้สูงอายุ ไว้ ดังนี้

1. ผิวหนังเหี่ยวย่น ผมหงอก ฟันสั่นคลอน ผู้หญิงจะหมดประจำเดือน และมีความเสื่อมโทรมโดยทั่วไปให้เห็น
2. มีความรู้สึกที่ตัวเองเรี่ยวแรงน้อยลง กำลังลดถอย เห็นอย่างงาน มองเห็นอะไรไม่ค่อยชัด หูตึง รับกลิ่นรสเลวลง ความจำเสื่อม เรียนรู้สิ่งใหม่ได้ช้า ความสามารถในการทำงานลดลง เจ็บป่วยง่ายและเมื่อเจ็บป่วยแล้วก็หายได้ช้า
3. ขาดความมั่นใจในตัวเอง มีอารมณ์กังวลง่ายและกลัวในสิ่งที่ไม่เคยกลัวมาก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลัวถูกทอดทิ้งและกลัวความตาย นอกจากนี้ยังรู้สึกหงอยเหงาเป็นนิจ ใจน้อยและ

สะท้อนใจง่าย บางคนกลายเป็นคนหงุดหงิดโมโหง่าย ชอบแยกตัว บางคนก็มีอารมณ์เศร้า ต้องการตายเร็วหรืออยากฆ่าตัวตาย แต่ก็มีบางคนกลายเป็นคนเพื่อเจ้าชอบโอ้อวดและชอบ ต่อเติมความเป็นจริง

การจัดประเภทผู้สูงอายุจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้สูงอายุในแต่ละประเภทจะมีความต้องการบริการสวัสดิการสังคมที่แตกต่างกันไป ความเข้าใจต่อบริการสวัสดิการผู้สูงอายุที่ผ่านมาจึงถูกจำกัดด้วยการจัดบริการแบบ One Size fits for all ซึ่งไม่สามารถตอบสนองกับความต้องการของผู้สูงอายุที่แท้จริง นิวการ์เตนและคณะ (Neugarten และคณะ, 1968 อ้างในบุษยามาส สิ้นธุประมา, 2539) กล่าวถึงบุคลิกภาพและการปรับตัวของผู้สูงอายุไว้ 8 ประเภท ดังนี้

1. Reorganizer เป็นพวกหากิจกรรมใหม่ๆ เพื่อมาแทนที่กิจกรรมที่สูญเสียไป
2. Focusal เป็นพวกช่างเลือกในการทำกิจกรรม พวกนี้จะหยุดทำกิจกรรมบางอย่าง ในขณะที่เดียวกันก็จะรู้จักในการที่จะเลือกกิจกรรมใหม่
3. Disengaged เป็นพวกที่ตั้งตัวเองออกมาจากบทบาทความรับผิดชอบที่มีอยู่เดิม โดยสมัครใจ
4. Holding – on พวกที่พยายามจะอยู่ใกล้ชิดกับคนวัยกลางคน
5. Constricted เป็นพวกที่พยายามจะปิดตัวเองจากโลกภายนอกมากขึ้นเรื่อย ๆ (ไม่ยุ่งเกี่ยวกับโลก)
6. Succorance – seeking เป็นพวกที่มีความพอใจในชีวิตตนเอง トラบที่สามารถหาคนที่พึ่งพาได้ พวกนี้ต้องการคนมาช่วยดูแลและเอาใจใส่
7. Apathetic เป็นพวกที่ตั้งตัวเองออกมา จะหยุดคิดหรือหมดหวังในชีวิตค่อนข้างเร็ว ตั้งแต่เนิ่น ๆ ไม่เคยเปลี่ยนความเชื่อแบบทำร้ายตนเอง ว่าตนเองไม่สามารถที่จะจัดการสิ่งแวดล้อมของตนเองได้
8. Disorganized เป็นพวกมีกิจกรรมต่างๆ น้อยและมีสภาพจิตไม่เป็นปกติกลุ่มหมายเลข 1-3 เป็นพวกที่ความพึงพอใจในชีวิตสูง มีบุคลิกภาพที่มั่นคง หมายเลข 6 - 8 เป็นพวกที่มีความพึงพอใจในชีวิตน้อย

2.11.3 กระบวนการของภาวะสูงอายุ

กระบวนการของภาวะสูงอายุ หมายถึง ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของบุคคลที่อยู่ในภาวะสูงอายุ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2539, น. 53 อ้างถึง Mcpherson, 1983) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและสรีระวิทยา จิตใจและสังคมที่มนุษย์ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ดังนี้

1. กระบวนการภาวะสูงอายุทางสรีระวิทยา ภาวะสูงอายุทางสรีระวิทยาเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุทางร่างกาย เป็นการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพที่จะปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนกับร่างกายของคนเมื่อวัยสูงขึ้น กระบวนการนี้มี 2 ลักษณะ คือ การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยา

1) การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เป็นการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพและโครงสร้างของร่างกายที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน เช่น ผิวหนังเหี่ยวย่น ตกกระ ขี้ริ้ว ขี้กลาก เกิดบาดแผลได้ง่าย กล้ามเนื้อลดจำนวนลงทำให้ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อลดลง กระดูกเปราะบาง กระดูกผุ กระดูกข้ออักเสบ ฯลฯ

2) การเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาเป็นการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของอวัยวะต่างๆ ในร่างกายที่เคยใช้งานได้ดี เช่น การใช้สายตา หู ลิ้น ฯลฯ หย่อนสมรรถภาพลง จำนวนเซลล์สมองลดลงทำให้ความจำเสื่อมลงไป ระบบทางเดินหายใจ ทางเดินอาหาร ทางเดินปัสสาวะ ฯลฯ ทำงานได้น้อยลง ทำให้เกิดอาการผิดปกติตามมา เช่น อาหารไม่ย่อย เป็นไข้หวัดได้ง่ายอันปัสสาวะไม่ได้ ฯลฯ

กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยานี้มีผลทำให้ผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพ ไม่มากนักน้อย ซึ่งหากผู้ใดมีปัญหาหนัก ก็มักจะส่งผลไปถึงจิตใจของผู้สูงอายุไปด้วย อาจเกิดความหดหู่ ซึมเศร้า หรือเกรี้ยวกราด เป็นต้นผลการสำรวจสุขภาพของผู้สูงอายุไทยในงานวิจัยจำนวนมาก พบว่าปัญหาหลักของผู้สูงอายุคือ ปัญหาสุขภาพ ทั้งที่สุขภาพไม่สมบูรณ์ ไม่แข็งแรงเช่นแต่ก่อน และปัญหาการเจ็บไข้ได้ป่วยด้วยโรคต่างๆ โรคที่มักพบในผู้สูงอายุทั่วไปได้แก่ ปวดหลัง/เอว ไซ้ข้ออักเสบ ความดันโลหิตสูง โรคกระเพาะต่อเนื้อตา โรเกี่ยวกับหู อัมพาต/อัมพฤกษ์ (เนื้องอก ซิโวรณ และ จอห์น โนเดล, 2539)

2. กระบวนการภาวะสูงอายุทางจิตวิทยาสังคม แนวคิดทฤษฎีที่ใช้อธิบายภาวะสูงอายุทางจิตวิทยาสังคมที่ใช้กันแพร่หลายในปัจจุบันมี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎีกิจกรรมและทฤษฎีภาวะถดถอย (สุรกุล เจนอบรม, 2534, น. 34-35)

1) ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) เป็นทฤษฎีที่เสนอโดย Robert Havighurst (1963) ซึ่งทำการศึกษาผู้สูงอายุชาวผิวขาวที่มีฐานะปานกลางและมีสุขภาพดี พบว่า ผู้สูงอายุที่มีกิจกรรมปฏิบัติอยู่เสมอๆ จะมีบุคลิกที่กระฉับกระเฉงและการมีภาระกิจกรรมสม่ำเสมอจะทำให้มีความพึงพอใจในชีวิตและปรับตัวได้ดีกว่าผู้สูงอายุที่ปราศจากกิจกรรมหรือบทบาทภาระกิจหน้าที่ใด ๆ

2) ทฤษฎีภาวะถดถอย (Disengagement Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายในสิ่งที่ตรงข้ามกับทฤษฎีกิจกรรม เสนอโดย William Henry (1961) ซึ่งกล่าวว่า เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ผู้สูงอายุจะลดกิจกรรมและบทบาทของตนเองลง ซึ่งจะเป็นผลจากการที่รู้สึกว่าคุณมีความสามารถลดลงและการที่ผู้สูงอายุไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมและบทบาททางสังคม เป็นการถอนสถานภาพและบทบาทของตนเองให้แก่หนุ่มสาวหรือคนที่จะมีบทบาทหน้าที่ที่ดีกว่า ทั้งนี้เพราะสังคมต้องการคนที่มีทักษะใหม่และคนรุ่นใหม่เข้าไปแทนที่

ทฤษฎีทั้งสองทฤษฎีนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายภาวะการสูงอายุของผู้สูงอายุที่มีพื้นฐานของชีวิตในวัยหนุ่มสาวที่แตกต่างกัน อันอาจเนื่องมาจากการใช้ชีวิตในวัยหนุ่มสาวที่มีสภาพสังคมและเศรษฐกิจต่างกัน ทฤษฎีกิจกรรมที่นำมาใช้กับผู้สูงอายุที่มีวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการมีสถานภาพและบทบาทในสังคมมาตลอดช่วงวัยหนุ่มสาวจนถึงวัยกลางคน เมื่อต้องละบทบาทและสถานภาพนั้นลงตามช่วงวัยชราการเกษียณอายุ จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องเตรียมสถานภาพและบทบาทอื่นๆรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของผู้สูงอายุกลุ่มนั้น

2.11.4 สมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี

2.11.4.1 ความเป็นมาในการจัดตั้งชมรม

พระมงคลสิทธิคุณ (หลวงพ่อลำไย) เจ้าคณะอำเภอศรีสวัสดิ์ และเจ้าอาวาสวัดทุ่งลาดหญ้า ร่วมกับสภาภาษาไทย เป็นผู้ริเริ่มในการจัดสร้างสถานสงเคราะห์คนชราตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ให้มีสถานสงเคราะห์สำหรับคนชราในเขตภาคตะวันตก และสร้างเพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก ในวโรกาสที่ทรงเจริญพระชนมายุครบ 84 พรรษา โดยสมเด็จพระเจ้าพี่นางเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ทรงโปรดเกล้าฯ ประทานเงินจาก “กองทุนการกุศลสมเด็จพระเจ้าเป็นจำนวน 500,000 บาท สมทบทุนในการก่อสร้าง สถานสงเคราะห์คนชรา”

ต่อมาเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2540 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จมาเป็นองค์ประธานพิธีวางศิลาฤกษ์สถานสงเคราะห์คนชราฯ ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณในการก่อสร้างจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนประชาชนชาวจังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดใกล้เคียง โดยร่วมจัดผ้าป่าสามัคคีและบริจาคเพื่อสมทบทุนในการก่อสร้างและพระมงคลสิทธิคุณ (หลวงพ่อลำไยอุปถัมภ์) สนับสนุนค่าใช้จ่ายส่วนที่เกิน โดยใช้งบประมาณในการก่อสร้างเป็นเงินจำนวนเงินทั้งสิ้น 40,485,000 บาท

สถานสงเคราะห์คนชราฯ มีเนื้อที่จำนวน 30-3-3 ไร่ เป็นที่ดินสาธารณประโยชน์ ได้ทำพิธีเปิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2543 โดยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีเป็นองค์ประธานในพิธีเปิด และมอบสถานสงเคราะห์คนชราฯ ให้กรมประชาสัมพันธ์ในขณะนั้น ซึ่งปัจจุบันคือกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดูแลรับผิดชอบโดยสามารถรับผู้สูงอายุเพศหญิง เข้าอุปการะได้จำนวน 100 คน และตั้งแต่วันที่ 30 ธันวาคม 2546 สถานสงเคราะห์คนชราฯ ได้โอนมาอยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จนถึงปัจจุบัน

2.11.4.2 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งชมรม

- 1) เพื่อให้การสงเคราะห์คนชรา ที่ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน ขาดผู้อุปการะ ไม่มีที่อยู่อาศัย หรืออยู่กับครอบครัวไม่มีความสุข
- 2) เพื่อแบ่งเบาภาระของครอบครัวที่มีรายได้น้อย หรือยากจน ไม่สามารถให้การอุปการะเลี้ยงดูคนชราในครอบครัวได้
- 3) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นประโยชน์กับผู้สูงอายุโดยเน้นเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุแสดงความสามารถต่างๆ

2.11.4.3 สถานที่ตั้ง

บริเวณศาลากลางจังหวัดกาญจนบุรี ถ.แสงชูโต ตำบลปากแพรก อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี 71000 โทร. 034-513776 , 034-515848

2.12 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้หลายท่าน ดังนี้

จักรพงษ์และคณะ (2556) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพด้านการเกษตรของประชาชน ตำบลตันหยงลิมอ อำเภอรอแ่ง จังหวัดนราธิวาส 1) ศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชาชนและความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพด้าน การเกษตร 2) ศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพด้านการเกษตรที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมและปัจจัยสนับสนุนเพื่อการพัฒนาอาชีพ และ 3) หาแนวทางการพัฒนาคุณภาพประชาชน เสริมสร้างความรู้ทักษะวิชาชีพ และเพิ่มรายได้ครอบครัว รวมถึงการยกระดับชุมชนให้ พัฒนาอย่างมั่นคงยั่งยืน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยใช้แบบสอบถามหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพด้านการเกษตร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86 และกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลตันหยงลิมอ อำเภอรอแ่ง จังหวัดนราธิวาส พ.ศ. 2554 จำนวน 331 คน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุเฉลี่ย 38.4 ปี สถานภาพสมรส และสำเร็จการศึกษา ระดับประถมศึกษา เป็นเกษตรกร โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2,500-5,000 บาท และเป็นสมาชิกในครอบครัวที่มีจำนวน 3-5 คน และมีสมาชิกในวัยทำงาน (18-60 ปี) จำนวน 3-4 คน มีความต้องการรับการฝึกอบรมวิชาชีพด้านการเกษตร โดยมีความ สนใจหลักสูตรการทำนามากที่สุด รองลงมาคือการเลี้ยงไก่พื้นเมือง การปลูกผักเพื่อการค้ากับการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ การเลี้ยง แพะกับการเลี้ยงโคเนื้อ การทำขนม (เบเกอรี่) และการติดต้ายางพารา ซึ่งในภาพรวมมีความต้องการปัจจัยสนับสนุนเพื่อการพัฒนาอาชีพระดับปานกลาง โดยต้องการพื้นที่ทำกิน/แหล่งงานและทุนสนับสนุนเริ่มต้นในระดับมาก และมีความต้องการ วัสดุอุปกรณ์พื้นฐานกับเครื่องจักรกลในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ต้องการพื้นที่ประมาณ 2-3 ไร่ ต่อ ครัวเรือนเพื่อทำกินและเลี้ยงสัตว์ ช่วยเหลือด้านการตลาด และมีการจัดอบรมอาชีพ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย พบว่า ควรมี การศึกษารูปแบบหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการต่อการเรียนรู้ของชุมชนอย่างแท้จริง และประชาชน ในพื้นที่ควรมีบทบาทมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และกำหนดทิศทางการพัฒนาอาชีพ การใช้พื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การ มองหาพื้นที่ใหม่ โดยการจัดกลุ่มคน ระดมทุน และดำเนินกิจกรรมหลายๆ ด้านให้มีประสิทธิภาพ สร้างรายได้ต่อครอบครัว ที่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น รวมทั้งเร่งเสริมสร้างความสงบสุขในพื้นที่ เพื่อให้กลไกการผลิตและการตลาดเกิดขึ้นอย่างเต็มที่จะช่วยสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนและมีการพัฒนาอย่างมั่นคงยั่งยืนสืบไป

อังคณา (2555) ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่องการทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่อง การทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์การใช้หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่องการทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เรื่อง การทำน้ำสมุนไพรเพื่อเป็นอาชีพเสริมในครอบครัว กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย คือ ประชาชนในตำบลศาลาแดง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 20 คน โดย

ได้มาจากการเลือกแบบกำหนดจำนวน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถามความต้องการ 2) แบบประเมินความเหมาะสม 3) แบบประเมินความสอดคล้อง 4) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ 5) แบบประเมินความสามารถ 6) แบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

พิเชษฐ (2554) ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและเพื่อประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหลักสูตรดังกล่าว รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi – experimental design) แบบ Pretest – Posttest Desing กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จำนวน 5 หน่วยการเรียนรู้ แบบวัดสมรรถภาพร่างกาย แบบวัดความจำ ความเครียด ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรมีการประเมินความรู้สึกรู้สึกคุณค่าต่อตนเอง การสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรมระหว่างการทดลอง ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุทั้ง 5 หน่วยการเรียนรู้มีประสิทธิภาพจากการตรวจสอบท้ายหน่วยการเรียนรู้ ทั้งผู้เข้าอบรมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร้อยละ 80 หลังการอบรมผู้สูงอายุมีสมรรถภาพร่างกายดีขึ้น รอบเอวลดลง ความเครียดลดลง ความจำดีขึ้นเล็กน้อย ความรู้สึกต่อตนเองคงที่ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมระดับมากถึงมากที่สุด การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะให้นำหลักสูตร

จิราภัทร์ (2553) ทำการศึกษาผลการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเรื่องศิลปะประดิษฐ์สำหรับผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค กรุงเทพมหานคร กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้สูงอายุที่อยู่อาศัยในศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค อาคารสุขสันต์ ปี พ.ศ. 2553 โดยเจ้าหน้าที่คัดเลือกที่มีสภาพร่างกายที่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรม และสมัครใจ จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือโปรแกรมการฝึกอบรมเรื่องศิลปะประดิษฐ์สำหรับผู้สูงอายุ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบวัดทักษะการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ เชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้สูงอายุมีคะแนนทักษะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 2. ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม ฝึกอบรม ทั้งด้านวิทยากร ด้านวันเวลา ในการจัดฝึกอบรม ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการฝึกอบรม ด้าน ข้อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

ทวีศักดิ์ (2550) ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ สำหรับบุคลากรทีมสุขภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ สำหรับบุคลากรทีมสุขภาพ 2) เพื่อตรวจสอบและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับบุคลากรทีมสุขภาพ และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับบุคลากรทีมสุขภาพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการดำเนินการตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษเพื่อจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับ

ผู้สูงอายุ การสัมภาษณ์ผู้สูงอายุและการสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ผลจากการศึกษาทำให้ทราบปัญหาของผู้สูงอายุและความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ผลจากการศึกษาทำให้ทราบปัญหาของผู้สูงอายุและความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุของบุคลากรที่มีสุขภาพ ตลอดจนถึงองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

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

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

ตอนที่ 4 การประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตร เป็นการศึกษาคำความคิดเห็นและความสอดคล้องของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่ บริบท ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต ตามรูปแบบการประเมิน CIPP model โดยผู้เข้าอบรมและผู้เชี่ยวชาญที่เข้าอบรม ผลการประเมินพบว่าทุกด้านผ่านเกณฑ์การประเมินทุกประเด็น และการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมดำเนินการตามคำแนะนำของวิทยากรผู้เข้ารับการอบรมและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

กฤษณ์ (2548) ทำการศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรต่างๆ และขอเสนอแนะความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นของผู้ต้องขังเรือนจำกลางชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้ต้องขังเรือนจำกลางชลบุรี จำนวน 274 คน เครื่อง

มือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของผู้ต้องขังเรือนจำกลางชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชาชีพ พบว่าความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพมากที่สุด คือ ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ช่างซ่อมเครื่องไฟฟ้าในบานอย่างง่าย ช่างเครื่องยนต์ดีเซล และช่างซ่อมเครื่องยนต์เบนซิน
2. เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น จำแนกตาม อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ขอเสนอแนะความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ของผู้ต้องขัง เรือนจำกลางชลบุรี คือ ควรมีการปรับปรุงด้าน หลักสูตรวิชาชีพและกระบวนการเรียนการสอน ปรับปรุงด้านครู ฝึกสอนวิชาชีพ ปรับปรุงด้านเครื่องมืออุปกรณ์การฝึกและงบประมาณ ปรับปรุงด้านสถานที่และ โรงฝึกงาน และปรับปรุงด้านระยะเวลาการฝึกอบรม

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

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมอาชีพของประชาชนในเขตพื้นที่ชุมชนหนองลู เป็นการศึกษาโดยการจัดสนทนากลุ่มของผู้นำชุมชนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจำนวน 8 คน เพื่อกำหนดงานอาชีพที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของประชาชนในชุมชนหนองลู ได้งานการทอผ้าพื้นบ้านกะเหรี่ยงด้วยกี่ผูกเอว

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

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และประเมินหลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนในชุมชนหนองลู ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจากผู้สมัครใจ จำนวน 7 คน การประเมินหลักสูตรประกอบด้วย

การประเมินปฏิบัติการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินปฏิบัติการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า ในด้านหลักสูตรฝึกอบรม วิทยากรฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด / เหมาะสมมากที่สุด สถานที่ฝึกอบรมและวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก / เหมาะสมมากตามลำดับ

การประเมินทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ ผลการประเมินทักษะการปฏิบัติงานอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ด้านการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการเตรียมม้วนด้าย การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการเตรียมด้ายพุ่ง และการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทอผ้าพื้นบ้านกะเหรี่ยงด้วยกี่ผูกเอว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการปฏิบัติงานในระดับมาก การม้วนด้าย ด้านการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการเตรียมด้ายต้น การพันด้ายต้น การพันด้ายพุ่ง การประกอบกี่ผูกเอว การผูกกี่และปลดกี่ การยกด้ายบนและด้ายล่าง การสอดด้ายพุ่งการลงพิมพ์ไม้และการคกง้ากวางผ้า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะ

การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และในภาพรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการปฏิบัติงานอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

การประเมินผลงาน ผลการประเมินผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้จากการปฏิบัติงานอาชีพพบว่า ในด้านความเรียบของผืนผ้า ขนาดหน้ากว้างผ้า และขนาดความยาวของผ้ามีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ด้านความหนาแน่นของเนื้อผ้า ความสะอาดของเนื้อผ้า มีคุณภาพอยู่ในระดับต้องปรับปรุง และในภาพรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณภาพผลงานอยู่ในระดับพอใช้

สุขาดา (2545) ศึกษาความต้องการฝึกอาชีพของผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานในชุมชนเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอาชีพและปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการฝึกอาชีพของผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานในชุมชน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์จากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 520 คน ที่มีอายุระหว่าง 15-59 ปี ได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานมากกว่าครึ่งเล็กน้อยมีความต้องการฝึกอาชีพโดยผู้ต้องการฝึกอาชีพต้องการฝึกด้านพฤติกรรมเป็นสัดส่วนสูงสุด และสาเหตุที่ต้องการฝึกอาชีพที่มีสัดส่วนสูงสุด คือ ต้องการเปลี่ยนงาน สำหรับผู้ที่ไม่ต้องการฝึกอาชีพจะมีความพึงพอใจกับรายได้ที่ได้รับเป็นเหตุผลในสัดส่วนสูงสุด ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการฝึกอาชีพในระดับสองตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์แบบตารางไขว้และทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ พบว่า อายุ ลำดับที่เกิด การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนผู้เป็นภาระ รายได้ หนี้สิน อาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ ประสบการณ์การฝึกอาชีพ จำนวนเวลาว่าง ความพร้อมเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอาชีพ และการรับข่าวสารการฝึกอาชีพ มีผลต่อความต้องการฝึกอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกอย่างง่าย ที่พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อย เป็นบุตรคนโต มีการศึกษาระดับประถมศึกษา/เทียบเท่า/หรือต่ำกว่า มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า มีสถานภาพหม้าย และแยกกันอยู่ มีจำนวนผู้เป็นภาระมาก มีรายได้น้อย มีหนี้สิน มีอาชีพใน ภาคอุตสาหกรรม มีอาชีพในภาคพาณิชยกรรม มีอาชีพในภาคบริการ ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพ ไม่เคยมีประสบการณ์การฝึกอาชีพ มีจำนวนเวลาว่างมาก มีความพร้อมเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอาชีพ และได้รับข่าวสารการฝึกอาชีพมาก น่าจะมีโอกาสมีความต้องการฝึกอาชีพ ส่วนผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกเชิงพหุ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรผันของความต้องการฝึกอาชีพได้ถึงร้อยละ 87.1 และเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ แล้ว ตัวแปรอายุการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การฝึกอาชีพ จำนวนเวลาว่าง ความพร้อมเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอาชีพและการรับข่าวสารการฝึกอาชีพยังคงมีผลต่อความต้องการฝึกอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานที่มีอายุน้อย มีการศึกษาระดับประถมศึกษา/เทียบเท่า/หรือต่ำกว่า มีรายได้น้อย ไม่เคยมีประสบการณ์การฝึกอาชีพ มีจำนวนเวลาว่างมาก มีความพร้อมเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอาชีพ และได้รับข่าวสารการฝึกอาชีพมากน่าจะมีโอกาสและมีความต้องการฝึกอาชีพ

ปราโมทย์ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมสิ่งแวดล้อมศึกษาเรื่องการป้องกันอันตรายจากสารเคมีที่ใช้ในชีวิตประจำวัน สำหรับหมู่บ้านอาสาสมัคร ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ

วิจัย 3 ขั้นตอน ขั้นตอน (1) ศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรม (2) กำหนดรายละเอียดของหลักสูตร (3) นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผลการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับเรื่อง การป้องกันอันตรายจากสารเคมีที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และตระหนักถึงอันตรายจากสารเคมีที่ใช้ในชีวิตและตระหนักต่ออันตรายจากการใช้สารเคมีเพิ่มมากขึ้น สูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ ธเนศ เก่งเกียรติชัย (2541) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดเทศบาลนครธนบุรี มี 7 ขั้นตอน (1) การสำรวจและการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (3) การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร (4) กำหนดกิจกรรมในการฝึกอบรม (5) จัดทำสื่อการเรียนการสอน (6) การสร้างแผนการฝึกอบรม และ (7) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ผลการทดลองพบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังรับการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ รำไพ แก้ววิเชียร (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการอนุรักษ์คลองสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดนนทบุรี แบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการอบรม (2) กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม (3) กำหนดเนื้อหาสาระและกระบวนการฝึกอบรม (4) ทดลองใช้หลักสูตร (5) ประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบความรู้แบบวัดเจตคติก่อนและหลังการอบรม ใช้สถิติ t-test วิเคราะห์ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการอบรม ประเมินผลการอบรมโดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้เข้าอบรม วิทยากร และผู้สังเกตการณ์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ และฐานนิยม ผลวิจัยพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเจตคติต่อการอนุรักษ์คลองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพวรรณ น่วมทอง (2546) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างหลักสูตรดังกล่าวพบว่าบุคลากรที่ผ่านการอบรมมีความรู้ และเจตคติเพิ่มขึ้น โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 10.13 หลังการอบรมเท่ากับ 13.03 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความรู้ก่อนและหลังการอบรมเท่ากับ 2.9 และเมื่อวิเคราะห์ด้วยค่า t-test มีค่าเท่ากับ 7.66 ส่วนค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติก่อนการอบรมเท่ากับ 61.77 หลังการอบรมเท่ากับ 67.77 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติก่อนและหลังการอบรมเท่ากับ 6.00 เมื่อวิเคราะห์ด้วยค่า t-test มีค่าเท่ากับ 5.67 แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรอบรมสิ่งแวดล้อมศึกษาที่สร้างขึ้น ทำให้บุคคลที่ผ่านการอบรมมีความรู้และเจตคติในเรื่อง การลดพฤติกรรมเสี่ยงในการปฏิบัติงานในการจัดการมูลฝอยโรงพยาบาลสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

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

3.1 ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่มสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 30 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามการวิจัย โดยปรับให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ การศึกษา เคยประกอบอาชีพ สถานภาพ และภาวะสุขภาพทางด้านร่างกาย

ตอนที่ 2 ความต้องการในการฝึกอบรมฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ หลักสูตรงานศิลปะประดิษฐ์ที่ต้องการฝึกอบรม เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้ วันและเวลาที่จะเข้ารับการอบรม เหตุผลที่จะได้รับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นการสอบถามแบบคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบโดยอิสระ

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นโดยศึกษารายละเอียดข้อมูลจากตำรา ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดขอบเขต และโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามโดยพิจารณาจากกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติระดับอุดมศึกษา

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญทางการสร้างเครื่องมือตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขความเหมาะสมของข้อความ นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกลุ่มประชากร นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

4. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ทำสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความต้องการฝึกอบรมจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าร้อยละของข้อมูล

3.4 ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ณ สมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 30 คน และดำเนินการตรวจสอบข้อมูลความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประมวลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ทำสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความต้องการฝึกอบรมจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าร้อยละของข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บแบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนดได้ผู้ศึกษานำข้อมูลประมวลผลโดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ค่าร้อยละ โดยใช้สูตร (บุญเชิด,2547)

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

เมื่อ	p	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ค่าความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรีวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมาย โดยแสดงการแจกแจงค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ได้ดังนี้

4.1 ความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี

กลุ่มเป้าหมายได้ทำแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการการฝึกอบรมงานศิลปะประดิษฐ์เพื่อสร้างอาชีพ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

4.1.1 ข้อมูลทั่วไป

4.1.2 ความต้องการในการฝึกอบรม

4.1.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าร้อยละและความถี่ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย ดังตารางที่ 4.1

(N = 30)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 50 ปี	1	3.33
50 – 60 ปี	2	6.67
61 - 70 ปี	10	3.33
71 – 80 ปี	8	26.67
80 ปีขึ้นไป	9	30.00
2. การศึกษา		
ประถมศึกษา	12	40.00
มัธยมศึกษาตอนต้น	5	16.67
มัธยมศึกษาตอนปลาย	10	33.33
อนุปริญญา/ปวส.	1	3.33
ปริญญาตรี	2	6.67
สูงกว่าปริญญาตรี	-	0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
3. เคยประกอบอาชีพ		
รับราชการ	5	16.67
เจ้าของกิจการ / ธุรกิจส่วนตัว	12	40.00
พนักงานเอกชน	3	10.00
เกษตรกร	10	33.33
4. สถานภาพ		
โสด	8	26.67
สมรส	20	66.66
หย่าร้าง	2	6.67
5. ภาวะสุขภาพทางด้านร่างกาย		
ไม่มีโรคประจำตัว	7	23.33
มีโรคประจำตัว	23	76.67

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มเป้าหมายได้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน ได้ข้อมูลโดยสามารถจำแนกได้ตามรายละเอียด ดังนี้

อายุ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีอายุ 61-71 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีอายุ 80 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 มีอายุ 71-80 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีอายุ 50-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และมีอายุต่ำกว่า 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

การศึกษา พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

เคยประกอบอาชีพ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากเคยประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 เคยประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เคยประกอบอาชีพรับราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และเคยประกอบอาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีสถานภาพสมรส จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 มีสถานภาพโสด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

ภาวะสุขภาพด้านร่างกาย พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีโรคประจำตัว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 และมีไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ตามลำดับ ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ และค่าร้อยละ ความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี ดังตารางที่ 4.2

(N = 30)

ประเด็นคำถาม	ความต้องการฝึกอบรม	
	ความถี่	ร้อยละ
หลักสูตรงานศิลปะประดิษฐ์ที่ต้องการฝึกอบรม		
1. โมบายจากเศษผ้า	-	0
2. งานปั้นดิน	1	3.33
3. กล้องทิวชูซานจากกระดาษ	-	0
4. พับผ้าเป็นตัวสัตว์	8	26.67
5. กล่องอเนกประสงค์จากเทคนิคเดคูพาจ	5	16.67
6. พวงกุญแจอริกามี	1	3.33
7. แต่งกระเช้าของขวัญ	1	3.33
8. ปลอกหมอนจากเศษผ้า	3	10.00
9. พรมเช็ดเท้าจากเศษผ้า	6	20.00
10. งานถักไหมพรม เช่น หมวก เสื้อ เป็นต้น	5	16.67
เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้		
1. 1 วัน	7	23.33
2. 2 - 3 วัน	12	40.00
3. 3 - 5 วัน	6	20.00
4. มากกว่า 5 วัน	5	16.67
วันและเวลาที่จะเข้ารับการอบรม		
1. วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 17.00 - 20.00 น.	5	16.67
2. วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 08.00 - 16.00 น.	14	46.66
3. วันเสาร์ - อาทิตย์ เวลา 08.00 - 16.00 น.	11	36.67

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ความต้องการฝึกอบรม	
	ความถี่	ร้อยละ
เหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรม		
1. ฝึกสมาธิ	6	20.00
2. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	4	13.33
3. ช่วยคลายความเหงา / ความเครียด	5	16.67
4. ช่วยบำบัดร่างกาย	5	16.67
5. สร้างรายได้	9	30.00
6. เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	1	3.33
สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่		
1. ได้	28	93.33
2. ไม่ได้ เพราะ 1.ร่างกายสุขภาพไม่ดี ไม่สามารถทำงานหารายได้ ได้	2	6.67

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความต้องการฝึกอบรมศิลปะประดิษฐ์ ตามหลักสูตรต่างๆ และระยะเวลาในการจัด ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

หลักสูตรงานศิลปะประดิษฐ์ที่ต้องการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรพับผ้าเป็นตัวสัตว์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรพรมเช็ดเท้าจากเศษผ้า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรกล่องอเนกประสงค์จากเทคนิคคูพาจ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรงานถักไหมพรม เช่น หมวก เสื้อ เป็นต้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรปลอมหมอนจากเศษผ้า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรงานปั้นดิน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรพวงกุญแจอริกามี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรแต่งกระเช้าของขวัญ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีความต้องการฝึกอบรมจำนวน 2-3 วัน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีความต้องการฝึกอบรมจำนวน 1 วัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 มีความต้องการฝึกอบรมจำนวน 3-5 วัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีความต้องการฝึกอบรมจำนวนมากกว่า 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

วันและเวลาที่จะเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีความต้องการฝึกอบรมในวันจันทร์-ศุกร์ เวลา 08.00-16.00 น. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.66 มีความต้องการฝึกอบรมในวันเสาร์-อาทิตย์ เวลา 08.00-16.00 น. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.37 และมีความต้องการฝึกอบรมในวันจันทร์-ศุกร์ เวลา 17.00-20.00 น. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

เหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีเหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมสร้างรายได้ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีเหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมฝึกสมาธิ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีเหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมช่วยคลายความเหงา/ความเครียด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีเหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมช่วยบำบัดร่างกาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีเหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และมีเหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมเพิ่มพูนประสบการณ์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 และไม่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ เพราะ ร่างกายร่างกายสุขภาพไม่ดี ไม่สามารถทำงานหารายได้ ได้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการแบบสอบถาม

หลักสูตรที่ต้องการให้จัดฝึกอบรมให้ นอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้น คือ

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

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลและอภิปรายผลการศึกษาในแต่ละส่วน ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย

อายุ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีอายุ 61-71 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีอายุ 80 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 มีอายุ 71-80 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีอายุ 50-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และมีอายุต่ำกว่า 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

การศึกษา พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

เคยประกอบอาชีพ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากเคยประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 เคยประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เคยประกอบอาชีพรับราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และเคยประกอบอาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีสถานภาพสมรส จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 มีสถานภาพโสด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

ภาวะสุขภาพด้านร่างกาย พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีโรคประจำตัว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 และมีไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ตามลำดับ

ความต้องการฝึกอบรมศิลปะประดิษฐ์

หลักสูตรงานศิลปะประดิษฐ์ที่ต้องการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรพับผ้าเป็นตัวสัตว์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรพรมเช็ดเท้าจากเศษผ้า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรกล่องอเนกประสงค์จากเทคนิคคูพาจ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรงานถักไหมพรม เช่น หมวก เสื้อ เป็นต้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรปลอมหมอนจากเศษผ้า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรงานปั้นดิน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรพวงกุญแจออร์กา มิ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรแต่งกระเช้าของขวัญ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีความต้องการฝึกอบรมจำนวน 2-3 วัน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีความต้องการฝึกอบรมจำนวน 1 วัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 มีความต้องการฝึกอบรมจำนวน 3-5 วัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีความต้องการฝึกอบรมจำนวนมากกว่า 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

วันและเวลาที่จะเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีความต้องการฝึกอบรมในวันจันทร์-ศุกร์ เวลา 08.00-16.00 น. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.66 มีความต้องการฝึกอบรมในวันเสาร์-อาทิตย์ เวลา 08.00-16.00 น. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.37 และมีความต้องการฝึกอบรมในวันจันทร์-ศุกร์ เวลา 17.00-20.00 น. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

เหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีเหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมสร้างรายได้ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีเหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมฝึกสมาธิ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีเหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมช่วยคลายความเหงา/ความเครียด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีเหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมช่วยบำบัดร่างกาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีเหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และมีเหตุผลที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมเพิ่มพูนประสบการณ์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 และไม่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ เพราะ ร่างกายร่างกายสุขภาพไม่ดี ไม่สามารถทำงานหารายได้ ได้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

ความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์ พบว่า หลักสูตรงานศิลปะประดิษฐ์ที่ต้องการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรผ้าเป็นตัวสัตว์ จำนวน 8 คน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 26.67 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพบผ้าเป็นตัวสัตว์มีชิ้นการประดิษฐ์ไม่ยุ่งยาก ใช้เวลาน้อยในการสร้างชิ้นงาน อีกทั้งยังเป็นที่ต้องการของท้องตลาดสามารถขายได้ โดยใช้ในงานแต่งงานเป็นของชำร่วย งานฌาปนกิจศพ ประเพณีสงกรานต์ ซึ่งยังที่ความต้องการของผู้บริโภคอย่างมาก รองลงมาคือกลุ่มเป้าหมายมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรทอผ้าจากเศษผ้า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เนื่องจากเป็นวัสดุเหลือใช้สามารถหาได้ในท้องถิ่นและไม่ต้องลงทุนมาก ขั้นตอนและรูปแบบซับซ้อน แต่ค่อนข้างใช้เวลาในการประดิษฐ์ชิ้นงาน ประมาณ 1-2 วัน กลุ่มเป้าหมายมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรกล่องอเนกประสงค์จากเทคนิคเดคูพาจ หลักสูตรงานปักไหมพรม เช่น หมวก เสื้อ เป็นต้น หลักสูตรปลูกหมอนจากเศษผ้า หลักสูตรงานปั้นดิน หลักสูตรพวงกุญแจอริกามี และหลักสูตรแต่งกระเช้าของขวัญ ตามลำดับ จากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุที่ตอบแบบสอบถามพบว่า สาเหตุที่มีความต้องการฝึกอบรมอาชีพน้อยเนื่องจากผลงานยังไม่เป็นที่รู้จัก มีวิธีการหรือขั้นตอนมาก ซึ่งผู้สูงอายุมีสายตาที่ไม่สามารถใช้เป็นเวลานานได้ การเคลื่อนไหวระหว่างทำงานไม่สะดวก จึงควรเป็นชิ้นงานที่ไม่ต้องขยับร่างกายหรือใช้สายตามากนัก อีกทั้งผู้สูงอายุยังไม่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ในการประดิษฐ์ผลงานจากผู้เชี่ยวชาญอย่างจริงจัง จึงทำให้ความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวมีค่อนข้างน้อย

เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้ กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีความต้องการฝึกอบรมจำนวน 2-3 วัน มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นระยะเวลาทำให้ผู้สูงอายุสามารถปฏิบัติงานหรือฝึกอบรมและเข้าใจเนื้อหาในการฝึกอบรมได้ดี ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ครอบคลุมกับกระบวนการชิ้นการการประดิษฐ์ของหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพ วันและเวลาที่จะเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีความต้องการฝึกอบรมในวันจันทร์-ศุกร์ เวลา 08.00 - 16.00 น. เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่สมาชิกส่วนใหญ่มีเวลาว่างพร้อมๆ กัน และสามารถอบรมในหลักสูตรวิชาชีพได้ตลอดทั้งวัน ได้รับความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังช่วยให้ผู้สูงอายุทำกิจกรรมช่วยผ่อนคลายความเครียดหรือออกกำลังกาย บริหารกล้ามเนื้อเล็ก นิ้วมือ อีกด้วย เหตุผลที่จะได้รับการจากการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีเหตุผลที่จะได้รับการฝึกอบรมสร้างรายได้ กลุ่มเป้าหมายได้แสดงความคิดเห็นว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งในชีวิตประจำวันหรือการนำไปต่อยอดสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ สร้างอาชีพหรือรายได้เสริมได้เป็นอย่างดี ซึ่งทางชมรมได้มีร้านสำหรับวางผลิตภัณฑ์ขายให้กับผู้ที่มายังสถานสงเคราะห์ดังกล่าว เป็นการสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุอีกทางหนึ่ง

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. **สรุปผลการสัมมนาระดับชาติเรื่องนโยบายการฝึกอาชีพ**. กรุงเทพฯ : ราชทัณฑ์, 2536
- กฤษณ์ จินประชาชา. **การศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของผู้ต้องขังเรือนจำกลางชลบุรี** รายงานวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, 2547
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องโครงการวิจัยระบบการดูแลระยะยาวเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงสำหรับผู้สูงวัย** คณะเศรษฐศาสตร์, 2553.
- จิระพงษ์ จิระแพทย์. **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพด้านการเกษตรของประชาชน ตำบลตันหยงลิมอ อำเภอรอยางะ จังหวัดนราธิวาส**, 2556
- จิราพัทธ์ แก้วศรีทอง. **ผลการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเรื่องศิลปะประดิษฐ์สำหรับผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์คหกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**, 2553.
- บุญเลิศ ไพรินทร์, สุพจน์ บุญวิเศษ และชนิษฐา จิตรอรุณ. **การค้นหาคำถามจำเป็นและกำหนดหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. วารสารสมาคม ส่งเสริมการวิจัยแห่งชาติ**, 2553
- พิเชษฐ ไพบูลย์ศิริ. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย**, 2550
- พูนไท มีสัตย์. **ความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**, 2542
- ไมตรี ทองประวัตติ. **การบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม**, 2529
- วิบูลย์ ลีสุวรรณ. **ศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป**, 2535
- สมาคมคหเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์. **ชุดศัพท์คหกรรมศาสตร์ เล่ม 1 เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง กรุงเทพฯ, สุขาดา โปธิมานนท์. ความต้องการฝึกอาชีพของผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานในชุมชน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 2545
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย 2543-2573**, 2550.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **ผู้สูงอายุไทย 2550 มุมมอง เสียงสะท้อนจากข้อมูลสถิติ. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลีฟวิ้ง จำกัด**, 2551.

ภาคผนวก





แบบสำรวจความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์
ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จะนำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมด้านศิลปะประดิษฐ์สำหรับผู้สูงอายุ เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ พัฒนาสมรรถนะทางร่างกาย ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ผ่อนคลายความเครียดหรือความเหงา สร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุต่อไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. อายุ

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 50 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 50 – 60 ปี	<input type="checkbox"/> 3. 61 - 70 ปี
<input type="checkbox"/> 4. 71 – 80 ปี	<input type="checkbox"/> 5. 80 ปีขึ้นไป	
2. การศึกษา

<input type="checkbox"/> 1. ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
<input type="checkbox"/> 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	<input type="checkbox"/> 4. อนุปริญญา/ปวส.
<input type="checkbox"/> 5. ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 6. สูงกว่าปริญญาตรี
3. เคยประกอบอาชีพ

<input type="checkbox"/> 1. รับราชการ	<input type="checkbox"/> 2. เจ้าของกิจการ / ธุรกิจส่วนตัว
<input type="checkbox"/> 3. พนักงานเอกชน	<input type="checkbox"/> 4. เกษตรกร
<input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ	
4. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. สมรส	<input type="checkbox"/> 3. หย่าร้าง
---------------------------------	----------------------------------	--------------------------------------
5. ภาวะสุขภาพทางด้านร่างกาย

<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีโรคประจำตัว
<input type="checkbox"/> 2. มีโรคประจำตัว.....

ตอนที่ 2 ความต้องการการฝึกอบรมอาชีพศิลปะประดิษฐ์

6. หลักสูตรงานศิลปะประดิษฐ์ที่ต้องการฝึกอบรม (เลือกได้มากกว่า 1 อย่าง)

- 1. โม่บายจากเศษผ้า
- 2. งานปั้นดิน
- 3. กล้องทึบชูซานจากกระดาษ
- 4. พับผ้าเป็นตัวสัตว์
- 5. กล่องอเนกประสงค์จากเทคนิคเดคูพาจ
- 6. พวงกุญแจอริกามี
- 7. แต่งกระเช้าของขวัญ
- 8. ปลอกหมอนจากเศษผ้า
- 9. พรหมเช็ดเท้าจากเศษผ้า
- 10. งานถักไหมพรม เช่น หมวก เสื้อ เป็นต้น

7. จำนวนวันในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้

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

8. ท่านสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงเวลาใด

- 1. วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 17.00 - 20.00 น.
- 2. วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 08.00 - 16.00 น.
- 3. วันเสาร์ - อาทิตย์ เวลา 08.00 - 16.00 น.

9. เหตุผลที่ท่านจะได้รับจากการฝึกอบรม (เลือกข้อที่เห็นด้วยมากที่สุด 1 ข้อ)

- 1. ฝึกสมาธิ
- 2. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- 3. ช่วยคลายความเหงา / ความเครียด
- 4. ช่วยบำบัดร่างกาย
- 5. สร้างรายได้
- 6. เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

10. ถ้าหากท่านได้ฝึกอบรมตามหัวข้อที่ต้องการแล้ว สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่

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

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หลักสูตรที่ท่านต้องการให้คณะจัดฝึกอบรมให้ นอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้น คือ

1.
2.
3.

ขอขอบพระคุณ ...

คณะผู้วิจัย



บันทึกข้อความ

คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์	
งานวิจัยและพัฒนา	
รับที่	๒๑ ๐๙๘ / ๒๕๖๑
วันที่	๓๑ ก.ค. ๖๑
เวลา	

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจคหกรรมศาสตร์.....

ที่ บค.๒๐๖ / ๒๕๖๑ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑.....

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการเก็บข้อมูลงานวิจัย.....

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์

ด้วย ดิฉัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรติ โสฬศ หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง ความต้องการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกาญจนบุรี งบประมาณเงินรายได้ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อดำเนินโครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามแผนที่วางไว้ อนุมัติรายชื่อกณะดำเนินการงานวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ในวันพฤหัสบดีที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ สถานสงเคราะห์คนชราเฉลิมราชกุมารี จ.กาญจนบุรี จำนวน ๕ ท่าน ดังนี้

- | | | |
|------------------------------|---------------|---------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรติ | โสฬศ | หัวหน้าโครงการวิจัย |
| ๒. นางสาวนীর | ดาวเจริญพร | ผู้ร่วมโครงการวิจัย |
| ๓. นางสาวรุ่งฤทัย | รำพึงจิต | ผู้ร่วมโครงการวิจัย |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์มานิตย์ | แก้ววงศ์ศิริ | ผู้ร่วมโครงการวิจัย |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมสมร | พรพรรณพิพัฒน์ | ผู้ร่วมโครงการวิจัย |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและอนุมัติ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรติ โสฬศ)
หัวหน้าโครงการวิจัย

เรียน คณบดี
เพื่อโปรดพิจารณา

๓๑ ก.ค. ๖๑

เรียน คณบดี

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ
๓๑ ก.ค. ๖๑

เรียน คณบดี

เพื่อโปรดพิจารณา

๓๑ ก.ค. ๖๑

๓๑ ก.ค. ๖๑

อนุมัติ

(นางปิยะธิดา สihanavattana)
คณบดีคณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์
๒๕ ส.ค. ๒๕๖๑

คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์	
งานวิจัยและพัฒนา	
วันที่	๖๖ ๐๑๙ / ๒๕๖๑
วันที่	๒๑ ก.ค. ๖๑
เวลา	




บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมศาสตร์.....
 ที่ บค.๒๐๗./๒๕๖๑..... วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑.....
 เรื่อง ขออนุมัติลงนามหนังสือ.....

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์

ตามที่ คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย โครงการวิจัย เรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมอาชีพด้านศิลปะประดิษฐ์ ของสมาคมชมรมผู้สูงอายุ จ.กาญจนบุรี งบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรติ ไสยศ เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย ซึ่งมีความประสงค์เข้าเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย ณ สถานสงเคราะห์คนชราเฉลิมราชกุมารี ต.ลาดหญ้า อ.เมือง จ.กาญจนบุรี ในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ ระหว่างเวลา ๑๐.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและลงนามขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการทำงานวิจัย


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรติ ไสยศ)
 หัวหน้าโครงการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยคณบดี
 เพื่อโปรดพิจารณา

 ๓๑ ก.ค. ๖๑

เรียน คณบดี
 เพื่อโปรดพิจารณาขอหนังสือ + ลงนาม

 ๓๑ ก.ค. ๖๑

เรียน ศุภรศมนัส
 เพื่อโปรดพิจารณา
 กิตติศักดิ์ กิ่งเหล็ก
 ๑๑ ก.ค. ๖๑

ลงนามแล้ว

 (นางปิยะธิดา สีหะวัฒน์กุล)
 คณบดีคณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์

๒๑ ก.ค. ๒๕๖๑