



การศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น
Study Approach Development of Industrial Textiles and Fashion Short
Course

จรัสพิมพ์ วั่งเย็น
วิโรจน์ ยิ้มชลี
ฉันทนา ธนาพิธานนท์

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ (วิจัยสถาบัน)

ประจำปีงบประมาณ 2562

คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น
Study Approach Development of Industrial Textiles and Fashion Short Course



จรัสพิมพ์ วังเย็น
วิโรจน์ ยิ้มขลิบ
ฉันทนา ธนาพิธานนท์

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ (วิจัยสถาบัน) ประจำปีงบประมาณ 2562

คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้จากการสนับสนุนจากงบประมาณรายได้ ประจำปี พ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น และที่สำคัญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตนพล มงคลรัตนาสีทธิ์ คณบดีคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น ผู้สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ผ่านการวิจัย รวมทั้งฝ่ายวิชาการ และงานวิจัย กลุ่มงานวิจัย ที่ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ ที่สำคัญคือกลุ่มผู้ประกอบการและบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ที่ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

จรัสพิมพ์ วังเย็น และคณะฯ
กันยายน 2562



จรัสพิมพ์ วังเย็น, วิโรจน์ ยัมขลิบ และฉันทนา ธนาพิธานนท์. (2562). การศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวโน้มความต้องการในการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาอาชีพด้านสิ่งทอและแฟชั่น 2) เพื่อการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอและแฟชั่นให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป 3) เพื่อเป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอและแฟชั่นให้มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย โดยมุ่งวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ประกอบการ และบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น มุ่งศึกษาข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอ

ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ดังนี้

ด้านบทบาทหน้าที่ ผู้ประกอบมีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านบทบาทหน้าที่ในส่วนของความสามารถในการใช้ภาษาซึ่งมีความสอดคล้องกับกลุ่มบุคลากร

ด้านความรู้ตามสายงาน ผู้ประกอบการมีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ตามสายงานในส่วนของความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมต้นน้ำ ในกลุ่มเส้นใยธรรมชาติ เส้นใยประดิษฐ์ ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มบุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมปลายน้ำ เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประกอบการแต่งกาย เคหะสิ่งทอ

ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ ผู้ประกอบการมีความต้องการในการพัฒนาสมบัติพิเศษของเส้นใยสอดคล้องกับกลุ่มบุคลากร

ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมกลางน้ำ ผู้ประกอบการมีความต้องการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมการย้อมสีธรรมชาติซึ่งมีความสอดคล้องกับกลุ่มบุคลากร

ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมปลายน้ำ ผู้ประกอบการมีความต้องการฝึกอบรมด้านการจัดการสินค้าแฟชั่น ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มบุคลากรที่มีความต้องการฝึกอบรมด้านการมัดย้อมและเทคนิคการย้อมสี

ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับปัจจัยในการเลือกใช้บริการด้านผลิตภัณฑ์และการบริการมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านราคามากที่สุด

Jaratpim Wangyen, Wirote Yimkrip, Chanthana Thanapitanon. (2019). Study on Development of Industrial Textiles and Fashion for Provide Income. Bangkok : Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.

This research uses quantitative research regulations for its purpose of 1) To study the trend, of Potential development and career development in textiles and fashion . 2) The development of short-term courses in textiles and fashion, it is suitable for the needs of entrepreneurs and the general public. 3) To guide for organizing short-term courses effective in textiles and fashion for making money to the university. Is focusing on the development of short-term course of textiles industry and fashion. There are 2 sample groups, Such as entrepreneurs, and workers in textiles and fashion industry. The instrument used in the study are questionnaires, requirements for the development of textiles industrial and fashion personnel. The aim for study is respondents, information, training needs, to develop the potential of textiles and fashion personnel, and the factors influencing the selection of the service short-term course.

The results of the study showed training needs to develop the potential for textile and fashion people as follows:

Role of duty : the operator has the need to develop roles in the ability to use language, which is consistent with the personnel group.

Professional knowledge : the operator has the requirement to develop a line of knowledge in the field of knowledge of Upstream Industry. In the natural fiber, man-made fiber. In contrast, the group of personnel who has the need to develop knowledge of the downstream industry, apparel, accessories, home textiles.

Upstream Industry course: the operator has the requirement to develop a special treasure of fibers in accordance with the personnel

Midstream Industry course : the operator has the need for innovative natural dyes innovation training, which is aligned with the personnel group.

Downstream industry course : the operator has the need for fashion merchandising training, which differs from the group personnel who have the need for dyeing training and dyeing techniques.

The factors that influence the choice of service short-term course textiles the operators focus on the most important factors in product and service choice. This differs from the group of personnel who are most sensitive to the price factor.



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ (ภาษาไทย)	ข
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ)	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	2
ขอบเขตของงานวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย	2
คำสำคัญของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น	5
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรม	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพกับการฝึกอบรม	25
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรด้านวิชาชีพ	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	45
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล	69
วัตถุประสงค์	69

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขอบเขตของงานวิจัย	69
คำสำคัญของการวิจัย	69
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	76



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม	13
3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	45
4.1 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ	49
4.2 จำนวนและร้อยละของระยะเวลาในการดำเนินกิจการ	49
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	50
4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	50
4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	50
4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	50
4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ	51
4.8 ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นของสถานประกอบการ ด้านบทบาทหน้าที่	51
4.9 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นของสถานประกอบการด้านความรู้ตามสายงาน	52
4.10 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นของสถานประกอบการ ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ	53
4.11 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นของสถานประกอบการ ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมกลางน้ำ	53
4.12 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นของสถานประกอบการ ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมปลายน้ำ	54
4.13 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอของผู้ประกอบการ	55
4.14 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นด้านบทบาทหน้าที่	57
4.15 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นด้านความรู้ตามสายงาน	58
4.16 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ	58
4.17 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมกลางน้ำ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.18	แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมปลายน้ำ	59
4.19	แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอ	60
4.20	ตารางเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านสิ่งทอและแฟชั่นของสถานประกอบการ ด้านบทบาทหน้าที่	63
4.21	ตารางเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านสิ่งทอและแฟชั่นของสถานประกอบการ ด้านความรู้ตามสายงาน	64
4.22	เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและ แฟชั่น ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ	65
4.23	เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและ แฟชั่น ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมกลางน้ำ	65
4.24	เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและ แฟชั่น ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมปลายน้ำ	66
4.25	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่ง ทอของผู้ประกอบการ	67
5.1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	70



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นอกจากเป็นสถาบันการศึกษาที่ต้องดำเนินงานภายใต้พันธกิจ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สิ่งที่สำคัญคือ การจัดการรายได้ด้วยตนเองนอกเหนือไปจากเงินงบประมาณรายได้และเงินงบประมาณที่ได้รับความสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินที่ทางภาครัฐได้จัดสรร เนื่องจากสถานะปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการบริหารจัดการภายใต้เงินงบประมาณในการดำเนินงานตามพันธกิจในด้านต่าง ๆ ซึ่งในบางกรณีที่มีเหตุจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจมีข้อจำกัดในการได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน อีกทั้งปัจจุบันจำนวนนักศึกษามีจำนวนที่ลดลง ส่งผลให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปรับแนวคิดในการดำเนินงานมุ่งเน้นการหารายได้จากองค์ความรู้ เพื่อจัดหางบประมาณในการนำมาสนับสนุนรายจ่ายที่ไม่ได้รับงบประมาณแผ่นดิน และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงระดับของความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย

คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีศักยภาพด้านองค์ความรู้ทางด้านสิ่งทอและแฟชั่นจากการวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากการการบูรณาการศาสตร์ความรู้จากหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตที่เปิดสอนภายในคณะ เพื่อการจัดการรายได้ตามแนวนโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งหากได้ศึกษาทิศทางของความต้องการของภาคอุตสาหกรรมด้วยการศึกษาแนวโน้มและความต้องการอย่างเป็นระบบเพื่อการจัดหลักสูตรการบริการสังคมที่มีศักยภาพ จะส่งผลไปสู่แนวโน้มการจัดการรายได้ที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มโอกาสให้บุคลากรภายในคณะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากปัจจุบันอุตสาหกรรมสิ่งทอได้มีการปรับตัวสู่การเป็น Industry 4.0 หรือการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 เป็นแนวโน้มการพัฒนาของภาคอุตสาหกรรมที่มุ่งนำเอาเทคโนโลยี digital และการสื่อสาร (Information technology) ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นผู้ประกอบการโดยเฉพาะภาพอุตสาหกรรมยังคงมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพเพื่อเป้าหมายในการพัฒนาไปสู่การเป็น Smart Factory เพื่อให้เกิดการยอมรับและการปรับตัวไปสู่โลกแห่งอนาคต สิ่งเหล่านี้ถือเป็นโอกาสสำคัญที่คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่นในการศึกษาข้อมูลแนวโน้มความต้องการในการพัฒนาศักยภาพให้กับผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น เพื่อการสร้างโอกาสในการจัดหลักสูตรเพื่อหารายได้ เพราะปัจจุบันผู้ประกอบการบางกลุ่มอาจพบกับอุปสรรคของการนำเอานวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ทั้งในด้านนโยบายและบุคลากรที่มีความพร้อมต่อการรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ดังนั้น การศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่นเพื่อการจัดการรายได้ จึงเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญในการส่งเสริม ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อการส่งเสริมการจัดการรายได้เพื่อเป็น “รายได้พิเศษ” ซึ่งมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งสามารถจัดเก็บไว้ได้เองตามกฎหมายมหาวิทยาลัย และสามารถบริหารจัดการภายใต้ระเบียบ

ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอย่างอิสระ อีกทั้งยังมีความสำคัญในการผลักดันการดำเนินการตามนโยบายและบริหารงานตามความจำเป็นของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์

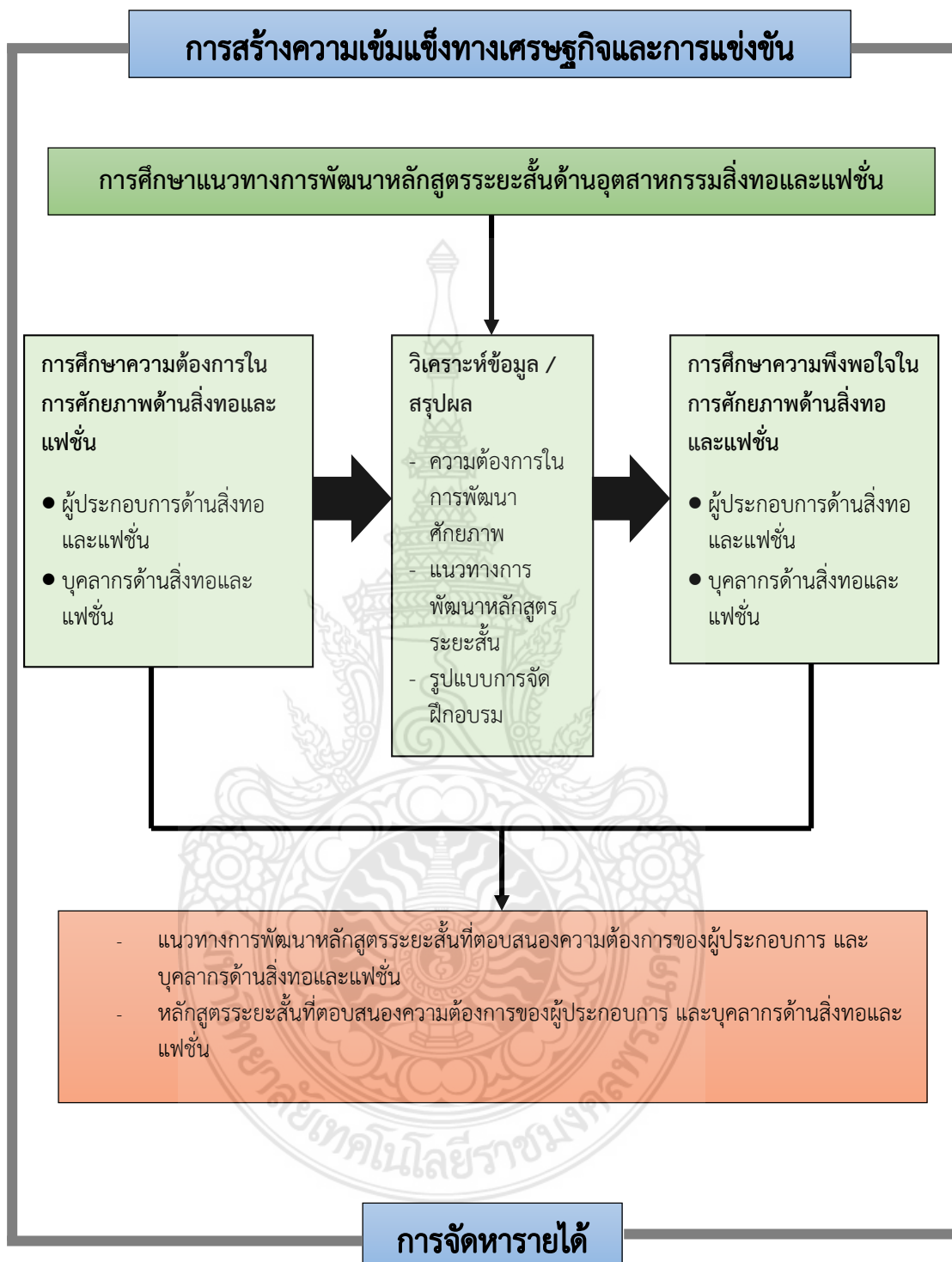
1. เพื่อศึกษาแนวโน้มความต้องการในการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาอาชีพด้านสิ่งทอและแฟชั่น
2. เพื่อการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอและแฟชั่นให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป
3. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอและแฟชั่นให้มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการทางด้านสิ่งทอและแฟชั่น จำนวน 20 แห่ง
2. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านสิ่งทอและแฟชั่น จำนวน 200 คน
3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปแนวทางการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอและแฟชั่น จำนวน 4 หลักสูตร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นด้านสิ่งทอและแฟชั่น ที่มีสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น เพื่อการจัดการรายได้และสามารถสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและการแข่งขัน



คำสำคัญของการวิจัย

หลักสูตรระยะสั้น, สิ่งทอและแฟชั่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาอาชีพด้านสิ่งทอและแฟชั่น
2. ทราบถึงแนวทางการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอและแฟชั่นให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้ประกอบการและบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น
3. หลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอและแฟชั่นที่มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การฝึกอบรม หมายถึง เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนต่อเนื่อง สามารถเกิดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาทักษะและเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ

หลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอและแฟชั่น หมายถึง หลักสูตรที่เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการศึกษาที่มีขั้นตอนต่อเนื่องสามารถเกิดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาทักษะและเจตคติที่เกี่ยวข้องกับด้านสิ่งทอและแฟชั่น

อุตสาหกรรมต้นน้ำ หมายถึง อุตสาหกรรมเส้นใย ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภทตามกระบวนการผลิต คือ อุตสาหกรรมเส้นใยธรรมชาติ และอุตสาหกรรมเส้นใยสังเคราะห์

อุตสาหกรรมกลางน้ำ หมายถึง อุตสาหกรรมปั่นด้าย อุตสาหกรรมผ้าทอและผ้าถัก และอุตสาหกรรมพอกย้อมพิมพ์ลายและแต่งสำเร็จ

อุตสาหกรรมปลายน้ำ หมายถึง อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและผลิตภัณฑ์สิ่งทออื่นๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น เป็นการศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่นเพื่อการจัดหารายได้ โดยมุ่งศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรม
3. เอกสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพกับการฝึกอบรม
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดหลักสูตรด้านวิชาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม นับเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อประเทศไทยอย่างมากทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจ เพราะนอกจากผลิตภัณฑ์จากอุตสาหกรรมจะเป็นผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์ในรูปของปัจจัยสี่ ยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานสูง และมีบทบาทสำคัญต่อภาคเศรษฐกิจในการสร้างรายได้ใน รูปเงินตราต่างประเทศจากการส่งออก ทำให้เกิดการกระจายรายได้และพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศ จากเดิมที่เป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานควบคู่กับทุกสังคมในการดำรงชีพ ประกอบกับพลวัตที่เปลี่ยนแปลง ไปบทบาทของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มจึงมีความสำคัญในด้านอื่น ๆ มากขึ้น นอกจากตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานส่วนบุคคลแล้วยังบ่งบอกสถานะ วัฒนธรรม ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคมต่างๆด้วย โดยบทบาทได้ขยายไปสู่ภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ อาทิ เช่น สิ่งทอเทคนิคซึ่งเป็นอุตสาหกรรมต้นน้ำของอุตสาหกรรมอื่นๆ ช่วยให้เกิดทางเลือกในการผลิต การใช้ประโยชน์และผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อาทิ เช่น สิ่งทออัจฉริยะ สิ่งทอทางการแพทย์ สิ่งทอโยธา สิ่งทอยานยนต์ เป็นต้น จากความสำคัญที่กล่าวข้างต้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งพัฒนาสร้างความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศภายใต้โลกการค้าเสรีและกระแสเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ที่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในตลาดโลกกำลังพัฒนาไปสู่ การสร้างคุณค่า (Value Creation) ของสินค้าและบริการ มากกว่าการแข่งขันทางด้านราคาเช่นในอดีต

1.1 ความรู้พื้นฐานของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างเด่นชัด วิวัฒนาการของอุตสาหกรรมได้รับผลกระทบจากนโยบายของภาครัฐบาล โครงสร้างของ

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของประเทศไทย ประกอบด้วย ประกอบด้วย อุตสาหกรรมต้นน้ำ อุตสาหกรรมกลางน้ำ และอุตสาหกรรมปลายน้ำ ที่แบ่งออกเป็น 5 อุตสาหกรรมย่อย ดังนี้

1. อุตสาหกรรมต้นน้ำ เป็นอุตสาหกรรมใช้เงินลงทุนและเทคโนโลยีในระดับสูง (Capital intensive) และพึ่งพาการนำเข้าเป็นอย่างมาก ประกอบด้วย อุตสาหกรรมเส้นใย ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภทตามกระบวนการผลิต คือ อุตสาหกรรมเส้นใยธรรมชาติ และอุตสาหกรรมเส้นใยสังเคราะห์

2. อุตสาหกรรมกลางน้ำ ประกอบด้วย อุตสาหกรรมปั่นด้าย อุตสาหกรรมผ้าทอและผ้าถัก และอุตสาหกรรมพอกย้อมพิมพ์ลายและแต่งสำเร็จ อุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เงินลงทุนและเทคโนโลยีปานกลางถึงสูง เช่น อุตสาหกรรมปั่นด้ายจำเป็นต้องใช้เครื่องจักรตลอดกระบวนการ แต่จำนวนเงินลงทุนที่ใช้ยังไม่สูงเท่าอุตสาหกรรมเส้นใย ส่วนอุตสาหกรรมผ้าทอและผ้าถักเน้นการใช้เครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งไทยขาดการพัฒนาเทคโนโลยีและไม่มีการผลิตเครื่องจักรเองในประเทศ

3. อุตสาหกรรมปลายน้ำ ประกอบด้วย อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและผลิตภัณฑ์สิ่งทออื่น ๆ อุตสาหกรรมส่วนนี้จัดเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมากที่สุดในส่วนของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ส่วนการใช้เงินลงทุน เทคโนโลยีและเครื่องจักรอยู่ในอัตราที่ไม่สูงนัก

ซึ่งอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะของสิ่งทอทั่วไป (conventional textiles) ซึ่งเป็นผลผลิตที่อยู่ในรูปแบบของผลิตภัณฑ์เครื่องนุ่งห่ม และผ้าผืน เป็นหลัก แต่มีการผลิตที่มีกระบวนการผลิตต่อเนื่องอย่างครบวงจรตั้งแต่อุตสาหกรรมต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยปัจจุบันมีการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีสำหรับสิ่งทอเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ เน้นการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ มากกว่าการผลิตโดยเน้นต้นทุนต่ำ ที่มุ่งการศึกษาแนวโน้มของการพัฒนาแนวคิดและทิศทางของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มที่มีทิศทางไปสู่สิ่งทอเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นผลจากความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ในกลุ่มนี้ ที่เปิดโอกาสและความเป็นไปได้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ สู้ตลาด และส่วนแบ่งทางการตลาดที่กำลังขยายและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต

จากข้อมูลข้างต้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม โดยสถานการณ์ปัจจุบันด้วยปัจจัยที่สำคัญของการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของประเทศไทย ทำให้อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศในเขตภูมิภาคอาเซียน ด้วยฐานของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มจะมีการหลั่งไหลเข้าสู่ประเทศที่กำลังพัฒนาด้วยปัจจัยที่สำคัญของค่าแรง ที่ทำให้กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอพื้นฐานนั้นสามารถดำรงอยู่ภายใต้ปัจจัยของการต่อรองทางด้านราคา อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทยจึงจำเป็นต้องปรับทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยเฉพาะวิกฤตเศรษฐกิจโลกและการส่งออก รูปแบบการแข่งขันที่มุ่งเน้นความยั่งยืนและสร้างสรรค์จึงเป็นประเด็นสำคัญกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ได้แก่ นักออกแบบและผู้ประกอบการ

ที่ต้องพัฒนาทั้งด้านแนวคิด ทักษะฝีมือ เทคโนโลยี และการพัฒนาองค์ความรู้ด้านแพชชั่นที่เท่าทัน กระแส

1.2 แนวคิดการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เป็นกระแสหลักของโลกปัจจุบัน และปรากฏการณ์เปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ อาทิ การให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ รวมถึงการผลักดันการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) มากขึ้น และผลักดันการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันบนฐานเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (Creative Economy) ที่ให้ความสำคัญเชิงคุณค่ากับทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ รวมทั้งบทบาทความเทคโนโลยีและนวัตกรรม (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. 2555 : 102) ที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงโอกาสที่เพิ่มมากขึ้น

สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ ได้สรุปในแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย พ.ศ. 2555 – 2559 (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. 2554 : 59 – 64) ดังนี้ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม นับเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อประเทศไทยอย่างมากทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจและส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมในหลายประการ ดังนี้

1. การกระตุ้นเศรษฐกิจในประเทศ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากสัดส่วนของมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศภาคอุตสาหกรรมการผลิตและค่าตัวทวีคูณ (Multiplier effect) ของอุปสงค์สิ่งทอต่อการผลิตสินค้าและบริการของประเทศ
2. รายได้จากการส่งออก ในปีพ.ศ. 2555 ประเทศไทยมีการส่งออกสินค้าในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไปยังตลาดโลกมูลค่า 7,772 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ จัดอยู่ในอันดับที่ 18 ของโลก โดยประเทศที่มีมูลค่าการส่งออกสูงที่สุดในโลกคือ จีน ซึ่งมีมูลค่าการส่งออกถึง 199 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ
3. การจ้างงานภายในประเทศ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีส่วนการจ้างงานสูงถึง 1 ใน 5 ของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตโดยคิดเป็นร้อยละ 19.4 ของอุตสาหกรรมการผลิตทั้งหมด คิดเป็นแรงงานจำนวน 1.04 ล้านคน ในปีพ.ศ. 2553 โดยอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีอัตราการจ้างงานมากที่สุด คือ ร้อยละ 77.7 (ประมาณ 808,690 คน) ของการจ้างงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มทั้งหมด
4. การสร้างผู้ประกอบการภายในประเทศและส่งเสริม SMEs อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เป็นสาขาอุตสาหกรรมที่จัดได้ว่า มีสัดส่วนของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ค่อนข้างสูง โดยจากข้อมูลกรมส่งเสริมการส่งออก พบว่า ในปี พ.ศ. 2553 อุตสาหกรรมสิ่งทอมีจำนวนผู้ผลิตทั้งสิ้น 1,581 ราย โดยเป็นผู้ประกอบการ SMEs (จำนวนคนงานต่ำกว่า 200 คน) จำนวน 1,395 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.2 ส่วนอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม มีจำนวนผู้ผลิตทั้งสิ้น 2,528 ราย เป็นผู้ประกอบการ SMEs จำนวน 2,182 ราย คิดเป็นร้อยละ 86.6

5. ความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีความเชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมอื่นๆ ในระบบเศรษฐกิจ เช่น อุตสาหกรรมการเกษตร ปิโตรเคมี สารเคมี เครื่องจักร การค้าส่งและค้าปลีก การขนส่ง การออกแบบ การพิมพ์สื่อและโฆษณา การท่องเที่ยว ซอฟต์แวร์ สถาบันฝึกอบรม และบริษัทให้คำปรึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีสินค้าบางประเภทเช่น สิ่งทอเทคนิค (Technical Textile) ที่นับวันจะทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยนำไปใช้เป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตสินค้าในอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ การแพทย์ อุปกรณ์กีฬาและนันทนาการ การก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาของอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. ความสอดคล้องกับนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ผลักดันทีในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มถูกจัดอยู่ในกลุ่มต่าง ๆ ตามประเภทของกลุ่มเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งสรุปได้ 3 กลุ่มดังนี้

6.1 มรดกทางวัฒนธรรม (Heritage or Cultural Heritage) ได้แก่ กลุ่มงานฝีมือและหัตถกรรม (Crafts) และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Cultural & Heritage Tourism)

6.2 ศิลปะ (Arts) ในกลุ่มทัศนศิลป์ ได้แก่ Fiber Arts

6.3 งานสร้างสรรค์ตามลักษณะงาน (Functional Creation) ได้แก่ กลุ่มสินค้าแฟชั่น

7. การเชื่อมโยงชุมชนและพัฒนาสังคม อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในกลุ่มงานหัตถกรรม เป็นปัจจัยในการสร้างความเชื่อมโยงและหล่อหลอมในชุมชน (Social Inclusion) ลดช่องว่างความสัมพันธ์ระหว่างวัย สามารถช่วยกระตุ้นการสร้างงานและการกระจายรายได้อย่างทั่วถึงในทุกภูมิภาคของประเทศไทย นอกจากนี้ ยังนำมาสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ทักษะความรู้ และความพึงพอใจในอาชีพของตน ตลอดจนส่งเสริมให้ชุมชนตระหนักถึงคุณค่าของศิลปะและวัฒนธรรมในท้องถิ่นอีกด้วย

จากข้อมูลข้างต้นเป็นการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาแนวคิดที่เป็นแรงผลักดันจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลกระทบต่อการแข่งขันของอุตสาหกรรมและเครื่องนุ่งห่มโลก โดยแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การที่ทวีปเอเชียทวีความสำคัญขึ้น รวมทั้งการที่ทวีปเอเชียกลายเป็นทั้งศูนย์กลางผลิตและการบริโภคสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของโลก ซึ่งศูนย์กลางการผลิตหลัก ได้แก่ ประเทศจีน อินเดีย และ อาเซียน ที่เป็นการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มจากประเทศที่พัฒนาสู่กลุ่มประเทศกำลังพัฒนา เป็นต้น โดยแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อบริบทการแข่งขันของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อการปรับตัวตามกระแสแนวคิดหลัก สำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยในบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อคงสถานะความเป็นสิ่งทอไทยภายใต้บริบทของสังคมอาเซียนและส่วนหนึ่งของสังคมโลกในเชิงธุรกิจ การปรับแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งและเครื่องนุ่งห่มของไทยจึงเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันรวมถึงการพัฒนาให้เกิดความเข้มแข็งเพื่อให้ความพร้อม

ในการพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำทางด้านสิ่งทอและแฟชั่นในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลสามารถสรุปแนวทางได้ดังต่อไปนี้

1. มุ่งการพัฒนาห่วงโซ่มูลค่าที่สร้างมูลค่าเพิ่มได้สูง จากวงจรของการสร้างสรรค์ (Creative cycle) คือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการสร้างสรรค์ (Creation) ทั้งการวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการออกแบบ และการเผยแพร่ (Dissemination) ทั้งการตลาดและการบริหารจัดการ
2. มุ่งการพัฒนาสร้างความแตกต่างในด้านอื่น ๆ ที่เหนือกว่าคู่แข่ง นอกเหนือจากการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้านราคา
3. มุ่งการพัฒนาในตลาดระดับบนแทนการผลิตหรือทำตลาดทั่ว ๆ ไป
4. ส่งเสริมความเข้มแข็งของผู้ประกอบการ โดยกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมโยงในการบริหารจัดการระหว่างผู้ประกอบการในห่วงโซ่การผลิต (Supply Chain Management) อย่างมีประสิทธิภาพในสนับสนุนซึ่งกันและกันประกอบกิจการร่วมผลิต ร่วมค้า การวิจัยและพัฒนาเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน ควบคู่ไปกับการพัฒนาผลิตภาพการผลิต (Productivity) ด้วย
5. ส่งเสริมความร่วมมือและการรวมกลุ่มระหว่างผู้ประกอบการ (Cluster) ในประเทศและการสร้างเครือข่ายพันธมิตรธุรกิจ (Networking) ในภูมิภาคอาเซียน พัฒนารูปแบบการประกอบการแบบพันธมิตรธุรกิจ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ สร้างเครือข่ายด้านการวิจัยพัฒนาและการพัฒนานวัตกรรมตลอดจนฐานข้อมูลลูกค้า แหล่งวัตถุดิบ และเพิ่มอำนาจการต่อรองกับคู่ค้า (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. 2554 : 110)

จากข้อมูลข้างต้นอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทยต้องจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง และสามารถเตรียมพร้อมสู่การเป็นผู้นำในเขตภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากปัจจุบันธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ประสบกับภาวะการเปลี่ยนแปลงในบริบทสังคมที่สำคัญคือภาวะต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นจากค่าแรง เนื่องจากค่าแรงที่สูงขึ้นที่เป็นผลจากการปรับค่าแรงขั้นต่ำ ส่งผลให้แนวโน้มการใช้แรงงานจำนวนมาก ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ลดลง การพัฒนาสินค้าจึงจำเป็นต้องเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่ม คือ การปรับธุรกิจไปสู่การสร้างตราสินค้าให้มากขึ้น รวมถึงเน้นการพัฒนาวิจัยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ผ่านมามีประเทศไทยมีความได้เปรียบตลาดอื่นของอาเซียนในเรื่อง คุณภาพสินค้า ความปราณีต ความซื่อสัตย์ จนกลายเป็นจุดแข็ง นอกจากนี้ไทยยังมีสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรที่มีความสามารถในด้านสิ่งทอ และผลิตภัณฑ์นุ่งห่มที่มีคุณภาพสามารถสร้างตราสินค้าของตนเองมากขึ้นและสร้างชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ แต่ในปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานที่จะเข้าสู่อุตสาหกรรมลดน้อยลง อีกทั้งค่าแรงสูงขึ้น ดังนั้นจึงต้องพยายามรักษาจุดแข็งพร้อมสร้างโอกาสให้กับอุตสาหกรรมมากขึ้นด้วยการพัฒนานวัตกรรม

ปัจจุบันการตื่นตัวจาก Industry 4.0 หรือการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 เป็นแนวโน้มการพัฒนาของภาคอุตสาหกรรมที่มุ่งนำเอาเทคโนโลยี digital และการสื่อสาร (Information technology) ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับภาคอุตสาหกรรม เช่น cyber-physical systems, แนวคิด Internet of Things หรือ Cloud computer ซึ่งเป้าหมายในภาพรวมคือการพัฒนาที่จะนำไปสู่โรงงานอัจฉริยะ หรือ Smart Factory แนวโน้มดังกล่าวได้รับการกล่าวถึงเป็นอย่างมากในวงการ

อุตสาหกรรม ด้วยการเปลี่ยนผ่านด้วยการพัฒนานวัตกรรมจากโครงสร้าง Digital และ Biological สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เช่น 3-D printing หรือ artificial intelligence และ Biomaterial สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วนของอุตสาหกรรม ทั้งในด้านกระบวนการผลิตต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมแพชชั่นที่ถือว่าได้รับประโยชน์โดยตรงจากการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับวัสดุที่สร้างให้เกิดประโยชน์ใช้สอยเพิ่มขึ้น รวมไปถึงพื้นผิวสัมผัสที่มีความแตกต่างที่ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ของความงามที่แตกต่างออกไปจากในอดีต

เทคโนโลยีด้านสิ่งทอได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่การนำมาใช้ให้แพร่หลายยังเป็นเรื่องที่ทำนาย และจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างความร่วมมือระหว่างนักวิทยาศาสตร์ ผู้ผลิต และนักออกแบบ ที่มีความเข้าใจต่อความต้องการของลูกค้าและศักยภาพของเทคโนโลยี แม้ว่าผลกระทบของการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ต่อภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอนั้นยังไม่ชัดเจน แต่ผลกระทบต่อระบบของภาคอุตสาหกรรมเป็นสิ่งสำคัญเพราะปัจจุบันอุปสรรคของการนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องปรับแนวคิดของผู้ประกอบการและบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ และที่สำคัญคือให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D) ของผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแพชชั่น อีกทั้งความเชื่อมต่อระหว่างภาคอุตสาหกรรมการผลิตและเทคโนโลยียังมีช่องว่างอยู่ จึงเป็นช่องว่างที่สำคัญที่ผู้ประกอบการพยายามลดช่องว่างดังกล่าวด้วยการลงทุนด้านเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นความสำคัญในศึกษาการพัฒนาศักยภาพด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแพชชั่น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรม การศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแพชชั่น จึงแสดงให้เห็นถึงโอกาสในการจัดการรายได้ ให้กับมหาวิทยาลัย และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแพชชั่น ทั้งในภาครัฐและเอกชน ให้มีความเข้มแข็ง และยังสามารถเพิ่มโอกาสในการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนเพื่อปรับตัวและผลักดันการเปลี่ยนแปลง

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรม

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นโดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกึ่งถาวรในพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้โดยเฉพาะเจาะจง

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 7) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างหนึ่ง ที่สามารถช่วยให้องค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการบริหาร ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติของบุคคลเหล่านั้น ถือเป็นบริการอย่างหนึ่งที่ทำเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ เจริญรุดหน้าอยู่เรื่อย ๆ ถ้าบุคคลใดหยุดอยู่กับที่ไม่พยายามขวนขวายหาความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และพัฒนาทัศนคติเดิม ย่อมเท่ากับการเดิน

ถอยหลังอยู่ทุกขณะ ดังนั้นวิธีที่จะช่วยให้บุคคลเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อมุ่งสู่ประโยชน์ของหน่วยงานโดยรวมก็คือ การฝึกอบรมนั่นเอง”

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาบุคคล (วิจิตร อวาทะกุล. 2540 : 14)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 250) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการจัดการ เพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ และมีทักษะ เพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เป็นกิจกรรมที่จำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

โกลสไตน์ (ชูชัย สมितिไกร. 2549 : 5 อ้างอิงจาก Goldstein. 1993) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ (2544 : 12) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการ หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญ ความรู้อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่จำกัด การศึกษา สถานที่ เพศ และโอกาส และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมจะช่วยลดปัญหาของการทำงานและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

ธัญญา ผลอนันต์ (2547 : 48) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่ากระบวนการดำเนินงานขององค์กรในอันที่จะพัฒนาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

จากคำจำกัดความดังกล่าว สรุปความหมายของการฝึกอบรมได้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความชำนาญในงาน เสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับบุคลากรในการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และพนักงานอย่างยั่งยืน

มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) ไต เช่น เมื่อมองการฝึกอบรม ในฐานะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตามนโยบายของรัฐ "การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ และเพื่อให้เกิด ความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร" หรือ

การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคต เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ..ไม่ว่าการฝึกอบรม จะมีขั้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์กร

การฝึกอบรมจึงหมายถึง “กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น”

การฝึกอบรม คือ “กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”

2.2 การฝึกอบรมกับการศึกษาและการพัฒนาบุคคล

การศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมล้วนแต่มีลักษณะที่สำคัญ ๆ คล้ายคลึงกัน และเกี่ยวข้องกันจนดูเหมือนจะแยกออกจากกันได้ยาก แต่ความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างทั้งสามเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะของกระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่าการศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก (Student-Centered) ทั้งในด้านของการจัดเนื้อหาการเรียนรู้อัตนระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับความต้องการ ระดับสติปัญญา และความสามารถของผู้เรียนก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไปก็ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคลในการเตรียมพร้อม หรือสร้างพื้นฐานในการเลือกอาชีพมากกว่าการมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากนี้ การศึกษาเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้ตลอดชีวิต (Lifelong Education) ไม่จำกัดระยะเวลาอีกด้วย

ส่วนคำว่า การพัฒนาบุคคล นั้น นักวิชาการด้านการฝึกอบรมบางท่านเห็นว่าเกือบจะเป็นเรื่องเดียวกันกับการฝึกอบรม โดยกล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถทำงานอย่างใด อย่างหนึ่งได้ตามจุดประสงค์เฉพาะอย่าง ในขณะที่การพัฒนาบุคคลนั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป อย่างกว้าง ๆ จึงเป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรระดับบริหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทั้งสองระดับก็ต้องมีทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรวม ๆ กันไป เพียงแต่จะเน้นหนักไปในทางใด

จากความหมายของการพัฒนาบุคคลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ทันทีว่าการฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่ง หรือ ส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลเท่านั้น เพราะการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องซึ่งมีจุดประสงค์และแนวคิดกว้างขวางกว่าการฝึกอบรม ดังที่มีผู้นิยามว่า การฝึกอบรม คือ การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็น เรื่องที่ตรงกับความต้องการ ของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลัง

จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรม จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรม ในขณะที่การศึกษา เป็นเรื่องระยะยาว และอาจประเมินไม่ได้ในพื้นที่เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวแล้วข้างต้น อาจารย์จะพบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม ได้ดังนี้

ตาราง 2.1 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

หัวข้อในการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
1. เป้าหมาย	- เลือกอาชีพ - ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	- เสริมสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคคล	- เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เนื้อหา	- กว้าง	- ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	- ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
3. ตามความต้องการของ	- บุคคล	- หน่วยงานและบุคคล	- งาน
4. ระยะเวลาที่ใช้	- ยาวและสามารถทำได้เรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด	- ใช้เวลาตลอดอายุงาน - มองในระยะยาว	- ใช้ระยะเวลาจำกัด
5. วัย	- วัยเรียน	- วัยทำงาน	- วัยทำงาน
6. ความเสี่ยง (ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์)	- ปานกลาง	- สูง	- ต่ำ
7. การประเมินผล ดูจาก	- การปฏิบัติงานในอนาคต	- เกือบจะทำการประเมิน ไม่ได้เพราะมีตัวแปรจากสภาพแวดล้อมจำนวนมาก ยากแก่การควบคุม	- จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ที่มา : อาชญญา รัตนอุบล. (2541: 4)

2.3 การฝึกอบรมบุคลากร: นิยามและจุดมุ่งหมาย

การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตนา (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Goldstein, 1993) ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

โดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรมบุคลากรในองค์การมีจุดประสงค์สามประการดังต่อไปนี้ (Wexley & Latham, 1991)

2.3.1 เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (self – awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2.3.2 เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

2.3.3 เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจำไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ

2.4 ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การพัฒนา และการให้การศึกษาบุคลากร

การฝึกอบรมบุคลากรนั้น มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับการพัฒนาบุคลากร (personnel development) กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากร คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคคล เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือเพื่อให้บุคคลมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจ (Nadler & Nadler, 1989) การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มิมีเป้าหมายในระยะยาว และมุ่งหวังผลในด้านการช่วยให้บุคคลมีความงอกงามเติบโต มากกว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น และการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่การฝึกอบรมให้ความสำคัญ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยรูปแบบและวิธีการหลายชนิด ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน การดูงาน การสอนงาน การให้การศึกษา ทั้งในแง่การส่งบุคลากรไปเรียนในสถานศึกษา หรือการเรียนด้วยตนเอง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพและการกีฬา เป็นต้น (สุปราณี ศรีฉัตรวิมล, 2533) ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความหมายที่แคบว่าการ

พัฒนาบุคลากร และอาจถึงได้ว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมจัดได้ว่าเป็นกิจกรรมหลักที่มีการกระทำเป็นประจำในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

ส่วนความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมกับการศึกษานั้น เสนาะ ดิเยาร์ (2519) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมและการศึกษามีความแตกต่างกันบางประการในด้านจุดมุ่งหมาย วิธีการ และระยะเวลา กล่าวคือ

จุดมุ่งหมาย การศึกษามุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความรู้พื้นฐาน เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีความก้าวหน้าในการทำงาน แต่การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

วิธีการ การศึกษาโดยส่วนใหญ่จัดกันอย่างเป็นทางการโดยสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจทั่ว ๆ ไป และนักศึกษามักจะเป็นผู้เสียค่าใช้จ่าย ส่วนการฝึกอบรมมักจัดขึ้นโดยองค์กรต่างๆ ทั้งแบบเป็นทางการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร โดยผู้รับการอบรมมักจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง

ระยะเวลา การศึกษาไม่มีวันสิ้นสุด แม้จะเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว แต่ก็ยังต้องศึกษาต่อไปจนตลอดชีวิต ส่วนการฝึกอบรมมักจะมีการกำหนดระยะเวลาอย่างแน่นอน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมบุคลากร เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งความตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นมีเจตคติต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม

2.5 การสำรวจความต้องการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร เกิดขึ้นมาจากหลายสาเหตุ ดังที่ทองฟู ศิริวงษ์ (2536 : 32-33) ได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้

ผลผลิต หรือผลงานตกต่ำกว่าที่น้ำจะทำได้ สาเหตุที่เกิดต้องไม่เกี่ยวกับเครื่องจักรหมดสมรรถภาพ แต่ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากการกระทำของพนักงานที่ขาดความรู้ความชำนาญ หรือหมดกำลังใจ

ความต้องการขององค์กร ในการทำงานในระดับที่ได้ผลที่สุด โดยการคาดหมายและนโยบายที่จะขยายงาน แนวโน้มการเติบโตขององค์กร ซึ่งต้องใช้การฝึกอบรมมาช่วยเสริมสร้างความสามารถคนงาน เช่น การนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์กร พนักงานอาจขาดความถนัดต่อการเปลี่ยนแปลงทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงต้องเสริมสร้างความพร้อมให้พนักงาน โดยการฝึกอบรม

ความกระตือรือร้นของคนงานบางคนต้องการความก้าวหน้า คือความต้องการที่จะมีความสามารถทำงานได้ดี และต้องการจะทำงานที่ดี ถ้าองค์กรมองเห็นสิ่งที่พนักงานต้องการพัฒนาตัวเอง และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถ ด้านความรู้ทัศนคติจะเป็นทางหนึ่งที่ทำ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2549 : 41-44) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมขององค์กรส่วนใหญ่ได้มาจาก 2 แหล่งใหญ่ คือ จากการสำรวจความต้องการ (จริง ๆ คือความอยากมากกว่าความจำเป็น) ของหน่วยงานต่าง ๆ และจากผู้บริหารสั่งมา ซึ่งในความเป็นจริงของการบริหาร

คนในปัจจุบันข้อมูลจากทั้งสองแหล่ง คงจะไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อการแข่งขันขององค์กรทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต

ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญสำหรับการนำไปใช้วางแผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงขอแนะนำแหล่งที่มาของการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมดังนี้

2.5.1 วิเคราะห์จากกลยุทธ์ขององค์กร สำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์พอสรุปได้ดังนี้ ศึกษากลยุทธ์ขององค์กร

การศึกษาและทำความเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้าขาดความรู้ความเข้าใจในจุดนี้แล้ว จะไม่สามารถนำไปวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมได้ การศึกษากลยุทธ์ควรจะศึกษากลยุทธ์ขององค์กรในทุกด้าน ถึงแม้ว่ากลยุทธ์ในบางด้านดูแล้วไม่น่าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยตรงก็ตาม แต่ถ้าเราเข้าใจกลยุทธ์ในภาพรวมทุก ๆ ด้านแล้ว จะช่วยให้เราเข้าใจทิศทางและแนวทางที่องค์กรจะเดินไปในอนาคตได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.5.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ขององค์กรกับการพัฒนาและฝึกอบรม

เมื่อเข้าใจกลยุทธ์ในทุกด้านแล้ว จึงเลือกคัดเลือกเฉพาะกลยุทธ์ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและฝึกอบรมมาใช้ในการเชื่อมโยงลงสู่ภารกิจของงานด้านการพัฒนาและฝึกอบรม โดยการตั้งคำถามว่า งานด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรจะมีส่วนช่วยให้กลยุทธ์นั้น ๆ ประสบความสำเร็จหรือไม่อย่างไร

2.5.3 กำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม

เมื่อทราบแล้วว่า การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องหรือสามารถสนับสนุนให้กลยุทธ์ขององค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้ ก็ให้กำหนดแนวทางหรือกลยุทธ์ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมขึ้นมา เพื่อใช้เป็นจุดเริ่มต้นในการกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมของการพัฒนาและฝึกอบรม

2.5.4 กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาและฝึกอบรม

กลยุทธ์ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมทุกกลยุทธ์ จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าต้องการอะไร เพราะกลยุทธ์เหมือนกันแต่วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อาจแตกต่างกันได้ เช่น กลยุทธ์ในการพัฒนาและฝึกอบรมแบบพนักงานมีส่วนร่วม อาจมีวัตถุประสงค์หลายประการ เช่น

- เพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง
- เพื่อลดต้นทุนในการบริหารจัดการ
- เพื่อใช้เป็นฐานในการนำระบบคุณภาพเข้ามาใช้ในอนาคต
- เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ฯลฯ

2.5.5 กำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่บ่งบอกว่ากลยุทธ์นั้น ๆ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และตัวชี้วัดผลสำเร็จควรกำหนดออกมาในรูปของสิ่งที่วัดได้ จับต้องได้ และมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

2.5.6 จัดทำแผนงานหรือโครงการที่จะรองรับกลยุทธ์การฝึกอบรม

ขั้นตอนนี้ เป็นการจัดทำแผนงานโครงการที่จะช่วยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์กลยุทธ์ได้ ถ้าจะถามง่าย ๆ ก็คือว่า ต้องทำอะไรบ้างจึงจะช่วยให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ประสบความสำเร็จ และส่งผลต่อความสำเร็จของกลยุทธ์องค์การ ในขั้นตอนนี้ควรกำหนดทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง แล้วค่อยมาทำการประเมินและคัดเลือกแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็น และสิ่งสำคัญคือควรจะมีการจัดลำดับเวลาของแผนงาน โครงการไว้ด้วยว่าจะทำอะไรก่อนหลัง และทำเมื่อไหร่ ซึ่งอาจจะเป็นแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง หรือระยะยาวก็ได้

2.5.7 จัดทำรายละเอียดของแผนการดำเนินโครงการ

ขั้นตอนนี้ ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมจากกลยุทธ์ขององค์การ เป็นการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมย่อยของแต่ละโครงการ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งรายละเอียดของโครงการควรระบุว่า ควรทำอะไร เมื่อไหร่ ที่ไหน ใครรับผิดชอบ บางองค์การอาจจะเพิ่มหัวข้อเกี่ยวกับงบประมาณ หรือการประเมินความเสี่ยงของกิจกรรมและแนวทางการป้องกันเข้าไปด้วยก็ได้

การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs assessment) เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์การและเกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริง นักจัดการฝึกอบรมบางส่วนมุ่งสนใจแต่จะจัดการฝึกอบรมโดยละเลยการวิเคราะห์ความต้องการขององค์การ ดังนั้นการฝึกอบรมหลาย ๆ โครงการจึงมิได้สร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่องค์การแต่ประการใด (ชูชัย สมितिไกร. 2549 : 29)

การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม จึงมีส่วนช่วยในการวางแผน จัดเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรให้กับองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความพร้อมให้กับบุคลากรทั้งก่อน หรือระหว่างการทำงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนั้นการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร จึงต้องคำนึงถึงความต้องการในการฝึกอบรมขององค์การ และบุคลากร เพื่อการวางแผน จัดการ กำหนดเนื้อหาหลักสูตร และจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างเหมาะสม ตรงความต้องการ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและบุคลากรโดยตรง

2.6 กระบวนการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

กระบวนการฝึกอบรม (The training process) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้เกิดทักษะแนวความคิด กฎเกณฑ์ หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการทำงานของพนักงาน (Byars, & Rue. 1997 : 210) หรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์กรแก่พนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในเทคนิคต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ และมีพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน (สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 157)

ชูชัย สมितिไกร (2549 : 24-28) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากร เป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องลงทุนทั้งในด้านกำลังคน เงินทอง และทรัพยากรอื่น ๆ เป็นจำนวนไม่น้อย ดังนั้นการจัดการการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและได้รับผลคุ้มค่ากับการลงทุนมากที่สุด

2.6.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

การจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (A systematic approach to training) อิงอยู่บนแนวคิดแบบระบบ (The system approach) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

ประการแรก ระบบของการฝึกอบรมเป็นเพียงระบบย่อยระบบหนึ่งขององค์การ และมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับระบบอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น นโยบายขององค์การในด้านการคัดเลือกบุคลากร หรือการจัดการ ย่อมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการจัดฝึกอบรม

ประการที่สอง แนวคิดแบบระบบเน้นการนำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มาใช้เพื่อการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นโครงการฝึกอบรมจึงไม่เคยเป็นเพียงจุดหมายปลายทาง แต่จะเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนตามข้อมูลที่ได้รับกลับมาอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประการสุดท้าย แนวคิดแบบระบบจะทำหน้าที่เป็นเสมือนกรอบความคิด (Frame of reference) สำหรับการวางแผนและดำเนินการฝึกอบรม (Goldstein, 1993)

จึงสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ จะเริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการวางแผน ออกแบบ และดำเนินการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ดังที่ซูซีย์ สมิตีไกร (2549 : 29) กล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs assessment) เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์การและเกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตามในความเป็นจริง นักจัดการฝึกอบรมบางส่วนมุ่งสนใจแต่จะจัดการฝึกอบรมโดยละเลยการวิเคราะห์ความต้องการขององค์การ ดังนั้นการฝึกอบรมหลาย ๆ โครงการจึงมิได้สร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่องค์การแต่ประการใด

2.7 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545 : 130) กล่าวว่า ปกติก้องการจะทำการฝึกอบรมเพื่อเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพ หรือปรับปรุงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งหมายถึงการเพิ่มประสิทธิภาพหรือศักยภาพในการดำเนินงานขององค์การนั่นเอง ดังนั้นแผนการฝึกอบรมที่ดีสมควรที่จะต้องมีการระบุเป้าหมายให้ชัดเจน ดังนี้

2.7.1 เพื่อที่จะเพิ่มปริมาณผลผลิต บุคลากรที่ผ่านการอบรมจะมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตลอดจนมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น จึงทำให้มีผลิตภาพสูงขึ้นกว่าอดีต

2.7.2 เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพของผลผลิต เมื่อบุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเข้าใจขั้นตอนในการดำเนินงาน ย่อมสามารถปฏิบัติงาน และผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้

2.7.3 เพื่อลดต้นทุนของงาน อันเนื่องมาจากค่าเสียหายและค่าซ่อมแซมที่อาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการ เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในงานของตนอย่างถูกต้อง จึงสามารถปฏิบัติตามได้อย่างราบรื่น และลดข้อบกพร่องให้น้อยลง

2.7.4 เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุอันจะส่งผลต่อการลดต้นทุนที่เกี่ยวข้อง อุบัติเหตุก่อให้เกิดต้นทุน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมแก่องค์การ ดังที่จะกล่าวถึงในเรื่องอุบัติเหตุและความ

ปลอดภัย ถ้าบุคลากรได้รับการฝึกอบรมจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดก็จะทำให้อัตราการสูญเสียและเกิดอุบัติเหตุลดลง ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการสูญเสียและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

2.7.5 เพื่อลดอัตราการหมุนเวียน (Turn Over) การขาดงาน (Absenteeism) ของบุคลากร ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความเบื่อหน่าย หรือบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 122) กล่าวว่า เป็นการกำหนดว่าหลักสูตรที่จัดขึ้นนี้ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านความรู้ ความเข้าใจ ทฤษฎี หลักการ ทักษะ ทักษะ มีความชำนาญด้านใดบ้าง ที่จะสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหา ที่มีความจำเป็นในการฝึกอบรมได้

สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการอบรม คือเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ สร้างทัศนคติที่ดี และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กร

2.8 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร (2542 : 13) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือของการบริหารชนิดหนึ่ง ซึ่งได้รับการจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการฝึกอบรมบุคลากรจึงควรจะต้องตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร หากการฝึกอบรมไม่สามารถจะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายใด ๆ แล้ว ก็ไม่มีประโยชน์อันใดที่จะจัดการฝึกอบรมขึ้นมา กล่าวโดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ในหลาย ๆ ทางด้วยกัน ดังต่อไปนี้ (Johnson. 1976 ; McGehee; & Thayer. 1961)

1. ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงาน การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ยังคงได้สินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ยังลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

3. ช่วยลดต้นทุนในการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน

4. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ และสิ่งอื่น ๆ ที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการแก่ลูกค้า โดยการช่วยปรับปรุงระบบการให้บริการหรือส่งสินค้าแก่ลูกค้า

6. ช่วยพัฒนาพนักงานเพื่อใช้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคลากรจะช่วยให้องค์กรมีกำลังทดแทนได้ทันทั่วทั้งที่ หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณ หรือลาออกจากการทำงาน

7. ช่วยเตรียมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งใหม่ได้อย่างเหมาะสม

8. ช่วยจัดความล่าช้าด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

9. ช่วยให้การประกาศ ใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร ซึ่งได้รับการแก้ไขหรือร่างขึ้นมาใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น

10. ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานในองค์กร ซึ่งได้รับการแก้ไขหรือร่างขึ้นมาใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 40-45) ได้สรุปความว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมที่เห็นเด่นชัดและเป็นที่ยอมรับกันมาเป็นระยะเวลานาน ก็คือ

1. สมองความต้องการกำลังคน (Meeting Manpower Needs)
2. เป็นการลดเวลาการเรียนรู้ให้สั้นเข้า (Reduce Learning Times)
3. ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improved Performance)
4. ลดความสิ้นเปลือง (Reduce Wastage)
5. ลดการขาดงาน (Less Absenteeism)
6. ลดอุบัติเหตุ (Fewer Accident)
7. ลดการลาออกของพนักงาน (Reduce Labour Turnover)
8. เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรมเอง (Benefits to Employee)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมคือการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีให้กับพนักงาน อย่างสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีความพร้อมในการทำงาน สามารถสร้างงานที่มีคุณภาพ ลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย และอุบัติเหตุในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรและผู้เข้ารับการอบรม

2.9 ประเภทของการฝึกอบรม

จกกลณี ชุตินาเทวินทร์ (2542 : 9) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่ หรือเพิ่มจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของการอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสาน คือมีทั้งการฝึกอบรมในห้อง และการฝึกอบรมภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่ยาวนานนัก ตั้งแต่ 2-3 วัน หรือบางกรณีอาจจะใช้เวลาเป็นเดือน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการอบรมในช่วงที่เข้าไปทำงานแล้ว หรือผ่านระยะทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะ ๆ ให้กับระดับของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งในเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรม การจัดการ การอบรมเฉพาะหน้าที่ หรือการอบรมเฉพาะเรื่อง คล้าย ๆ กับ On the Job Training ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาไม่นานนักประมาณ 1-3 สัปดาห์

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ อาทิเช่น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศซึ่งมีระยะเวลาไม่นานนัก

เป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการอบรมทางด้านเทคนิคและการอบรมในเชิงการจัดการ จัดอบรมโดยผู้ให้ทุน ปกติระยะสั้น คือ 1-3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-Development Training) ก็นิยามความหมายกว้างและครอบคลุม อาทิ กรณีบุคคลที่ทำงานมานาน และความรู้เริ่มตึบตัน เริ่มจะไม่ทันกับข้อมูลหรือวิทยาการสมัยใหม่ ก็จะเริ่มคิดถึงการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนช่วงเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงิน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการไปอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนา มีทั้งระยะสั้น และระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาไปศึกษาต่อ ซึ่งการศึกษาต่อก็คือการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมจำแนกได้เป็น 4 ประเภท คือ การฝึกอบรมก่อนประจำการ การฝึกอบรมระหว่างประจำการ การฝึกอบรมในโครงการ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งแต่ละประเภทมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะ และความเหมาะสมของงาน เพื่อให้พนักงานมีทักษะ ความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ตามที่องค์กรคาดหวัง และเป็นประโยชน์แก่ตนเองอย่างเหมาะสม

2.10 องค์ประกอบหลักของการจัดฝึกอบรม

วิจิตร อวระกุล (2540 : 52-56) ได้องค์ประกอบหลักของการจัดฝึกอบรมไว้ 4 ส่วน ดังนี้

- การคัดเลือกและจัดบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรมให้เหมาะสม
- การจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการในการอบรม
- การคัดเลือกวิทยากรที่มีความสามารถในการอบรม
- การดำเนินจัดการฝึกอบรม

2.11 การคัดเลือกและจัดบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรมให้เหมาะสม

การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใด จะต้องมีการพิจารณาถึงความจำเป็น ความต้องการ มีการตั้งเป้าหมายวัตถุประสงค์จะให้ผู้นั้นไปทำงานอะไร จึงจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน การฝึกอบรมมิใช่ที่พักผ่อน หรือรองรับผู้ว่างงาน ไม่มีงานทำ เพราะการฝึกอบรมแต่ละคนย่อมหมายถึงการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย เมื่อผ่านการอบรมแล้วต้องนำเอาความรู้ไปทำงานปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

มีบุคคลบางประเภทชอบเรียน ชอบอบรม แต่ไม่นำไปใช้งาน ไม่ยอมทำงาน ให้เป็นวิทยากรก็ไม่ได้ ทั้ง ๆ ที่ได้ผ่านหลักสูตรต่าง ๆ มากมาย ชอบเรียนและต้องการจะเข้าอบรม หลักสูตรอื่นต่อไปไม่สิ้นสุด อาจเป็นเพราะไม่ชอบทำงาน บุคคลเช่นนี้ไม่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานไม่ควรให้ฝึกอบรมต่อไป

การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จึงควรมีหลักในการคัดเลือก ดังนี้

1. คัดเลือกเฉพาะผู้ที่จำเป็นต้องเข้าอบรม เพราะยังขาดความรู้ความสามารถ ต้องการพัฒนา สร้างเสริมทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นจะต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องไม่ตรงตามภาระหน้าที่ที่จะต้องทำ ไม่ควรให้เข้ารับการอบรม

2. ควรจัดเป็นกลุ่ม เป็นหมู่ เป็นรุ่น ที่มีระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน อย่าให้แตกต่างกันมาก จะทำให้เข้ากันไม่ค่อยได้ เกิดปัญหาทางการเรียนการสอน การอบรม อาจพิจารณาจากระดับความรู้ จำนวนอายุ ตำแหน่งหน้าที่ แล้วแต่อะไรจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญ

3. คัดเลือกผู้ที่มีประสบการณ์มากหรือน้อยในการทำงาน ความตั้งใจในการฝึกอบรม ผู้มีประสบการณ์น้อยเพียงคนเดียว อาจรบกวนให้ผู้มีประสบการณ์มาก ทำให้ไม่ได้รับผลในการฝึกอบรมก็ได้

4. ควรให้มีทั้งเพศหญิง และเพศชายได้มีโอกาสฝึกอบรมในหลักสูตรเดียวกัน จะได้ผลทางบรรยากาศการฝึกอบรมมากกว่าการอบรมเฉพาะเพศใด เพศเดียว นอกจากความจำเป็นในบางหลักสูตรที่มีเฉพาะหญิงหรือชายล้วน

การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ต้องคำนึงถึงความจำเป็นและเกี่ยวเนื่องต่อการเพิ่มพูน หรือเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความชำนาญ เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตัวผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.12 การจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการในการอบรม ให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงถาวรในการทำงานได้ ดังนี้

1. เป็นวิชาที่จะตอบสนองหรือแก้ปัญหาของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแก้ปัญหาของหน่วยงาน มิใช่วิชาเข้มบังคับ แต่ควรเข้มวิชาการ

2. วิชาในหลักสูตรต้องกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์ มีรายละเอียดหรือสาระสำคัญของวิชา (Course Description) ขึ้นไว้ เพื่อให้การดำเนินการการสอนของวิทยากรตรงตามเนื้อหา วัตถุประสงค์ ความต้องการของผู้จัดการฝึกอบรม

3. ระยะเวลาที่เหมาะสมแก่ความจำเป็น เวลาที่จะอำนวยให้ของผู้เข้าอบรม เวลาที่เหมาะสม ช่องว่างหรือช่วงที่ว่างน้อยของหน่วยงาน ฯลฯ เป็นต้น

การจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการในการอบรม เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนความสำคัญทั้งเนื้อหา สาระ ระยะเวลา และการตอบโต้ความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยให้หลักสูตรได้รับความสนใจ และประสบความสำเร็จในการจัดฝึกอบรม

2.13 การคัดเลือกวิทยากรที่มีความสามารถในการอบรม

เน้นหนักในเรื่องวิทยากรที่จะเชิญมาบรรยาย หรือครูผู้ฝึกที่จะเข้าร่วมโครงการอบรม มิใช่พิจารณาแต่ทรงคุณวุฒิสูงเพียงด้านเดียว แต่ควรพิจารณาถึงความสามารถในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม มีประสบการณ์ มีกลวิธีในการถ่ายทอดความรู้ สอนตรงตามหัวข้อ และรายละเอียดของวิชา มิใช่สอนตามใจชอบ สามารถเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมในตัวผู้เข้าอบรม อาจทำได้โดยการประเมินความนิยมวิทยากรจากผู้เข้ารับการอบรม แต่ต้องทำอย่างเป็นความลับ หรือจากคำแนะนำของผู้จัดการอบรมคนอื่น ๆ ที่ช่วยแนะนำให้ว่าเป็นวิทยากรที่มีคุณภาพ

2.13.1 คุณสมบัติของวิทยากรผู้ให้การอบรม (นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ. (2544 : 122)

1. เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เข้ารับการอบรม รวมทั้งควรมีใจรักในด้านการเรียนการสอน ชอบที่จะถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ให้ผู้อื่น

2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับสิ่งที่สอนโดยตรง สามารถอธิบายรายละเอียด และตอบปัญหาในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสอนได้
3. เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและมีพฤติกรรมที่สามารถเป็นแบบอย่างและเป็นที่น่าไว้วางใจ
4. มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำในการอบรมนั้นคือมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความมั่นคงในอารมณ์ด้วย
5. มีศิลปะในการพูด การถ่ายทอด การรับฟังปัญหาข้อสงสัย และข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งมีความสามารถในการถามและการตอบปัญหา
6. เป็นบุคคลที่มีจิตใจเสียสละ เป็นผู้ให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้อย่างเป็นวิทยาทาน สามารถให้คำสอนและคำแนะนำได้โดยไม่หวังผลตอบแทน
7. เป็นผู้ที่มีอารมณ์ดีอยู่เสมอหรือมีอารมณ์ขัน เพื่อสร้างบรรยากาศและสร้างความสนใจในระหว่างการสอนได้ นอกจากนี้ยังควรมีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลอยู่เสมอ เป็นบุคคลที่ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่
8. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ดูถูกความคิดเห็น ในทางตรงกันข้ามควรจะเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น
9. เมื่อมีความไม่เข้าใจเกิดขึ้นในระหว่างการอบรม วิทยากรควรเป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสุขุม เยือกเย็น ไม่ปล่อยให้ปัญหาต่าง ๆ ค้างคาอยู่ในจิตใจของผู้เข้ารับการอบรม
10. ให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เขากล้าที่จะพูดคุย แลกเปลี่ยน หรือซักถามเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นและไม่รู้สึกเกร็ง แต่จะเกิดบรรยากาศที่เป็นกันเองขึ้น
11. มีบุคลิกภาพที่ดีทั้งภายในและภายนอก คนที่มีบุคลิกภาพดีไม่จำเป็นต้องเป็นคนสวย หากแต่มีลักษณะท่าทีที่วางทำงานที่เหมาะสมดูน่าเชื่อถือ

สรุปได้ว่าวิทยากรฝึกอบรมเป็นบุคคลผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีในเรื่องที่จะสอน ผ่านการฝึกอบรมด้านวิธีการสอนและสามารถถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ หรือจัดกิจกรรมสนับสนุนการสอนที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด โดยคำนึงถึงตัวผู้เรียนเป็นหลัก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติ พฤติกรรม ตลอดจนทักษะในการทำงาน อันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร และผู้เข้ารับการอบรม

2.14 การดำเนินจัดการฝึกอบรม ในที่นี้หมายถึงการจัดเตรียมการต่าง ๆ รวมทั้งสถานที่อบรม ทำห้องอบรมให้ดึงดูดการอบรม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ห้องอบรมควรเป็นห้องที่สะอาด ตกแต่งให้น่าเลื่อมใส แสงสว่างพอเพียง ถ้ามีแสงสลัวจะทำให้บรรยากาศไม่สดชื่น ชวนง่วงหาวนอน ควรเพิ่มดวงไฟให้สว่าง เปิดม่าน อากาศถ่ายเทสะดวก จัดหาพัดลมให้เพียงพอ ถ้าเป็นห้องปรับอากาศควรให้มีอุณหภูมิพอเหมาะไม่หนาวหรือร้อนเกินไป
2. โต๊ะ เก้าอี้ ควรมีโต๊ะที่วางรองเขียนสะดวกสบาย
3. ห้องพัก ที่พัก ควรปรับปรุงบริเวณให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย
4. การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่อยู่ในวิสัยที่จะทำได้ เพื่อเป็นการบริการ
5. ขອງว่างเครื่องดื่มระหว่างการพักบรรยายช่วงเช้าและบ่าย จัดเตรียมชา กาแฟ และขนมตามความเหมาะสมและตามงบประมาณ

6. อาหาร หากอร่อยก็เป็นที่พอใจของผู้เข้ารับการอบรม รวมถึงการจัดเตรียมสถานที่โต๊ะอาหาร เก้าอี้ จานชาม ซ้อนส้อมให้สะอาดเรียบร้อย

สรุปได้ว่าขั้นตอนการจัดฝึกอบรม เป็นการจัดเตรียมวางแผนการฝึกอบรมอย่างมีขั้นตอน คำนึงถึงความต้องการที่แท้จริง ในการพัฒนาความรู้ หรือแก้ไข้ปัญหา เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เช่น กำหนดการ วิทยากร สถานที่ เอกสารการอบรม ฯลฯ การประชาสัมพันธ์การจัดอบรม เพื่อให้สามารถดำเนินการ จัดฝึกอบรมและติดตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.15 การเลือกใช้สื่อทัศนูปกรณ์

โดยทั่วไปแล้ว คนเราจะระลึกถึงสิ่งที่เรียนได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ หนึ่งในปัจจัยเหล่านั้นคือวิธีการรับรู้สิ่งที่เรียน คนเราจะจำสิ่งต่าง ๆ ได้เพียง 10% จากการอ่าน 20% จากการได้ฟัง 30% จากการได้เห็น 50% จากการได้ฟังและได้เห็น 70% จากการได้พูดหรือได้เขียน และ 90% จากการได้พูดขณะที่กระทำไปด้วย (Carnevale, Gainer, & Meltzer, 1990)

ดังนั้นการฝึกอบรมที่ดีจำเป็นจะต้องมีการนำเอาสื่อทัศนูปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ เพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม สื่อทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ สามารถให้ประโยชน์หลายประการ ดังต่อไปนี้คือ

1. ช่วยให้ผู้รับการอบรมเกิดการจดจำได้มากขึ้นและนานขึ้น
2. ช่วยให้การฝึกอบรมมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น
3. ช่วยให้การถ่ายทอดความรู้ที่มีความสลับซับซ้อน มีความง่ายตายมากขึ้น (ชูชัย

สมิทธิไกร, 2542 : 193-194)

ดังนั้นการเลือกใช้สื่อทัศนูปกรณ์ที่เหมาะสม จึงมีส่วนสนับสนุนให้ผู้เข้าอบรมเกิดการ เรียนรู้ จดจำ ดึงดูดความสนใจ ช่วยถ่ายทอดเรื่องราวให้เกิดความชัดเจน เข้าใจง่าย ประหยัดเวลา และทำให้การอบรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.16 การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม นับเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและเป็นแนวทางในการ พัฒนาการจัดการฝึกอบรมให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและผู้เข้ารับการอบรม ดังที่นักวิชาการหลาย ท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ทองฟู ศิริวงศ์ (2536 : 143) ให้ความหมายการประเมินผลการฝึกอบรมว่ากิจกรรมที่ค้นหา คุณค่าของการฝึกอบรมในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อดูประสิทธิผลของการจัดโครงการ ฝึกอบรม สิ่งสำคัญคือต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์การประเมินค่าว่าจะประเมินค่าว่าจะประเมินอะไร เมื่อใด ใช้วิธีใด ใครเป็นผู้ประเมินใคร

นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ (2544 : 138) ให้ความหมายการประเมินผลการฝึกอบรม ว่ากระบวนการตัดสินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างเป็นระบบและตัดสิน คุณค่ากับสิ่งที่วัดได้ เป็นกระบวนการจัดเก็บข้อมูลที่ต้องการและทำการเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็น ประโยชน์ในการให้การตัดสินและให้แนวทางเลือกต่าง ๆ เป็นกระบวนการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การ ฝึกอบรมนั้นมีประสิทธิผลหรือไม่ การประเมินโครงการฝึกอบรมจะช่วยตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของ

โครงการว่าหลังจากการอบรมแล้วสามารถเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม ความรู้ ทักษะได้หรือไม่ และจะปรับปรุงไปในทิศทางใด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 265) ให้ความหมายการประเมินผลการฝึกอบรมว่า เป็นการประเมินค่าความสำเร็จของการฝึกอบรมว่าได้สมดังความมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ การประเมินผลที่สำคัญก็คือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้ ได้เนื้อหาวิชา ได้แนวทางในการปฏิบัติงาน ได้ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเจตคติที่ดีขึ้นกับหน่วยงานหรือไม่ การฝึกอบรมจึงเป็นการมองในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ได้เห็นถึงข้อบกพร่อง จุดอ่อนของการฝึกอบรม เป็นแนวทางที่ใช้แก้ไขปรับปรุงในรายละเอียดต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

สรุปว่าการประเมินผลการฝึกอบรม คือการค้นหาลักษณะหรือภาพรวมของผู้เข้ารับการอบรมว่าสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสม เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนางานและระบบงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีความเปลี่ยนแปลงจากเดิม โดยสามารถเห็นหรือวัดผลงานได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

2.17 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็นสองลักษณะคือ

การฝึกอบรมภายในองค์กร (in-house training) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นที่ต้องการจัดการขึ้นภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่า องค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์กรอาจจะต้องทุ่มเททรัพยากรทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มีมากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินผล

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพกับการฝึกอบรม

3.1 การฝึกอบรมกับการพัฒนาศักยภาพ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาและเป็นเครื่องชี้นำสังคม ผู้ได้รับการศึกษาจึงเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การเรียนการสอนเป็นการพัฒนาคน ซึ่งไม่ใช่สิ่งทดลองหรือลองผิดลองถูก กระบวนการพัฒนาคนนั้นครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การออกแบบการสอนเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการสอน เพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยอาศัยระบบที่มีขั้นตอนพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การศึกษา (Education) เป็นการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ ให้สามารถปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างจากงานเดิมได้ การศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ ทั้งในฐานะที่เป็นมนุษย์โดยตัวของมันเอง และในฐานะที่เป็นทรัพยากร การศึกษาเป็นการพัฒนาคนที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้ (knowledge-based) วิจิตร ศรีสะอ้าน (2539 : 232 - 233) กล่าวว่า การศึกษามีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

- การศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปในแนวทางที่ปรารถนา
- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้เป็นไปโดยจงใจ โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสูงสุดไว้
- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้กระทำเป็นระบบ มีกระบวนการอันเหมาะสมและผ่านสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ด้านการศึกษา

การพัฒนามนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์นี้มีความหมายต่อการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคน ทั้งในฐานะที่เป็นมนุษย์โดยตัวของมันเอง และในฐานะที่เป็นทรัพยากร ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันคือ การศึกษาเพื่อพัฒนาตัวมนุษย์นั้น เป็นการศึกษาที่เรียกได้ว่าเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การศึกษาระยะยาว) ส่วนการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายขึ้นกับกาลเทศะ หรือยุคสมัยมากกว่า คือเป็นการศึกษาที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของยุคสมัยนั้น (การศึกษาระยะสั้น) เช่น เพื่อสนองความต้องการของสังคมในด้านกำลังคนในสาขางานและกิจการต่าง ๆ ฉะนั้นเราจึงควรจัดการศึกษาทั้งสอง อย่างนี้ให้สัมพันธ์กัน เพราะถ้าเราสามารถพัฒนาทั้งสองส่วนนี้ให้สัมพันธ์กันจนเกิดดุลยภาพขึ้นก็จะเป็นผลดีต่อชีวิตและสังคมมาก

การพัฒนา (Development) เป็นการฝึกอบรมคนให้มีความสามารถใหม่ เพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ มุมมองใหม่ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างสรรค์งานได้ผลดียิ่งขึ้น มีบริการที่รวดเร็วกว่า มีความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนารายบุคคลแต่ไม่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบันหรืออนาคต บุคลากรในองค์กรทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้อยู่ในแนวหน้า ปัจจุบันเราเรียกองค์กรนี้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เป็นระบบ ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและต่อเนื่อง มีการปรับบทบาทหน้าที่ การคงอยู่ขององค์กร

กล่าวโดยสรุปการศึกษาในฐานะเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งการจัดระบบประสบการณ์การเรียนรู้ การดำเนินการภายในเวลาที่จำกัด เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และการเจริญเติบโตของงาน การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอก และการศึกษาตามอัธยาศัย หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ให้ความสำคัญกับการจัดการรายได้ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการพัฒนาการจัดการรายได้ โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานในกำกับมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายและกระตุ้นให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม คณะอุตสาหกรรมสิ่ง

ทอและออกแบบแพชชั่น เป็นหนึ่งในแก่นคณธรรมที่มุ่งศึกษาเพื่อหาแนวทางในการดำเนินงานในการจัดการ รายได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการศึกษาศึกษาการพัฒนาหลักสูตรด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอ และแพชชั่นเพื่อการจัดการรายได้ จากองค์ความรู้ทางด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแพชชั่น ทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งหากมีการศึกษาทิศทางของความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ด้วยการศึกษานวโน้มและความต้องการอย่างเป็นระบบเพื่อการจัดหลักสูตรการบริการสังคมที่มี ศักยภาพ จะส่งผลไปสู่แนวโน้มการจัดการรายได้ที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มโอกาสให้บุคลากรภายใน คณะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

คุณสมบัติที่สำคัญของการพัฒนาหลักสูตร คือ หลักสูตรมีความเป็น พลวัต และปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการและความเปลี่ยนแปลงของ สังคม จากคุณสมบัติดังกล่าว การพัฒนา หลักสูตรจึงเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการ จัดการศึกษาให้สนองความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งจำเป็น และการเปลี่ยนแปลง หลักสูตรในลักษณะของการพัฒนา

หลักสูตรที่ดีนั้นควรจะต้องเป็นหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการความ สนใจของผู้เรียนอัน สอดคล้องกับความต้องการของชีวิตที่เหมาะสมที่สุด ได้แก่

1. สภาพทางเศรษฐกิจ
2. การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทางการศึกษา
3. การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม
4. สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
5. สภาพทางการเมืองการปกครอง
6. สภาพทางด้านขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมค่านิยมและคุณธรรม

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและ ทันทเหตุการณ์เสมอ เพราะโลกสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่ อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา ภายใต้สิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจในประเทศไทยและในโลกมีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ การ พัฒนาฝีมือ ในการทำงานให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ การพัฒนากำลังคนที่เป็นประชาชนส่วนใหญ่ของ ประเทศ ต้องจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิต และตรงความต้องการของประชาชน โดย การสำรวจหาข้อมูลให้ทราบว่า ประชาชนกลุ่มใดมีความต้องการเรียนรู้อะไร เมื่อไรมีความ จำเป็นต้องอบรม จะอบรมเรื่องอะไร และควรจะมีการฝึกอบรมวิธีใด ความจำเป็นในการพัฒนาประชาชน ของกลุ่มต่างๆ มาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกชุมชน ความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น อาจเป็น การแก้ปัญหา จัดฝึกอบรมสำหรับประชาชน ควรมีการวิเคราะห์ความจำเป็น(Need Analysis) ใน การฝึกอบรมสามารถกระทำได้โดยการสำรวจ การสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหา หรือ

ความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยอาจพิจารณาเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ เช่น คุณภาพของผลผลิต มาตรฐานของผลงาน เมื่อทราบความจำเป็นที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนาแล้ว ต้องพิจารณาต่อไปอีกว่า มีทางเลือกใดบ้างที่สามารถสนองความจำเป็นเหล่านั้น และความจำเป็นใดบ้างที่จะต้องใช้วิธีการฝึกอบรม จึงเตรียมการฝึกอบรมว่า ต้องการหวังผลในทิศทางไหน เพื่ออะไร วิธีใดและเมื่อไร

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงคนอย่างเป็นระบบ เป็นการให้การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคนเช่นเดียวกับการศึกษา คนต้องพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การฝึกอบรมที่ดีจะต้องสามารถทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อบุคคล ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด การวิเคราะห์และการตัดสินใจ เพื่อการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำการฝึกอบรมมักใช้ช่วงเวลาสั้นๆ เพื่อให้เกิดผลเร็วที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที

โดยสรุป การฝึกอบรมมีความสำคัญ ในฐานะที่เป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิตการฝึกอบรมจำเป็นต้องจัดทำหลักสูตรขึ้นมา ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติม ประสบการณ์ วิทยาการสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคคลต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีสมรรถภาพการทำงานสูงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด ๆ ต้องอบรมหาความรู้ในเรื่องนั้น โดยเฉพาะการอบรมเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคคล ชุมชน สังคม ประเทศชาติ

ความหมายการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรม (Training) จะถูกนำมาใช้คู่กับการเรียนรู้ (Learning) แต่โดยความหมายนั้นจะมีความหมายที่แตกต่างกัน ผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจ มีส่วนร่วมในกิจกรรม และมีความต้องการอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี ส่วนการฝึกอบรมนั้น เป็นภารกิจของผู้จัดต้องทำหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (การอบรมเป็นเรื่องของผู้จัดหรือวิทยากร ส่วนการเรียนรู้เป็นเรื่องของผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเรียนรู้ เป็นการสะสมประสบการณ์ ที่เพิ่มเติมเข้ามาตลอดชีวิตของบุคคล มีความเป็นพลวัต (Dynamic) แปรผันต่อการเรียนรู้ สามารถดำเนินไปได้ตลอดชีวิต การเรียนรู้และการฝึกอบรมจึงมีส่วนสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมที่ดีผู้เรียนจะต้องเกิดการเรียนรู้ การฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อบุคคล ระยะเวลาในการฝึกอบรมเป็นช่วงเวลาสั้นๆ เพื่อให้ได้ผลเร็วที่จะนำไปใช้ปฏิบัติได้ทันที

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ที่จะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญ ความรู้ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่จำกัดการศึกษา สถานที่ เพศและโอกาส เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริง อันเกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคล เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (ศักรินทร์ ชนประชา. 2550 : 73)

โดยสรุป จากการศึกษาความหมายของการฝึกอบรมสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนต่อเนื่อง สามารถเกิดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาทักษะและเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ หลังอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์สูงสุด โดยมีฐานความต้องการของผู้เข้าอบรม การอบรมมีการจูงใจเหมาะสมกับสภาพของผู้เข้าอบรมจะช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายได้

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน โดยเฉพาะประชาชนนั้น การจัดฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะต้องเกิดจากความต้องการที่จำเป็นอย่างแท้จริง การสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แน่ชัดว่า จำเป็นต้องอบรมประชาชนในเรื่องใด ด้วยวิธีการใด และจัดอบรมเมื่อใด ความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจมา ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกซึ่งอาจจะเป็นการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในอดีต การจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ เจตคติ หรือเพื่อป้องกันการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ก่อนที่จะจัดอบรมจำเป็นต้องวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม สามารถกระทำได้โดยการสังเกต การสำรวจหรือการเข้าไปศึกษาสภาพปัญหา การสัมภาษณ์ประชาชนเกี่ยวกับสภาพปัญหา หรือความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ อาจพิจารณาผลงาน ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่คุณภาพมาตรฐาน เมื่อได้ทราบว่ามีความจำเป็นต้องแก้ไขแล้ว จะต้องพิจารณาต่อไปอีกว่า มีทางเลือกใดที่สามารถตอบสนองความจำเป็นนั้น มีความจำเป็นใดที่ต้องใช้การฝึกอบรมจึงนำไปเตรียมการที่จะฝึกอบรมต่อไป (องอาจ พงษ์พิสุทธิบุปผา. 2541 : 38)

การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยวินิจฉัยว่า สภาพการณ์ใดจำเป็นต้องใช้การฝึกอบรม ช่วยให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับวางแผนฝึกอบรม ตั้งแต่ การกำหนดวัตถุประสงค์ รูปแบบ วิธีการ และแนวทางการประเมินการฝึกอบรมที่เหมาะสมรวมทั้งช่วยให้การจัดอบรมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า

ดังนั้น การจัดหลักสูตรฝึกอบรมทางด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น จึงต้องคำนึงถึงบริบทสังคมในสภาพปัจจุบันอันเนื่องมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากแนวโน้มของโลกอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล ซึ่งต้องมีการศึกษาข้อมูลไปพร้อม ๆ กับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเพื่อการจัดการรายได้ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งหากได้ศึกษาทิศทางของความต้องการของภาคอุตสาหกรรมด้วยการศึกษาแนวโน้มและความต้องการอย่างเป็นระบบเพื่อการจัดหลักสูตรการบริการสังคมที่มีศักยภาพ

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และ เอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของ

บุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้สามารถ ปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการ ฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมี ความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการ ฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้ เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจน เข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะสามารถ ทำการสำรวจ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็น ในการบริหารงาน ฝึกอบรมได้ นอกจากนี้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูดใน ที่ชุมนุมชน ตลอดจนมี มนุษยสัมพันธ์ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรม และ ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย

นอกจากการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว ทักษะของผู้รับผิดชอบงาน ฝึกอบรม ยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผล กระทบต่อการดำเนินงานฝึกอบรมอีกด้วย กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบงาน ฝึกอบรมเองจะต้องเป็นผู้ที่เห็น ความสำคัญของการฝึกอบรม ต่อการพัฒนาบุคลากร มีความเห็น สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้งควรจะต้องมีความเชื่อ ว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากร และนำไปสู่การปรับปรุงการบริหาร ได้ ทักษะเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อเขามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการบริหารงานฝึกอบรม ตลอดจนเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ควรรู้ดังกล่าวไว้ข้างต้นนั่นเอง ดังนั้น เพื่อปูพื้นฐานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม จึงจะขอเริ่มต้นคู่มือการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อ พัฒนาบุคลากรด้วยการกล่าวถึงแนวคิดและหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการ พัฒนาบุคลากรเสียก่อน

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและระบบต่างๆ ขององค์การ

การฝึกอบรมบุคลากรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและดำรงอยู่ในองค์การ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ขัดแย้ง กับความเป็นจริง หากจะคิดว่าการฝึกอบรมดำรงอยู่อย่างเลื่อนลอยในห้วงสุญญากาศ โดยไม่มี ความสัมพันธ์ใด ๆ กับระบบอื่น ๆ ขององค์การ นักจัดการฝึกอบรมหลาย ๆ คนจึงต้องประสบความ ผิดหวังต่อผลลัพธ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมที่ได้จัดขึ้น ทั้งนี้เพราะพวกเขาคิดเอาเองว่า การดำเนิน โครงการฝึกอบรมที่ได้รับการวางแผนมาเป็นอย่างดี ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จเสมอ ความคิดเช่นนี้ เป็นการมองข้ามความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและระบบอื่น ๆ ขององค์การ ตัวอย่างเช่น โครงการฝึกอบรมบางโครงการประสบความล้มเหลว เนื่องจากผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่ได้รับอนุญาต หรือความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาให้นำความรู้ความสามารถ หรือทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาใช้ในงาน สำหรับบางโครงการความล้มเหลวเกิดขึ้น เพราะการฝึกอบรมมิได้เป็นหนทางของการ

แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและระบบอื่น ๆ ขององค์กร จึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับนักจัดการฝึกอบรมทุกคน

หากจะเปรียบองค์การหนึ่ง ๆ เสมือนหนึ่งว่าเป็นมนุษย์คนหนึ่ง องค์กรนั้นก็ประกอบด้วยอวัยวะและระบบการทำงานต่าง ๆ มากมาย สำหรับมนุษย์แล้วระบบต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกันมีอยู่ด้วยกันหลายระบบ อาทิ ระบบการหายใจ ระบบการย่อยอาหาร ระบบการสูบฉีดโลหิต หรือระบบการขับถ่าย เป็นต้น ในทำนองเดียวกัน องค์กรหนึ่ง ๆ ก็ประกอบไปด้วยระบบต่าง ๆ หลายชนิด เช่น ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบการบังคับบัญชา หรือระบบการเงิน เป็นต้น ระบบต่าง ๆ เหล่านี้มีได้ดำรงอยู่อย่างโดดเด่น เป็นเอกเทศ หากแต่ต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันและกันอย่างแนบแน่น ตัวอย่างเช่น องค์กรที่เน้นการบังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตยหรือยึดถือตัวผู้นำเป็นใหญ่ (autocratic leadership) ก็ย่อมจะใช้ระบบการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว (one-way communication) หรือแบบบนสู่ล่าง (top-down system) เป็นหลัก เป็นต้น

สำหรับการฝึกอบรมบุคลากรนั้น อาจถือได้ว่าเป็นระบบย่อย (sub-system) ระบบหนึ่งขององค์กร โดยเป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management system) ซึ่งเป็นระบบของการวิเคราะห์และจัดการเกี่ยวกับความต้องการด้านบุคลากรขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ในเบื้องต้นเสียก่อนว่า ต้องการกำลังคนจำนวนเท่าไร และคนเหล่านั้นจะต้องมีคุณภาพหรือคุณสมบัติอยู่ในระดับใด จากนั้นจึงเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ทราบต่อไปว่าองค์กรจะต้องทำเช่นไรเพื่อให้ก้าวไปถึงจุดนั้น องค์กรบางแห่งอาจมุ่งที่จะดึงดูด สรรหา ว่าจ้างพัฒนา และรักษาผู้ที่มีลักษณะพิเศษบางประเภท เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของตน ตัวอย่างเช่น เปปซี่โค (PepsiCo) บริษัทผลิตน้ำอัดลมยักษ์ใหญ่ของโลก ยึดถือคติประจำบริษัทที่ว่า “เรารับคนอินทรี และสอนให้พวกเขารู้จักการบินเป็นหมู่อย่างพร้อมเพรียง” นกอินทรีในที่นี้คือ พนักงานระดับผู้จัดการซึ่งจะต้องมีความเป็นนักธุรกิจเต็มตัว เช่น การกล้าเสี่ยง ทำงานสัปดาห์ละหกสิบชั่วโมง เป็นต้น อย่างไรก็ตามเมื่อทีมตัดสินใจอย่างไรลงไปแล้ว ทุกคนจะต้องปฏิบัติตามอย่างพร้อมเพรียงกัน (Dumaine, 1990)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมเป็นระบบที่องค์กรใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนากำลังของตน เพื่อให้มีคุณลักษณะตามที่ได้กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามระบบการฝึกอบรมของแต่ละองค์กรจะแตกต่างกันไปตามเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร องค์กรที่มุ่งแต่การซื้อคนที่มีคุณภาพจากองค์กรอื่น ๆ โดยไม่เน้นการสร้างคนของตนเอง

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มต้นจากการวางแผนและการคาดการณ์เกี่ยวกับกำลังคนที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จากนั้นจึงค้นหากลุ่มบุคคลที่อยู่ในข่ายของความต้องการ (selection) ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และสมควรได้รับการ

ว่าจ้างให้เป็นพนักงานขององค์การ โดยอาศัยกระบวนการและวิธีการคัดเลือกแบบต่าง ๆ เช่น การสอบข้อเขียน หรือการสัมภาษณ์ เป็นต้น

หากไม่ได้บุคคลที่ตรงตามกับความต้องการ องค์การก็จำเป็นต้องกลับไปค้นหากลุ่มคนที่มีศักยภาพสูงอีกครั้งหนึ่ง แต่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมได้แล้ว องค์การก็ต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (Orientation) เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพและลักษณะการทำงานขององค์การ รวมทั้งเป็นการหล่อหลอมให้พนักงานใหม่ มีค่านิยมและเจตคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การอีกด้วย

หลังจากนั้น เมื่อพนักงานเหล่านี้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้ว พวกเขาก็ควรจะได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพนักงานอีกด้วย อย่างไรก็ตามเมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง พนักงานบางส่วนก็อาจจะพ้นสภาพจากการเป็นสมาชิกขององค์การ ทำให้เกิดอัตราว่างขึ้นภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ด้วยสาเหตุต่างๆ เช่น การลาออก การเกษียณอายุ หรือการถูกปลดออกจากงาน เป็นต้น

เมื่อถึงจุดนี้ องค์การมีความจำเป็นจะต้องหาบุคคลซึ่งจะมาเป็นกำลังทดแทนผู้ที่พ้นสภาพไปนั้นหมายความว่า กระบวนการการจัดการเป็นการจัดทรัพยากรมนุษย์ก็จะย้อนกลับมาสู่ขั้นตอนที่หนึ่งอีกครั้งหนึ่ง และดำเนินต่อไปตามวัฏจักรนี้ อย่างไรก็ตาม ในบางกรณี เช่น องค์การมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว การค้นหาและคัดเลือกบุคคลากร ก็ไม่จำเป็นที่จะต้องรอให้พนักงานเก่าพ้นสภาพไปเสียก่อน แต่องค์การสามารถที่จะคาดการณ์และวางแผนการจัดวางกำลังคนได้ทันที

3.4 บทบาทและประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคคลากรเป็นเครื่องมือของการบริหารชนิดหนึ่ง ซึ่งได้รับการจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้น การฝึกอบรมบุคคลากรจึงควรจะต้องตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ หากการฝึกอบรมไม่สามารถจะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายใดๆ แล้วก็ไม่มีความหมายอันใดที่จะจัดการฝึกอบรมขึ้นมา กล่าวโดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การได้ในหลายๆทางด้วยกัน ดังต่อไปนี้ (Johnson, 1976; McGehee & Thayer, 1961)

3.4.1 ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงาน การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้ พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลผลิตสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

3.4.2 ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ยังสามารถผลิตหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ ยังลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

3.4.3 ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน

3.4.4 ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยการลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ และสิ่งอื่น ๆ ที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

3.4.5 ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการแก่ลูกค้า โดยการช่วยปรับปรุงระบบการให้บริการ หรือส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า

3.4.6 ช่วยพัฒนาพนักงานเพื่อให้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคคลากรจะช่วยให้องค์กรมีกำลังทดแทนได้ทันทั่วทั้งที่ หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณ หรือลาออกจากการทำงาน

3.4.7 ช่วยเตรียมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นการฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้อย่างเหมาะสม

3.4.8 ช่วยขจัดความล่าช้าด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

3.4.9 ช่วยให้การประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร ซึ่งได้รับการไขหรือร่างขึ้นมาใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น

3.4.10 ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรรวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

3.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

ความสำเร็จและประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังต่อไปนี้ (McGehee & Thayer, 1961)

ประการแรก องค์กรจะต้องถือว่าการฝึกอบรมเป็นหนทาง (means) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (end) การฝึกอบรมโดยตัวของมันเองมิได้เป็นจุดสุดท้ายที่วาดหวังไว้แต่ประการใด หากผู้บริหารขององค์กรคิดว่าหน่วยฝึกอบรมได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมพนักงานเท่านั้น โดยมีได้มีจุดประสงค์ใดมากไปกว่านั้นแล้ว การฝึกอบรมก็เป็นเพียงจุดสุดท้ายเท่านั้น ซึ่งที่จริงแล้ว หน่วยฝึกอบรมก็มีวัตถุประสงค์ของการทำงานเช่นเดียวกับหน่วยอื่น ๆ ขององค์กร เช่น หน่วยวิจัยและพัฒนา (research & development unit) เป็นต้น นั่นก็คือ การปรับปรุงประกันเท่านั้นเอง กล่าวคือ หน่วยฝึกอบรมกระทำโดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน แต่หน่วยวิจัยและพัฒนากระทำโดยการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ขึ้นมา

ดังนั้น トラบใดที่ผู้บริหารยังไม่มองว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กรแล้ว การฝึกอบรมก็อาจจะเป็นเพียงของเล่นชิ้นหนึ่งที่จำเป็นต้องมีไว้รอดผู้อื่นเท่านั้น ประการที่สอง ฝ่ายบริหารขององค์กรจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการโครงการฝึกอบรม ถึงแม้ว่าพนักงานจะสามารถเรียนรู้งานได้เองจากการได้ปฏิบัติงานจริง แต่ประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบนี้ จะไม่ดีเท่ากับการที่พวกเขาได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ฝ่ายบริหารขององค์กรจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการและพัฒนากการฝึกอบรมขึ้นมา

ประการที่สาม ฝ่ายบริหารขององค์กรจะต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการโครงการฝึกอบรม ถ้าหากไม่มีผู้ใดที่มีความสามารถในการจัดการฝึกอบรมใด ๆ หากผู้ที่ปฏิบัติงานดีมีได้รับผลตอบแทนและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดี ดังนั้น

ฝ่ายบริหารจะต้องจัดโครงสร้างและระบบขององค์การเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการฝึกอบรมมีความหมายต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพวกเขา

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จของการฝึกอบรมทั้งสี่ประการที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ล้วนแต่มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับบทบาทของฝ่ายบริหารขององค์การทั้งสิ้น กล่าวคือ ฝ่ายบริหารจะต้องให้ความสำคัญและมีความมุ่งมั่นต่อการสนับสนุนงานฝึกอบรม ให้ความสำคัญของความสำเร็จขององค์การคือคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารขององค์การสามารถจะให้การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือในการเพิ่มพูนคุณภาพของบุคลากรได้เป็นอย่างดีหากมีการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

3.6 หน้าที่และงานของนักจัดการฝึกอบรม

บทบาท หน้าที่ และงานของนักจัดการฝึกอบรม(Training professionals) ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการจัดการฝึกอบรมขององค์การ สามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้ (Pinto & Walker, 1978)

3.6.1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (needs analysis) โดยการใช้อย่างสำรวจ และการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ความต้องการ และประเมินความคิดเห็นต่าง ๆ ของพนักงาน

3.6.2 กำหนดแนวทางการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยการประเมินประสิทธิภาพของวิธีการฝึกอบรมแบบต่างๆ เช่น โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง วีดิทัศน์ การเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์ หรือ การฝึกอบรมที่เน้นกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น

3.6.3 ออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม ได้แก่ การออกแบบโครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม การประยุกต์ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้มาใช้ในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ การประเมินผล และการเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม

3.6.4 สร้างและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม ได้แก่ การจัดทำบทบรรยาย สไลด์ คู่มือการฝึกอบรม ผลงานทางศิลปะ และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมอื่น ๆ

3.6.5 จัดหาและประเมินคุณภาพของวิทยากรภายในองค์การ รวมทั้งการฝึกอบรมผู้ที่รับหน้าที่เป็นวิทยากรในอนาคต

3.6.6 จัดหาและประเมินคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์การ ซึ่งได้รับการว่าจ้างหรือเชิญเชิญให้มาเป็นวิทยากรหรือที่ปรึกษาของการฝึกอบรม

3.6.7 บริหารจัดการงานด้านธุรการของหน่วยงาน เช่น การจัดทำงบประมาณ การจัดระบบการทำงาน การบรรจุเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม การเสนอแผนการฝึกอบรม การวางแผนการทำงาน

3.6.8 วางแผนและให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น ให้คำปรึกษาแก่พนักงานเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาชีพการทำงาน การทำบันทึกการเข้าร่วมการฝึกอบรมของพนักงาน

3.6.9 ช่วยเหลือการฝึกอบรมในงาน (on-the-job training) ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือผู้จัดการหรือหัวหน้างานในการฝึกอบรมซึ่งให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติงานจริง ๆ การวิเคราะห์ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และการพิจารณาปัญหาของการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.6.10 ช่วยเหลือการฝึกอบรมในห้องเรียน เช่น การควบคุมโสตทัศนอุปกรณ์ การบรรยาย การนำอภิปราย เป็นต้น

3.6.11 วิจัยค้นคว้าสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เช่น การแปรผลและเสนอสถิติข้อมูล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การจัดทำรายงานหรือบทความ และการออกแบบวิธีการรวบรวมข้อมูล เป็นต้น

3.6.12 การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมสัมมนาหรือการประชุมทางวิชาการ การติดตามความเคลื่อนไหวทางด้านการฝึกอบรม เป็นต้น

3.6.13 รักษาสัมพันธภาพในการทำงานกับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เช่น การรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ร่วมปรึกษาและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

3.6.14 มีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่มและองค์การ ได้แก่ การประยุกต์เทคนิคต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทีม การประชุมกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มและองค์การ

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรด้านวิชาชีพ

4.1 ความหมายของ หลักสูตร

คำว่า “หลักสูตร” แปลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “curriculum” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “currere” หมายถึง “running course” หรือเส้นทางที่ใช้วิ่งแข่ง ต่อได้นำศัพท์นี้มาใช้ในทางการศึกษาว่า “running sequence or learning experience” (Armstrong, 1986 : 2) การที่เปรียบเทียบหลักสูตรกับสนาม หรือเส้นทางที่ใช้วิ่งแข่งอาจเนื่องมาจากการที่ผู้เรียนจะสำเร็จการศึกษาในระดับใดหรือหลักสูตรใดก็ตาม ผู้เรียนจะต้องฟันฝ่าความยากของวิชาหรือประสบการณ์การเรียนรู้ตามลำดับขั้นที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เช่นเดียวกับนักวิ่งที่ต้องวิ่งแข่งและฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่ชัยชนะและความสำเร็จให้ได้ในสมัยก่อนในประเทศไทยใช้คำว่า “หลักสูตร” กับคำศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “syllabus” ปรากฏในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย พุทธศักราช 2503 ฉบับภาษาอังกฤษ เรียกว่า “Syllabus for Lower secondary Educationm B.E. 2503” และ “Syllabus for Upper secondary Educationm B.E. 2503” แต่ต่อมาได้เปลี่ยนมาใช้คำว่า “curriculum” แทน เช่น หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533) ฉบับภาษาอังกฤษ เรียกว่า “Lower Secondary School Curriculum B.E.2521 (Revised Education B.E.2533)” เพื่อต้องการแยกความหมายให้ชัดเจน เพราะคำว่า syllabus และ curriculum มีความหมายที่แตกต่างกัน ดังที่ English Language Dictionary ให้ความหมายของคำทั้งสองดังนี้

“curriculum” หมายถึง 1. รายวิชาต่างๆ ทั้งหมดที่จัดสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัย (all the different courses of study that are taught in a school, college, or university e.g. the school curriculum) และ 2. รายวิชาหนึ่งๆ ที่จัดสอนในโรงเรียน วิทยาลัยหรือ มหาวิทยาลัย (one particular course of study is taught in a school, college, or university e.g. the English curriculum)

“syllabus” หมายถึง หัวข้อเรื่องที่จะศึกษาในรายวิชาหนึ่งๆ (the subjects to be studied in a particular course) จากความหมายข้างต้นนี้จะเห็นว่า คำว่า “curriculum” ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบันจะเหมาะกว่าคำว่า “syllabus” ส่วนคำว่า “syllabus” จะใช้เมื่อหมายถึงประมวลการสอนในแต่ละรายวิชาซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรม การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล “หลักสูตร” เป็นคำศัพท์ทางการศึกษาคำหนึ่งที่คนส่วนใหญ่คุ้นเคย และมีผู้ให้ความหมายไว้มากมายและแตกต่างกันไปบางความหมายมีขอบเขตกว้างบางความหมายมีขอบเขตแคบทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของบุคคลนั้น ๆ ที่มีต่อหลักสูตร

หลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาและเนื้อหาสาระที่จัดให้แก่ผู้เรียน

หลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาและเนื้อหาสาระนั้นหมายถึงวิชาและเนื้อหาสาระที่กำหนดให้ผู้เรียนต้องเรียนในชั้นและระดับต่าง ๆ หรือกลุ่มวิชาที่จัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น หลักสูตรเตรียมแพทย์ หลักสูตรวิทยาศาสตร์ หลักสูตรธุรกิจ หลักสูตรตัดเสื้อและหลักสูตรการเลี้ยงสุกร

จากอดีตตั้งแต่เริ่มมีหลักสูตรจนถึงปัจจุบันนี้ แนวคิดที่สำคัญของความหมายของหลักสูตรก็ยังคงเป็นวิชาและเนื้อหาวิชาที่ครูสอนให้ และนักเรียนใช้เรียนในสถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ แม้จะได้มีความพยายามที่จะทำให้หลักสูตรมีความหมายที่กว้างและแตกต่างไปจากเดิมแต่แนวความคิดเกี่ยวกับหลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชา และเนื้อหาที่จัดให้แก่ผู้เรียนก็ยังคงฝังแน่นและเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดหลักสูตร

หลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารหลักสูตร

กลุ่มหนึ่งจัดให้จัดให้อีกกลุ่มหนึ่ง ประกอบด้วยจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง เนื้อหาสาระ ระยะเวลาเรียน กิจกรรมประสบการณ์ และการประเมินผลการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถ มีเจตคติที่ดีในการอยู่ร่วมกัน มีพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร แนวคิดนี้จะเน้นหลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารเป็นรูปเล่ม ซึ่งจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ เอกสารหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร

เอกสารหลักสูตร เป็นเอกสารที่กล่าวถึงสาระของหลักสูตรโดยตรง คือกล่าวถึงจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้าง และเนื้อหาที่จัดไว้ในหลักสูตรนั้น ๆ เช่น หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิตสาขาวิศวกรรมเครื่องกล หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต เป็นต้น

เอกสารประกอบหลักสูตร เป็นเอกสารที่อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของหลักสูตรเพื่อให้การนำหลักสูตรไปใช้ได้ผลตามความมุ่งหมาย ตัวอย่างเอกสารประกอบหลักสูตร ได้แก่ คู่มือหลักสูตร คู่มือครูเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการสอนกลุ่มวิชาต่าง ๆ หรือคู่มือการประเมินผลการเรียน

หลักสูตรในฐานะที่เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะให้แก่ผู้เรียน

แนวคิดของหลักสูตรในฐานะที่เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้แก่ผู้เรียนนี้เป็นการมองหลักสูตรในลักษณะของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูและนักเรียนจัดขึ้น หรือกิจกรรมการเรียนการสอนชนิดต่าง ๆ ที่เตรียมไว้และจัดให้แก่ผู้เรียนโดยโรงเรียนทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมี

ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนด กิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะจะนำไปสู่ประสบการณ์ทางด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ ทักษะต่าง ๆ อันแสดงถึงการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่ควรจัดให้แก่ผู้เรียนจะต้องปรากฏอยู่ในหลักสูตรอย่างชัดเจน

หลักสูตรในฐานะแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียน

แนวคิดของหลักสูตรในฐานะแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียนนี้ จะเป็นแผนในการจัดการศึกษาเพื่อแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมตามที่กำหนด แผนสำหรับจัดโอกาสทางการศึกษาจะแสดงเกี่ยวกับ จุดหมายหรือจุดประสงค์ของการออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผล แผนนี้สร้างขึ้นตามประเภทสถานการณ์หรือกลุ่มบุคคลในระดับการศึกษาต่าง ๆ เช่น หลักสูตรก่อนวัยเรียน หลักสูตรประถมศึกษา หลักสูตรอุดมศึกษา หรืออาจหมายถึงกลุ่มของแผนย่อยต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวัง

หลักสูตรในฐานะที่เป็นมวลประสบการณ์

แนวคิดของหลักสูตรในฐานะที่เป็นประสบการณ์ของผู้เรียนนั้น หมายถึงประสบการณ์ ทุกอย่างของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียน รวมถึงเนื้อหาวิชาที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนด้วย แนวคิดนี้เกิดจากสาเหตุ 2 ประการ คือ ประการหนึ่ง การไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของหลักสูตรในความหมายแคบที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดพัฒนาการรอบด้านขึ้นในตัวผู้เรียน ประการที่สอง การสอนของครูที่ยึดหนังสือเรียนและเนื้อหาสาระมากเกินไปทำให้การสอนจืดชืดไม่มีชีวิตชีวา โรงเรียนจึงควรจัดกิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิด ได้กระทำ ได้แก้ปัญหา และค้นพบด้วยตนเอง การจัดหลักสูตรจึงควรพิจารณาถึงประสบการณ์ ทุกด้านที่พึงมีของผู้เรียน

ความหมายของหลักสูตรตามแนวคิดนี้ครอบคลุมความรู้และประสบการณ์ทุกอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียนที่จัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แนวคิดในความหมายของหลักสูตรดังกล่าวนี้เป็นความหมายในแนวกว้างและสมบูรณ์ที่สุด เพราะครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียน

หลักสูตรในฐานะที่เป็นจุดหมายปลายทาง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรในฐานะที่เป็นจุดหมายปลายทางนั้น เป็นสิ่งที่สังคมมุ่งหวังหรือคาดหวังให้เด็กได้รับ กล่าวคือ ผู้ที่ศึกษาจนจบหลักสูตรไปแล้วจะมีคุณลักษณะอย่างไรบ้างจะเกิดผลอย่างไรในตัวผู้เรียนบ้าง แนวคิดนี้มองหลักสูตรในฐานะที่ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังที่จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดการหลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระกระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผล จำต้องศึกษาและวางแผนให้สอดคล้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วย

หลักสูตรในฐานะที่เป็นระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

แนวคิดของหลักสูตรในฐานะที่เป็นระบบการเรียนการสอนนั้น เป็นการมองหลักสูตรในฐานะที่เป็นแผนการเตรียมโอกาสของการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่จัดขึ้นโดยโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าโดยรวมเอาแผนย่อย ๆ ที่เป็นโอกาสของการเรียนรู้ที่คาดหวังเข้าไว้ด้วยกัน แผนงานนั้นมีได้เกิดขึ้นอย่างล่อย ๆ แต่จะมีการวางแผนสำหรับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้น แผนงานจึงถูก

กำหนดขึ้นเพื่อผู้เรียนโดยโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียน

จากความหมายของหลักสูตรข้างต้นจะเห็นว่า ความหมายของหลักสูตรมีการขยายความหมายและเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ยุคสมัยหรือกาลเวลา จะเห็นได้ว่า แต่ละยุคแต่ละสมัย มนุษย์เล็งเห็นคุณค่าและใช้ประโยชน์จากการศึกษาต่าง ๆ กัน

2. ความเชื่อในปรัชญาและจิตวิทยาการศึกษา ความเชื่อปรัชญาที่เปลี่ยนไปทำให้ความหมายของหลักสูตรเปลี่ยนไป เช่น ถ้าเชื่อในปรัชญาจิตนิยม และช่วงที่จิตวิทยายังไม่เข้ามามีบทบาททางการศึกษา ความหมายของหลักสูตรก็คือเนื้อหาวิชาที่ให้แก่เด็กเรียน ต่อมาเมื่อมีความเชื่อในปรัชญาพัฒนาการนิยม และมีจิตวิทยาเข้ามามีบทบาททางการศึกษา ความหมายของหลักสูตรก็เปลี่ยนเป็นกิจกรรมหรือมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้แก่เด็ก

3. สภาพการดำรงชีวิต สังคม และวัฒนธรรม ตลอดจนลัทธิการปกครองก็เป็นตัวกำหนดความหมายของหลักสูตรด้วยส่วนหนึ่ง

4.2 คุณสมบัติของหลักสูตร

คุณสมบัติของหลักสูตร หมายถึง ธรรมชาติหรือลักษณะของหลักสูตรว่าเป็นอย่างไรซึ่งอาจหมายรวมถึงข้อตกลงหรือข้อยอมรับเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ของหลักสูตร คุณสมบัติหรือกฎเกณฑ์ของหลักสูตรมีดังนี้

หลักสูตรมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamis) และเปลี่ยนไปตามความต้องการและความเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ คุณสมบัติข้อนี้แสดงว่าประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดให้แก่ผู้เรียนจะไม่ซ้ำเหมือนเดิม แต่จะเปลี่ยนแปลงและเพิ่มอยู่เสมอ โดยจะเปลี่ยนแปลงในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปตามความจำเป็น เนื้อหาสาระและกิจกรรมได้ยังเสนอเป้าหมายและจำเป็นต่อผู้เรียนและสังคมก็คงไว้ ในบางครั้งอาจจะคงเนื้อหาสาระไว้อย่างเดิม แต่การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ อาจจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเสียใหม่ให้เหมาะสม เพราะกิจกรรมหรือประสบการณ์ที่จัดให้แก่ผู้เรียนซึ่งเคยเหมาะสมเพียงพอในระยะเวลาหนึ่งและสถานการณ์หนึ่ง อาจจะไม่เหมาะสมและเพียงพอในอีกระยะเวลาหนึ่งและอีกสถานการณ์หนึ่ง เพราะฉะนั้นหลักสูตรจึงมีการเปลี่ยนแปลงอันเป็นคุณสมบัติที่เด่นชัดประการหนึ่ง

การพัฒนาหลักสูตรเป็นการพัฒนาต่อเนื่อง คุณสมบัติข้อนี้มีลักษณะใกล้เคียงและเสริมข้อแรกคือ หลักสูตรมีการเปลี่ยนต่อเนื่องกันไปตามความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา เพราะฉะนั้นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นวัฏจักรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีการเปลี่ยนแปลงรวมอยู่ด้วย หลักสูตรเป็นสิ่งที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ เพราะหลักสูตรที่ดีควรตอบสนองต่อสังคม และเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หลักสูตรจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เพื่อที่จะให้กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการต่อเนื่องอย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบหรือหน่วยงานเฉพาะรับผิดชอบงานดังกล่าวต่อเนื่องกันไปการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรแต่ละครั้ง ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนกิจกรรมและประสบการณ์ทุกชนิดในคราวเดียวกัน ถ้าหากสังคมเองมิได้เปลี่ยนแปลงรวดเร็วอย่างหน้ามือเป็นหลังมือ ข้อสังเกตจากการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรแต่ละครั้งจะพบว่า เนื้อหาสาระและกิจกรรมทั้งหลาย

ของการเรียนการสอนจะซ้ำของเดิมเกินกว่า ร้อยละ 80 เพราะในการปรับปรุงตัวหลักสูตรแต่ละครั้ง เราอาจจะเปลี่ยนจุดมุ่งหมายบางประการใหม่ และปรับปรุงโครงสร้างของหลักสูตรซึ่งได้แก่การให้น้ำหนักความสำคัญของกิจกรรมหรือเนื้อหาสาระเสียใหม่ แต่กิจกรรมและเนื้อหาสาระของวิชาต่าง ๆ หรือตำราที่มีอยู่เดิมก็อาจสามารถสนองจุดมุ่งหมายใหม่ได้ ถ้ากิจกรรมหรือเนื้อหาใดไม่สนองจุดมุ่งหมายดังกล่าวก็ปรับปรุงสิ่งเหล่านั้นเสียใหม่เป็นกรณี ๆ ไป

หลักสูตรไม่สามารถแสดงกิจกรรมหรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ตัวของมันเองได้จึงจำเป็นต้องใช้กิจกรรมหรือการกระทำอย่างอื่นมาช่วย เช่น การพัฒนาหลักสูตรการจัดทำหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร การสร้างหลักสูตร เพราะฉะนั้นหลักสูตรจึงทำหน้าที่เป็นผู้กระทำอยู่ตลอดเวลา

4.3 ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรเป็นองค์ประกอบอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาประเภทและระดับใดก็ดีจะขาดหลักสูตรไปไม่ได้ เพราะหลักสูตรจะเป็นโครงร่างกำหนดไว้ว่าจะให้เด็กได้รับประสบการณ์อะไรบ้างจึงจะเป็นประโยชน์ต่อเด็กและสังคม หลักสูตรเป็นแนวทางที่จะสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ผู้เรียน นอกจากนี้หลักสูตรยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นโฉมหน้าของสังคมในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไรรีกอีกด้วย

นักการศึกษาชาวอเมริกัน ได้กล่าวเน้นความสำคัญของหลักสูตรว่า “หลักสูตรเสมือนเครื่องนำทางให้เด็กไปสู่จุดมุ่งหมาย หลักสูตรไม่ใช่เป็นแต่เพียงแนวทางการเรียนเท่านั้น ยังรวบรวมรายการและปัญหาต่าง ๆ ไว้อีกด้วย หลักสูตรไม่ใช่เนื้อหาวิชาแต่เป็นกิจกรรมทั้งหมดที่นำเข้ามาในโรงเรียน”

ในการจัดการศึกษาที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยหลักสูตรเป็นเครื่องมือนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ถ้าปราศจากหลักสูตรเสียแล้ว การจัดการศึกษาจะไม่มีวันสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ได้เลย หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาทีเดียว ซึ่ง ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 11) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ว่าการที่จะทราบว่าการศึกษาระดับต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีสามารถดูจากหลักสูตรการศึกษาในระดับนั้น ๆ ของประเทศ เพราะหลักสูตรเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงจุดมุ่งหมายและนโยบายทางการศึกษาของชาติเข้าสู่การปฏิบัติในสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ หลักสูตรจะเป็นเสมือนกับหางเสือที่จะคอยกำหนดทิศทางให้การเรียนการสอนเป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษาหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ หลักสูตรเป็นเครื่องชี้แนวทางในการจัดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้เรียนซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา และเป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญของชาติ ถ้าประเทศใดมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพคนในประเทศนั้นก็ย่อมมีความรู้ มีคุณภาพและศักยภาพในการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มที่

จากความสำคัญของหลักสูตรดังกล่าว พอสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนเบ้าหลอมพลเมืองให้มีคุณภาพ
2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา
3. หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การจัดการศึกษา
4. ในระดับโรงเรียนหลักสูตรจะให้แนวการปฏิบัติแก่ครู
5. หลักสูตรแนวทางในการส่งเสริมความเจริญองงามและพัฒนาการของเด็กตาม

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

6. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่า ผู้เรียนและสังคมควรจะ ได้รับสิ่งใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรง

7. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า เนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่าง ร่าเริง เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม

8. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า วิธีการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นไปด้วยความร่าเริงและ ผาสุกเป็นอย่างไร

9. หลักสูตรย่อมทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไร

10. หลักสูตรกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติของ ผู้เรียนที่จะอยู่ร่วมกันในสังคม และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและชาติบ้านเมือง

4.4 องค์ประกอบของหลักสูตร (Curriculum Component)

องค์ประกอบตามหลักสูตรอาจจะแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด แต่ส่วนใหญ่มีประเด็นหรือ องค์ประกอบที่สำคัญเหมือนกันอย่างครบถ้วน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถไปใช้หลักสูตรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่สำคัญคือ

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims)

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึง ความตั้งใจหรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ ที่จะผ่านหลักสูตรจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตใน การศึกษาแก่เด็กช่วยในการเลือกเนื้อหาและกิจกรรม ตลอดจนใช้เป็นมาตรการอย่างหนึ่งในการ ประเมินผล

จุดมุ่งหมายของการศึกษามีหลายของระดับ ได้แก่ จุดมุ่งหมายหลายระดับหลักสูตรซึ่งเป็น จุดมุ่งหมายที่บอกให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรนั้นๆ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชา วิชาแต่ละ กลุ่มจะสร้างคุณลักษณะที่แตกต่างกันให้กับผู้เรียนตั้งนั้นแต่ละกลุ่มวิชาจึงมีจุดมุ่งหมายไว้ ต่างกัน จุดมุ่งหมายรายวิชาเป็นจุดหมายที่ละเอียดจำเพาะเจาะจงกว่าจุดมุ่งหมายกลุ่มวิชา ผู้สอน กลุ่มรายวิชาจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนเนื้อหาแต่ละบทแต่ละตอนขึ้นในรูปของจุดมุ่งหมายเชิง พฤติกรรม แม้ว่าจุดมุ่งหมายทางการศึกษาจะมีระดับดังกล่าวแล้วจุดมุ่งหมายหลายระดับย่อม สอดคล้องกันและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

เนื้อหา (Content)

เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว กิจกรรมขั้นต่อไปนี้ การเลือกเนื้อหาประสบการณ์ การเรียนรู้ต่างๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตั้งแต่ การเลือกเนื้อหาสาระและประสบการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหาสาระ พร้อมทั้งการกำหนดเวลาเรียนที่ เหมาะสม

การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum implementation)

เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่นการจัดทำวัสดุ หลักสูตร ได้แก่ คู่มือครู เอกสารหลักสูตร แผนการสอน แนวการสอน และแบบเรียน เป็นต้น

การจัดเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดโต๊ะ เก้าอี้ ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ในการเรียน จำนวนครูและสิ่งแวดล้อมอำนวยความสะดวกต่างๆ การดำเนินการสอน เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ เพราะหลักสูตรจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ

พฤติกรรมการสอนของครู ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ในด้านการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้การวัดและประเมินผล จิตวิทยาการสอน ตลอดจนทั้งปรัชญาการศึกษาของแต่ละระดับ จึงทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation)

การประเมินผลหลักสูตร คือ การหาคำตอบว่า หลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอะไรเป็นสาเหตุ การประเมินผลหลักสูตรเป็นงานใหญ่และมีขอบเขตกว้างขวาง ผู้ประเมินจำเป็นต้องวางโครงการประเมินผลไว้ล่วงหน้า

4.5 ลักษณะของหลักสูตรที่ดี

หลักสูตรเป็นแนวทางสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ลักษณะของหลักสูตรที่ดีจะนำไปสู่การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และเกิดสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา หลักสูตรที่ดีควรมีดังนี้

- 1) ตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษา
- 2) ตรงตามลักษณะของพัฒนาการของเด็กในวัยต่าง ๆ
- 3) ตรงตามลักษณะวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีเอกลักษณ์ของชาติ
- 4) มีเนื้อหาสาระเรื่องที่สอนเพียงพอที่จะช่วยให้นักเรียนคิดเป็นและมีพัฒนาในการทุกด้าน
- 5) สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของผู้เรียน คือ จัดวิชาทักษะ และวิชาเนื้อหาให้เหมาะสมกันในที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนเจริญงอกงามทุกด้าน
- 6) หลักสูตรที่ดีควรสำเร็จขึ้นด้วยความร่วมมือของทุกฝ่าย เพื่อจะให้ผลดีควรจัดให้เป็นคณะกรรมการ
- 7) หลักสูตรที่ดีจะต้องให้นักเรียนได้เรียนรู้ต่อไป และจะต้องเรียงลำดับความยากง่ายไม่ให้ขาดตอนจากกัน
- 8) หลักสูตรที่ดีจะต้องเป็นประสบการณ์ที่เกี่ยวกับชีวิตประจำวันของเด็กเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต เพื่อให้เป็นอยู่อย่างมีความสุข
- 9) หลักสูตรที่ดีจะต้องเพิ่มพูนและส่งเสริมทักษะเบื้องต้นที่จำเป็นของเด็ก
- 10) หลักสูตรที่ดีย่อมส่งเสริมให้เด็กเกิดความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิดริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินชีวิต
- 11) หลักสูตรที่ดีจะต้องส่งเสริมให้เด็กทำงานเป็นอิสระ และทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะเพื่อพัฒนาให้รู้จักการอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตย
- 12) หลักสูตรที่ดีย่อมบอกแนวทาง วิธีสอน และสื่ออุปกรณ์ประกอบเนื้อหาสาระที่สอนไว้อย่างเหมาะสม
- 13) หลักสูตรที่ดีย่อมมีการประเมินผลอยู่ตลอดเวลา เพื่อทราบข้อบกพร่องในการที่จะนำไปปรับปรุงให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
- 14) หลักสูตรที่ดีจะต้องจัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดความรู้ ความเข้าใจ และมีโอกาสแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ
- 15) หลักสูตรที่ดีต้องส่งเสริมให้เด็กรู้จักแก้ปัญหา
- 16) หลักสูตรที่ดีต้องจัดประสบการณ์ที่มีความหมายต่อชีวิตของเด็ก

17) หลักสูตรที่ดีต้องจัดประสบการณ์และกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกอย่างเหมาะสมตามความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล

18) หลักสูตรที่ดีจะต้องวางกฎเกณฑ์ไว้อย่างเหมาะสมแก่การนำไปปฏิบัติและสะดวกแก่การวัดและประเมินผล

ดังนั้น หลักสูตรมีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดประสบการณ์แก่ผู้เรียน อันเปรียบเสมือนแผนที่หรือ เข็มทิศที่จะนำทางในการวัดการศึกษาให้บรรลุผล หลักสูตรที่ดีจะต้องมีความชัดเจนเหมาะสมกับผู้เรียนและสังคมซึ่งจะทำให้การนำหลักสูตรไปใช้หรือการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพราะฉะนั้นในการจัดทำหรือการพัฒนาหลักสูตรจึงควรถือเป็นงานสำคัญที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการเพื่อให้ได้หลักสูตรในระดับต่างๆ ที่ดีเพราะถ้าเรามีหลักสูตรที่ดีถูกต้องเหมาะสมการเดินทางไปสู่จุดหมายปลายทางในเรื่องการศึกษาจะเป็นไปโดยราบรื่นสามารถสร้างลักษณะสังคมที่ดีในอนาคตโดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมืออย่างเต็มภาคภูมิ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรพล นิติไกรพจน์. (2008) ได้ศึกษาการจัดองค์กรเพื่อหารายได้ของมหาวิทยาลัยไทย กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ให้ความเห็นของความเป็นของมหาวิทยาลัยไทยในการจัดหารายได้ ด้วยตนเองนอกเหนือไปจากเงินรายได้ที่ได้รับความสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินของรัฐบาล ไว้ ดังนี้ การจัดหารายได้เป็นสิ่งที่ไม่อาจปฏิเสธได้ในสภาวะปัจจุบัน เหตุผลของความจำเป็นดังกล่าวไม่ใช่เพียงเพราะการที่มหาวิทยาลัยมีข้อจำกัดในการได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินอันเนื่องมาจากการมีสถานะทางกฎหมายเป็นเพียง “กรม” กรมหนึ่งที่จะต้อง “แย่งชิง” นำเสนอแผนการจัดทำงบประมาณที่จะต้องดึงดูดใจเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณโดยแข่งขันกับกรมอื่น ๆ อีกเกือบสองร้อยกรมในระบบราชการไทยเท่านั้น หากแต่ยังมีเหตุผลมาจากการที่รายได้ที่มหาวิทยาลัยหามาได้ด้วยตนเองดังกล่าวนี้เป็น “รายได้พิเศษ” ซึ่งมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งสามารถจัดเก็บไว้ได้เองตามกฎหมายมหาวิทยาลัย และสามารถบริหารจัดการภายใต้ระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอย่างอิสระอีกด้วย นอกจากนี้รายได้ส่วนนี้ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้สามารถมีการดำเนินการตามนโยบายและบริหารงานตามความจำเป็นของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง เพื่อให้สามารถธำรง “ความเป็นอิสระ” ของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งเอาไว้ได้ เพราะกรณียอมเป็นการไร้ประโยชน์หากจะยังคงพัวพันถึงความเป็นอิสระทางวิชาการก็ดี ความเป็นอิสระในทางการบริหารก็ดี ในขณะที่มหาวิทยาลัยยังไม่มีแม้แต่เงินงบประมาณและไม่มีอำนาจในการบริหารและใช้จ่ายให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งเห็นว่าเหมาะสมสำหรับตนเองได้

ดังนั้น รายได้ของมหาวิทยาลัยที่จัดหามาได้ด้วยตนเอง จึงไม่ใช่แต่เพียงงบประมาณอีกก้อนหนึ่งที่จะนำมาสนับสนุนรายจ่ายที่ไม่ได้รับงบประมาณแผ่นดินเท่านั้น หากแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงระดับของความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ภายใต้ยุคสมัยที่การบริหารจัดการกับเงิน

งบประมาณแผ่นดิน และการใช้จ่ายใช้สอยเงินงบประมาณแผ่นดิน ยังคงต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับเดียวกับกระทรวง ทบวง กรม ในฝ่ายบริหารอื่น ๆ

รัตนา ปฏิสนธิเจริญ. (2555). ศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใน 4 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ สมรรถนะด้านการบริหาร และสมรรถนะด้านความรู้ตามสายงาน โดยจำแนกอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพโดยรวม และมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ตามสายงาน โดยที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะตามบทบาท สมรรถนะด้านการบริหารและสมรรถนะตามสายงานที่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่าความต้องการเพื่อพัฒนาศักยภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความรู้ตามสายงานบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพจากการฝึกอบรมในระดับปานกลาง

ดังนั้นจากการศึกษาทำให้ทราบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรนั้นโดยส่วนมากบุคลากรจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาในด้านที่ไม่ตรงกับสายงานของตนเองเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาพรวม อีกทั้งระดับการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา ศักยภาพ

สุรีย์ เข้มทอง และ อโณทัย งามวิชัยกิจ. (2561). ศึกษาการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้านการบริการในธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงแรมในจังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบันของการประกอบธุรกิจของโรงแรมขนาดเล็ก ปัญหา และอุปสรรค และความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สร้างหลักสูตรในการฝึกอบรม โดยการจัดทำคู่มือการบริการและการจัดการฝึกอบรม และประเมินความรู้และทักษะของบุคลากรโรงแรมขนาดเล็กเปรียบเทียบก่อน และหลังเข้าฝึกอบรม โดยใช้วิธีการผสมผสานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสำรวจข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การฝึกอบรม การบรรยาย การสังเกต การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการประกอบกิจการ ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจแบบครอบครัว กิจการส่วนใหญ่ไม่ได้มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างเป็นทางการ บุคลากรใช้วิธี เรียนรู้ไปด้วยกันกับเพื่อนร่วมงาน อัตราการหมุนเวียนของบุคลากรค่อนข้างสูง ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคม อาเซียนมีข้อจำกัดโดยเฉพาะความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ อีกทั้งสถานประกอบการมีความต้องการ พัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับทักษะ 5 ด้าน คือ การจัดการบริการด้วยไมตรีจิต การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารและการประสานงานกับลูกค้า การเป็นผู้นำและผู้ประกอบการในการพัฒนาทีม และภาษาต่างประเทศ ดังนั้น การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำและผู้ประกอบการในการพัฒนา

ศักยภาพที่มีเนื้อหาของการฝึกอบรมที่เน้นการตระหนักถึงการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา (Greenbank, 2000) พบว่าการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำธุรกิจทำให้สามารถตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างง่ายและรวดเร็ว และสามารถนำพาธุรกิจขนาดเล็กประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาทำให้ทราบว่าการพัฒนาศักยภาพจากการฝึกอบรมไม่ได้เป็นเพียงแค่การฝึกอบรมตามรายงานเท่านั้น แต่การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมควรจัดหลักสูตรให้ครอบคลุมด้านการบริหารจัดการเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในสายงานที่ตนเองปฏิบัติ และต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพในศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกับการทำงาน เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองในหลากหลายมิติ ที่ส่งผลต่อการทำงานแบบบูรณาการองค์ความรู้ที่เชื่อมโยงไปสู่การผลิตและการให้บริการที่มีคุณภาพและเป็นไปตามความต้องการของบริษัทสังคม

กำจร แซ่เจียง. (2550). ศึกษาความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านสิ่งทอและเครื่องแต่งกายของผู้ประกอบการ SMEs และ OTOP โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านสิ่งทอและเครื่องแต่งกายของผู้ประกอบการ SMEs และ OTOP ประเภทธุรกิจสิ่งทอและเครื่องแต่งกาย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 315 ราย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ และผู้จัดการธุรกิจ มีความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านสิ่งทอและเครื่องแต่งกายในหัวข้อการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ และคาดว่าจะนำความรู้ใช้ในการพัฒนาคุณภาพสินค้า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านหัวข้อเนื้อหาว่า ควรจัดให้มีเนื้อหาเรื่องการบริหาร การจัดการ นวัตกรรมสิ่งทอ และข่าวสารด้านสิ่งทอ นอกจากนี้หลักสูตรฝึกอบรมควรมีเนื้อหา มีคู่มือและสื่อประกอบการฝึกอบรมที่เข้าใจง่าย

ดังนั้น การจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านสิ่งทอและเครื่องแต่งกายในกลุ่มผู้ประกอบการ SMEs และ OTOP เนื้อหาทางด้านการบริหาร การจัดการนวัตกรรมสิ่งทอ และข่าวสารด้านสิ่งทอ มีความจำเป็นในการฝึกอบรมแต่เนื้อหาที่นำมาใช้ควรมีการปรับให้มีความเข้าใจได้ง่าย เพื่อให้กลุ่มผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงเนื้อหาของ การฝึกอบรมได้อย่างง่ายและทำให้มีประสิทธิภาพในการฝึกอบรม ที่สามารถต่อยอดสู่การนำไปใช้ได้จริงในการพัฒนาทักษะและธุรกิจด้านสิ่งทอและแฟชั่น

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น เป็นการศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่นเพื่อการจัดหารายได้ มีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ประกอบด้วย

1. การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

กลุ่มประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่
ผู้ประกอบการ ด้านสิ่งทอและแฟชั่น ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
บุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ประกอบการ ด้านสิ่งทอและแฟชั่น ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 20 แห่ง

บุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 200 คน

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	หน่วยนับ
สถานประกอบการด้านสิ่งทอและแฟชั่น	20	แห่ง
บุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น	200	คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สำหรับศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านสิ่งทอและแฟชั่น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ลักษณะสถานประกอบการ ระยะเวลาการดำเนินงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น โดยแยกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความรู้ตามสายงาน ด้านหลักสูตรระยะสั้น เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 อันดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 อันดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามเก็บข้อมูลสถานประกอบการและบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
2. รวบรวมแบบสอบถามแล้วทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อตรวจสอบคะแนน
3. นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างโดยการหาค่าร้อยละ
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านสิ่งทอและแฟชั่น และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) โดยประมาณค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	ระดับความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	ระดับความต้องการฝึกอบรมน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	ระดับความต้องการฝึกอบรมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	ระดับความต้องการฝึกอบรมมาก
ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ระดับความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550 : 33)

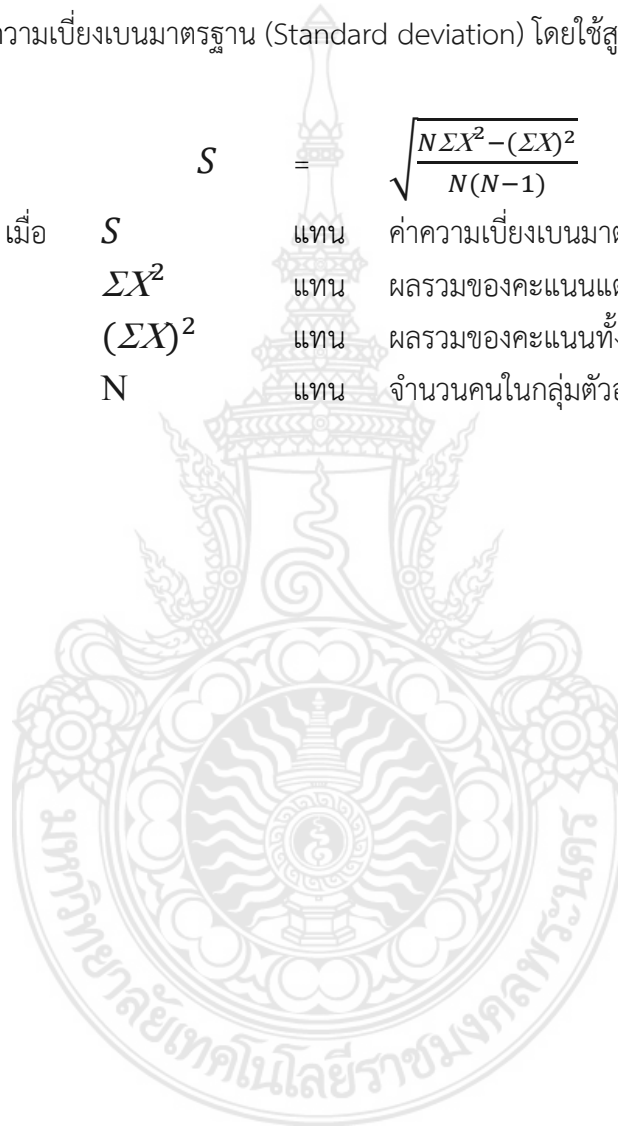
$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 ΣX แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550 : 60)

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

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรม สิ่งทอและแฟชั่น ได้กระทำตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพหลักสูตรระยะสั้นด้าน อุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพหลักสูตรระยะสั้นด้าน อุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น เป็นการศึกษา ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่นของ ผู้ประกอบการ และการศึกษาความต้องการของบุคลากรด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น โดยมีผล การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะของ สถานประกอบ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ และข้อมูลสถานภาพของบุคลากรด้านสิ่งทอและ แฟชั่นที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งข้อมูลเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สถานประกอบการ และ บุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น

ข้อมูลสถานประกอบการ ประกอบการ ประกอบด้วยข้อมูลของประเภทของสถานประกอบการ และระยะเวลาในการดำเนินงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ

ลักษณะงาน	จำนวน (สถานประกอบการ)	ร้อยละ
กลางน้ำ	4	20
ปลายน้ำ	16	80
รวม	20	100

จากตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทตามลักษณะของกระบวนการผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอ พบว่า สถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นในกลุ่มประเภทอุตสาหกรรมปลายน้ำ คิดเป็นร้อยละ 80 และเป็นกลุ่มประเภทอุตสาหกรรมกลางน้ำ คิดเป็นร้อยละ 20

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของระยะเวลาในการดำเนินกิจการ

ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ	จำนวน (สถานประกอบการ)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-
1 - 3 ปี	6	30
4 - 6 ปี	8	40
7 - 9 ปี	2	10
10 ปีขึ้นไป	4	20
รวม	20	100

จากตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของระยะเวลาในการดำเนินกิจการของสถานประกอบการ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินกิจการ พบว่า สถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20 และ 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

ข้อมูลบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดสถานประกอบการ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	88	44
หญิง	112	56
รวม	200	100

จากตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	48	24
30 ปีขึ้นไป	152	76
รวม	200	100

จากตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 76 และอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	119	59.50
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	81	40.50
รวม	200	100

จากตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.50 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.50

ตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	98	49
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	102	51
รวม	200	100

จากตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51 และมีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49

ตาราง 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

ตามสายงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อุตสาหกรรมต้นน้ำ	12	6
อุตสาหกรรมกลางน้ำ	32	16
อุตสาหกรรมปลายน้ำ	156	78
รวม	200	100

จากตาราง 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามสายปฏิบัติงานอุตสาหกรรมปลายน้ำมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78 รองลงมาอุตสาหกรรมกลางน้ำ คิดเป็นร้อยละ 16 และน้อยที่สุดอุตสาหกรรมต้นน้ำ คิดเป็นร้อยละ 6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น โดยแยก 2 ส่วน ได้แก่ ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่นของผู้ประกอบการ และการศึกษาความต้องการของบุคลากรด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น

2.1 ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่นของผู้ประกอบการ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 4.8 ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นของสถานประกอบการ ด้านบทบาทหน้าที่

การพัฒนาศักยภาพด้านบทบาทหน้าที่	X	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.41	0.65	ปานกลาง
2. ความสามารถในการมองภาพรวมองค์ประกอบการคิดเชิงสังเคราะห์ กรอบแนวคิด และแนวคิดใหม่	4.18	0.56	มาก
3. ความสามารถในการแสวงหาข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน และองค์กร	3.56	0.61	ปานกลาง
4. ความสามารถในการสื่อสาร	3.91	0.68	มาก
5. ความรู้ความเข้าใจในความถูกต้องของงาน	3.81	0.63	มาก
6. ความสามารถในการประสานงาน	3.85	0.74	มาก

ตาราง 4.8 (ต่อ)

การพัฒนาศักยภาพด้านบทบาทหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
7. ความสามารถในการวางแผน	3.74	0.71	มาก
8. ความสามารถในการติดตามงาน	3.46	0.68	มาก
9. ความสามารถในการเจรจาต่อรอง	3.97	0.87	มาก
10. ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา	3.71	0.62	มาก
11. ความสามารถในการจัดทำเอกสาร	4.11	0.63	มาก
12. ความสามารถในการใช้ภาษา	4.86	0.65	มากที่สุด

จากตาราง 4.8 ระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นของผู้ประกอบการ ด้านบทบาทหน้าที่ พบว่า ผู้ประกอบการตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการใช้ภาษามากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมาคือความสามารถในการมองภาพรวมองค์กร การคิดเชิงสังเคราะห์ กรอบแนวคิด และแนวคิดใหม่ ($\bar{X} = 4.18$) ความสามารถในการจัดทำเอกสาร ($\bar{X} = 4.11$) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง ($\bar{X} = 3.97$) ความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.91$) ความสามารถในการประสานงาน ($\bar{X} = 3.85$) ความรู้ความเข้าใจในความถูกต้องของงาน ($\bar{X} = 3.81$) ความสามารถในการวางแผน ($\bar{X} = 3.74$) ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.71$) ความสามารถในการแสวงหาข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน และองค์กร ($\bar{X} = 3.56$) ความสามารถในการติดตามงาน ($\bar{X} = 3.46$) และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ของสถานประกอบการด้านความรู้ตามสายงาน

การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ตามสายงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรม ต้นน้ำ ในกลุ่มเส้นใยธรรมชาติ เส้นใย ประดิษฐ์	4.20	0.61	มาก
2. ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรม กลางน้ำ ได้แก่ การผลิตเส้นด้าย ผ้าผืน การย้อม การพิมพ์ การตกแต่งสำเร็จ	4.15	0.64	มาก
3. ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรม ปลายน้ำ เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประกอบการ แต่งกาย เคหะสิ่งทอ	3.40	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 4.9 ระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นของผู้ประกอบการ ด้านความรู้ตามสายงาน พบว่า ผู้ประกอบการตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรม ต้นน้ำ ในกลุ่มเส้นใยธรรมชาติ เส้น

ใยประดิษฐ์ ($\bar{X} = 4.20$) ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมกลางน้ำ ได้แก่ การผลิตเส้นด้าย ผ้าฝืน การย้อม การพิมพ์ การตกแต่งสำเร็จ ($\bar{X} = 4.15$) ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมปลายน้ำ เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประกอบการแต่งกาย เคหะสิ่งทอ ($\bar{X} = 3.40$) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ของสถานประกอบการ ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ

การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. การพัฒนานวัตกรรมจากเส้นใยธรรมชาติ	3.78	0.65	มาก
2. การพัฒนานวัตกรรมจากเส้นใยประดิษฐ์	3.10	0.68	ปานกลาง
3. การพัฒนาสมบัติพิเศษของเส้นใย	3.82	0.70	มาก

จากตาราง 4.10 ระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นของผู้ประกอบการ ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการหลักสูตรการพัฒนานวัตกรรมจากเส้นใยธรรมชาติมากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือการพัฒนาจากเส้นใยธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.78$) และการพัฒนานวัตกรรมจากเส้นใยประดิษฐ์ ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ของสถานประกอบการ ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมกลางน้ำ

การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมกลางน้ำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. นวัตกรรมการย้อมสีธรรมชาติ	4.56	0.61	มากที่สุด
2. นวัตกรรมการย้อมสีสังเคราะห์	3.21	0.64	ปานกลาง
3. นวัตกรรมการพิมพ์สิ่งทอ	3.53	0.65	มาก
4. กระบวนการผลิตทอผ้า	3.75	0.74	มาก
5. กระบวนการผลิตผ้าถัก	3.54	0.76	มาก
6. การตกแต่งสำเร็จ	4.36	0.61	มาก

จากตาราง 4.11 ระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมกลางน้ำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการหลักสูตรนวัตกรรมการย้อมสีธรรมชาติมากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาคือ การตกแต่งสำเร็จ ($\bar{X} = 4.36$) กระบวนการผลิตทอผ้า ($\bar{X} = 3.75$) กระบวนการผลิตผ้าถัก ($\bar{X} = 3.54$) นวัตกรรมการพิมพ์สิ่งทอ ($\bar{X} = 3.53$) และนวัตกรรมการย้อมสีสังเคราะห์ ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นของสถานประกอบการ ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมปลายน้ำ

การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมปลายน้ำ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ
1. การออกแบบลวดลายพิมพ์สิ่งทอ	3.55	0.60	มาก
2. การมัดย้อมและเทคนิคการย้อมสี	4.00	0.64	มาก
3. การทำแบบตัดเบื้องต้น	3.36	0.65	ปานกลาง
4. การทำแบบตัดเสื้อชาย	4.14	0.67	มาก
5. การทำแบบตัดและการตัดเย็บเสื้อเด็ก	3.61	0.80	มาก
6. การทำแบบตัดบนหุ่น	3.84	0.80	มาก
7. การทำแบบตัดด้วยคอมพิวเตอร์	4.10	0.65	มาก
8. การทำแพทเทิร์นอุตสาหกรรม	4.20	0.60	มาก
9. การตัดเย็บเสื้อผ้า	3.36	0.72	ปานกลาง
10. การตัดเย็บเสื้อผ้าอุตสาหกรรม	3.56	0.63	มาก
11. การออกแบบเสื้อผ้าแฟชั่น	3.65	0.60	มาก
12. การออกแบบผลิตภัณฑ์สิ่งทอ	3.75	0.76	มาก
13. การออกแบบกระเป๋าและเครื่องประกอบการแต่งกาย	3.54	0.60	มาก
14. การออกแบบเคหะสิ่งทอ	3.56	0.75	มาก
15. การออกแบบเสื้อผ้าด้วยคอมพิวเตอร์	4.10	0.70	มาก
16. การออกแบบลวดลายด้วยคอมพิวเตอร์	3.58	0.69	มาก
17. แนวโน้มแฟชั่น	4.20	0.60	มาก
18. การจัดการสินค้าแฟชั่น	4.28	0.72	มาก

จากตาราง 4.12 ระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นของผู้ประกอบการ ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมปลายน้ำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการหลักสูตรการจัดการสินค้าแฟชั่น ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือแนวโน้มแฟชั่น และการทำแพทเทิร์นอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 4.20$) การทำแบบตัดเสื้อชาย ($\bar{X} = 4.14$) การออกแบบเสื้อผ้าด้วยคอมพิวเตอร์ และการทำแบบตัดด้วยคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 3.84$) การมัดย้อมและเทคนิคการย้อมสี ($\bar{X} = 4.10$) การทำแบบตัดบนหุ่น ($\bar{X} = 3.95$) การออกแบบผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ($\bar{X} = 3.75$) การออกแบบเสื้อผ้าแฟชั่น ($\bar{X} = 3.65$) การทำแบบตัดและการตัดเย็บเสื้อเด็ก ($\bar{X} = 3.61$) การออกแบบลวดลายด้วยคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 3.58$) การออกแบบเคหะสิ่งทอ และการตัดเย็บเสื้อผ้าอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 3.56$) การออกแบบกระเป๋าและเครื่องประกอบการแต่งกาย ($\bar{X} = 3.54$) การออกแบบลวดลายพิมพ์สิ่งทอ ($\bar{X} = 3.55$) การตัดเย็บเสื้อผ้า และการทำแบบตัดเบื้องต้น ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอของผู้ประกอบการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ (Product)			
1.1 หลักสูตรฝึกอบรมมีมาตรฐานหลากหลาย และเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน	4.85	0.50	มากที่สุด
1.2 สื่อมีความทันสมัย หลากหลาย และพร้อมให้บริการ	4.50	0.55	มาก
1.3 ห้องประชุม/ห้องปฏิบัติการมีขนาดที่เหมาะสมและมีอุปกรณ์พร้อมให้บริการ	4.54	0.56	มากที่สุด
2. ด้านราคา (Price)			
2.1 มีป้ายประกาศหรือป้ายแสดงราคา ค่าบริการที่ชัดเจน	4.35	0.85	มาก
2.2 อัตราค่าผลิตภัณฑ์และบริการมีความสมเหตุสมผล	4.90	0.73	มากที่สุด
2.3 ราคาที่กำหนดสามารถต่อรองให้ตรงกับความต้องการได้	4.76	0.65	มากที่สุด
3. ด้านสถานที่ (Place)			
3.1 สถานที่ตั้งหาได้ง่าย และสะดวกต่อการเดินทางมาใช้บริการ	4.35	0.82	มาก
3.2 มีแผนผัง หรือสัญลักษณ์ แสดงทางเดิน และห้องต่างได้อย่างชัดเจน	4.00	0.90	มาก
3.3 อาคารมีความสะอาด และได้มาตรฐาน	4.50	0.60	มาก
4. ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion)			
4.1 มีการจัดรายการพิเศษ โปรโมชั่น ส่วนลด ส่วนแถม	4.45	0.63	มาก
4.2 มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมบริการผ่านสื่อต่าง ๆ	4.50	0.65	มาก
5. ด้านบุคลากร (People)			
5.1 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญ	4.75	0.60	มากที่สุด
5.2 บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำ ข้อมูลเชิงลึก	4.80	0.66	มากที่สุด
5.3 มีบุคลากรที่เพียงพอในการบริการ	4.10	0.69	มาก
5.4 บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ พร้อมให้บริการ	4.50	0.50	มาก

ตาราง 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการ หลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
6. ด้านกระบวนการ (Process)			
6.1 การให้บริการเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ	3.85	0.79	มาก
6.2 มีการประเมินและติดตามผลการ ให้บริการ	4.12	0.60	มาก
6.3 มีการให้บริการที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.50	0.80	มาก

จากตาราง 4.13 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอของผู้ประกอบการ โดยแยกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ ด้านราคา ด้านสถานที่ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ พบว่า

ด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ (Product) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการหลักสูตรฝึกอบรมมีมาตรฐาน หลากหลาย และเป็นที่ยอมรับในปัจจุบันมากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.85$) รองลงมาห้องประชุม/ห้องปฏิบัติการมีขนาดที่เหมาะสมและมีอุปกรณ์พร้อมให้บริการ ($\bar{X} = 4.54$) และสื่อมีความทันสมัย หลากหลาย และพร้อมให้บริการ ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ

ด้านราคา (Price) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการอัตราค่าผลิตภัณฑ์และบริการมีความสมเหตุสมผล ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมาราคาที่กำหนดสามารถต่อรองให้ตรงกับความต้องการได้ ($\bar{X} = 4.76$) และมีป้ายประกาศหรือป้ายแสดงราคาค่าบริการที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

ด้านสถานที่ (Place) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการอาคารมีความสะอาด และได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาสถานที่ตั้งหาได้ง่าย และสะดวกต่อการเดินทางมาใช้บริการ ($\bar{X} = 4.35$) มีแผนผัง หรือสัญลักษณ์ แสดงทางเดิน และห้องต่างได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมบริการผ่านสื่อต่าง ๆ มากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมามีการจัดรายการพิเศษ โปรโมชั่น ส่วนลด ส่วนแถม ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ด้านบุคลากร (People) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการบุคลากรสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำข้อมูลเชิงลึก ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมาบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.75$) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ พร้อมให้บริการ ($\bar{X} = 4.50$) และมีบุคลากรที่เพียงพอในการบริการ ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ด้านกระบวนการ (Process) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีการบริการที่เสมอภาคเท่าเทียมกันมากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมามีการประเมินและติดตามผลการให้บริการ ($\bar{X} = 4.12$) และการให้บริการเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

2.2 ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่นสามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 4.14 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ด้าน
บทบาทหน้าที่

การพัฒนาศักยภาพด้านบทบาทหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ใน สถานการณ์ต่าง ๆ	3.41	0.65	ปานกลาง
2. ความสามารถในการมองภาพรวมองค์กร การคิดเชิงสังเคราะห์ กรอบแนวคิด และ แนวคิดใหม่	3.80	0.56	มาก
3. ความสามารถในการแสวงหาข้อมูล จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และองค์กร	3.36	0.71	ปานกลาง
4. ความสามารถในการสื่อสาร	3.84	0.61	มาก
5. ความรู้ความเข้าใจในความถูกต้องของงาน	3.79	0.63	มาก
6. ความสามารถในการประสานงาน	3.92	0.74	มาก
7. ความสามารถในการวางแผน	3.61	0.73	มาก
8. ความสามารถในการติดตามงาน	3.76	0.68	มาก
9. ความสามารถในการเจรจาต่อรอง	3.77	0.87	มาก
10. ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา	3.65	0.74	มาก
11. ความสามารถในการจัดทำเอกสาร	3.58	0.65	มาก
12. ความสามารถในการใช้ภาษา	4.32	0.63	มาก

จากตาราง 4.14 ระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นด้านบทบาทหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการใช้ภาษามากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือต้องการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการประสานงาน ($\bar{X} = 3.92$) ความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.84$) ความสามารถในการมองภาพรวมองค์กร การคิดเชิงสังเคราะห์ กรอบแนวคิด และแนวคิดใหม่ ($\bar{X} = 3.80$) ความรู้ความเข้าใจในความถูกต้องของงาน ($\bar{X} = 3.79$) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง ($\bar{X} = 3.77$) ความสามารถในการติดตามงาน ($\bar{X} = 3.76$) ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.65$) ความสามารถในการวางแผน ($\bar{X} = 3.61$) ความสามารถในการจัดทำเอกสาร ($\bar{X} = 3.58$) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.41$) และความสามารถในการแสวงหาข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและองค์กร ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

ตาราง 4.15 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ด้านความรู้ตามสายงาน

การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ตามสายงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมต้นน้ำ ในกลุ่มเส้นใยธรรมชาติ เส้นใยประดิษฐ์	3.12	0.72	ปานกลาง
2. ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมกลางน้ำ ได้แก่ การผลิตเส้นด้าย ผ้าผืน การย้อม การพิมพ์ การตกแต่งสำเร็จ	3.34	0.62	ปานกลาง
3. ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมปลายน้ำ เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประกอบการแต่งกาย เคหะสิ่งทอ	4.34	0.68	มาก

จากตาราง 4.15 ระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นด้านความรู้ตามสายงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมปลายน้ำ เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประกอบการแต่งกาย เคหะสิ่งทอ มากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือต้องการความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมกลางน้ำ ได้แก่ การผลิตเส้นด้าย ผ้าผืน การย้อม การพิมพ์ การตกแต่งสำเร็จ ($\bar{X} = 3.42$) และความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมต้นน้ำ ในกลุ่มเส้นใยธรรมชาติ เส้นใยประดิษฐ์ ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

ตาราง 4.16 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ

การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. การพัฒนานวัตกรรมจากเส้นใยธรรมชาติ	3.65	0.74	มาก
2. การพัฒนานวัตกรรมจากเส้นใยประดิษฐ์	3.21	0.63	ปานกลาง
3. การพัฒนาสมบัติพิเศษของเส้นใย	3.96	0.65	มาก

จากตาราง 4.16 ระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการหลักสูตรการพัฒนาสมบัติพิเศษของเส้นใยมากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือการพัฒนา นวัตกรรมจากเส้นใยธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.65$) และการพัฒนานวัตกรรมจากเส้นใยประดิษฐ์ ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

ตาราง 4.17 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ด้าน
หลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมกลางน้ำ

การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพ อุตสาหกรรมกลางน้ำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. นวัตกรรมการย้อมสีธรรมชาติ	4.32	0.71	มาก
2. นวัตกรรมการย้อมสีสังเคราะห์	3.42	0.61	ปานกลาง
3. นวัตกรรมการพิมพ์สิ่งทอ	3.83	0.67	มาก
4. กระบวนการผลิตผ้าทอ	3.64	0.74	มาก
5. กระบวนการผลิตผ้าถัก	3.68	0.82	มาก
6. การตกแต่งสำเร็จ	4.16	0.63	มาก

จากตาราง 4.17 ระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมกลางน้ำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการหลักสูตรนวัตกรรมการย้อมสีธรรมชาติมากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ การตกแต่งสำเร็จ ($\bar{X} = 4.16$) นวัตกรรมการพิมพ์สิ่งทอ ($\bar{X} = 3.83$) กระบวนการผลิตผ้าถัก ($\bar{X} = 3.68$) กระบวนการผลิตผ้าทอ ($\bar{X} = 3.64$) และนวัตกรรมการย้อมสีสังเคราะห์ ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

ตาราง 4.18 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ด้าน
หลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมปลายน้ำ

การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพ อุตสาหกรรมปลายน้ำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. การออกแบบลวดลายพิมพ์สิ่งทอ	3.69	0.61	มาก
2. การมัดย้อมและเทคนิคการย้อมสี	4.35	0.62	มาก
3. การทำแบบตัดเบื้องต้น	3.45	0.73	ปานกลาง
4. การทำแบบตัดเสื้อชาย	3.85	0.78	มาก
5. การทำแบบตัดบนหุ่น	4.35	0.61	มาก
6. การทำแบบตัดด้วยคอมพิวเตอร์	4.35	0.86	มาก
7. การทำแพทเทิร์นอุตสาหกรรม	4.12	0.61	มาก
8. การตัดเย็บเสื้อผ้า	4.02	0.63	มาก
9. การตัดเย็บเสื้อผ้าอุตสาหกรรม	3.45	0.74	ปานกลาง
10. การออกแบบเสื้อผ้าแฟชั่น	3.53	0.73	มาก
11. การออกแบบเสื้อผ้าแฟชั่น	3.89	0.68	มาก
12. การออกแบบผลิตภัณฑ์สิ่งทอ	3.65	0.87	มาก
13. การออกแบบกระเป๋าและเครื่อง ประกอบการแต่งกาย	3.89	0.61	มาก

ตาราง 4.18 (ต่อ)

การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพ อุตสาหกรรมปลายน้ำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
14. การออกแบบเคหะสิ่งทอ	3.45	0.63	ปานกลาง
15. การออกแบบเสื้อผ้าด้วยคอมพิวเตอร์	3.85	0.74	มาก
16. การออกแบบลวดลายด้วยคอมพิวเตอร์	3.78	0.73	มาก
17. แนวโน้มแฟชั่น	4.21	0.68	มาก
18. การจัดการสินค้าแฟชั่น	3.95	0.79	มาก

จากตาราง 4.18 ระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมปลายน้ำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการหลักสูตรการมัดย้อมและเทคนิคการย้อมสี การทำแบบตัดบนหุ่น และการทำแบบตัดด้วยคอมพิวเตอร์ มากที่สุดมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือแนวโน้มแฟชั่น ($\bar{X} = 4.21$) การทำแพทเทิร์นอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 4.12$) การตัดเย็บเสื้อผ้า ($\bar{X} = 4.02$) การจัดการสินค้าแฟชั่น ($\bar{X} = 3.95$) การออกแบบกระเป๋าและเครื่องประกอบการแต่งกาย และการออกแบบเสื้อผ้าแฟชั่น ($\bar{X} = 3.89$) การออกแบบเสื้อผ้าด้วยคอมพิวเตอร์ และการทำแบบตัดเสื้อผ้าชาย ($\bar{X} = 3.85$) การออกแบบลวดลายด้วยคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 3.78$) การออกแบบลวดลายพิมพ์สิ่งทอ ($\bar{X} = 3.69$) การออกแบบผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ($\bar{X} = 3.65$) การออกแบบเสื้อผ้าแฟชั่น ($\bar{X} = 3.53$) และการทำแบบตัดเบื้องต้น การตัดเย็บเสื้อผ้าอุตสาหกรรม และการออกแบบเคหะสิ่งทอ ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอของบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น

ตาราง 4.19 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ (Product)			
1.1 หลักสูตรฝึกอบรมมีมาตรฐานหลากหลายและเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน	4.65	0.68	มากที่สุด
1.2 สื่อมีความทันสมัย หลากหลาย และพร้อมให้บริการ	4.45	0.65	มาก
1.3 ห้องประชุม/ห้องปฏิบัติการมีขนาดที่เหมาะสมและมีอุปกรณ์พร้อมให้บริการ	4.54	0.62	มากที่สุด
2. ด้านราคา (Price)			
2.1 มีป้ายประกาศหรือป้ายแสดงราคาค่าบริการที่ชัดเจน	4.63	0.73	มากที่สุด

ตาราง 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการ หลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ
2.2 อัตราค่าผลิตภัณฑ์และบริการมีความ สมเหตุสมผล	4.87	0.77	มากที่สุด
2.3 ราคาที่กำหนดสามารถต่อรองให้ตรงกับ ความต้องการได้	4.67	0.69	มากที่สุด
3. ด้านสถานที่ (Place)			
3.1 สถานที่ตั้งหาได้ง่าย และสะดวกต่อการ เดินทางมาใช้บริการ	4.15	0.82	มาก
3.2 มีแผนผัง หรือสัญลักษณ์ แสดงทางเดิน และห้องต่างได้อย่างชัดเจน	4.02	0.90	มาก
3.3 อาคารมีความสะอาด และได้มาตรฐาน	4.45	0.60	มาก
4. ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion)			
4.1 มีการจัดรายการพิเศษ โปรโมชั่น ส่วนลด ส่วนแถม	4.56	0.73	มากที่สุด
4.2 มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมบริการผ่าน สื่อต่าง ๆ	4.45	0.87	มาก
5. ด้านบุคลากร (People)			
5.1 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญ	4.67	0.64	มากที่สุด
5.2 บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำ ข้อมูลเชิงลึก	4.73	0.61	มากที่สุด
5.3 มีบุคลากรที่เพียงพอในการบริการ	4.45	0.73	มาก
5.4 บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ พร้อมให้บริการ	4.74	0.62	มากที่สุด
6. ด้านกระบวนการ (Process)			
6.1 การให้บริการเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ	4.21	0.73	มาก
6.2 มีการประเมินและติดตามผลการ ให้บริการ	4.34	0.62	มาก
6.3 มีการให้บริการที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.44	0.78	มาก

จากตาราง 4.19 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอ โดยแยกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ ด้านราคา ด้านสถานที่ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ พบว่า

ด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ (Product) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการสื่อมีความทันสมัย หลากหลาย และพร้อมให้บริการมากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.65) รองลงมา

ห้องประชุม/ห้องปฏิบัติการมีขนาดที่เหมาะสมและมีอุปกรณ์พร้อมให้บริการ ($\bar{X} = 4.54$) และสื่อมีความทันสมัย หลากหลาย และพร้อมให้บริการ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ด้านราคา (Price) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการอัตราค่าผลิตภัณฑ์และบริการมีความสมเหตุสมผลมากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.87$) รองลงมาราคาที่กำหนดสามารถต่อรองให้ตรงกับความต้องการได้ ($\bar{X} = 4.67$) และมีป้ายประกาศหรือป้ายแสดงราคาค่าบริการที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.63$) ตามลำดับ

ด้านสถานที่ (Place) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการอาคารมีความสะอาด และได้มาตรฐานมากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาสถานที่ตั้งหาได้ง่าย และสะดวกต่อการเดินทางมาใช้บริการ ($\bar{X} = 4.15$) และมีแผนผัง หรือสัญลักษณ์ แสดงทางเดิน และห้องต่างได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้มีการจัดรายการพิเศษ โปรโมชัน ส่วนลด ส่วนแถมมากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมามีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมบริการผ่านสื่อต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ด้านบุคลากร (People) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการบุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ พร้อมให้บริการ มากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมาบุคลากรสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำข้อมูลเชิงลึก ($\bar{X} = 4.73$) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.67$) มีบุคลากรที่เพียงพอในการบริการ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ด้านกระบวนการ (Process) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีการให้บริการที่เสมอภาคเท่าเทียมกันมากที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาได้มีการประเมินและติดตามผลการให้บริการ ($\bar{X} = 4.34$) และการให้บริการเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น

เป็นการเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น ของผู้ประกอบการและบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น เพื่อแสดงถึงความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความรู้ตามสายงาน การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมกลางน้ำ การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมปลายน้ำ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการ

1. การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านบทบาทหน้าที่ ซึ่งเป็นการแสดงความต้องการในพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่มีผลต่อการทำงานในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ตาราง 4.20 ตารางเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอ และแฟชั่นของสถานประกอบการ ด้านบทบาทหน้าที่

การพัฒนาศักยภาพด้านบทบาทหน้าที่	\bar{X} ผู้ประกอบการ	\bar{X} บุคลากร
1. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.41	3.41
2. ความสามารถในการมองภาพรวมองค์การ การคิดเชิงสังเคราะห์ กรอบแนวคิด และแนวคิดใหม่	4.18	3.80
3. ความสามารถในการแสวงหาข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน และองค์กร	3.56	3.36
4. ความสามารถในการสื่อสาร	3.91	3.84
5. ความรู้ความเข้าใจในความถูกต้องของงาน	3.81	3.79
6. ความสามารถในการประสานงาน	3.85	3.92
7. ความสามารถในการวางแผน	3.74	3.61
8. ความสามารถในการติดตามงาน	3.46	3.76
9. ความสามารถในการเจรจาต่อรอง	3.97	3.77
10. ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา	3.71	3.65
11. ความสามารถในการจัดทำเอกสาร	4.11	3.58
12. ความสามารถในการใช้ภาษา	4.86	4.32

จากตาราง 4.20 พบว่า ผู้ประกอบให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านบทบาทหน้าที่ในส่วนของการใช้ภาษามากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รองลงมาเป็นความสามารถในการสื่อสาร เนื่องจากปัจจุบันการดำเนินธุรกิจมีการเปิดเสรีทางการค้า รวมถึงการใช้สื่อออนไลน์ในการติดต่อด้านธุรกิจและการค้า ทำให้ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับความสามารถทางด้านภาษาค่อนข้างมาก ซึ่งในกลุ่มของบุคลากรก็ให้ความสำคัญกับทักษะทางด้านภาษาด้วยเช่นกัน

2. การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ตามสายงาน ซึ่งเป็นการแสดงความต้องการในพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามหน้าที่รับผิดชอบในส่วนงานโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม

ตาราง 4.21 ตารางเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอ และแฟชั่นของสถานประกอบการ ด้านความรู้ตามสายงาน

การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ตามสายงาน	\bar{X}	\bar{X}
	ผู้ประกอบการ	บุคลากร
1. ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรม ต้นน้ำ ในกลุ่มเส้นใยธรรมชาติ เส้นใย ประดิษฐ์	4.20	3.12
2. ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรม กลางน้ำ ได้แก่ การผลิตเส้นด้าย ผ้าผืน การย้อม การพิมพ์ การตกแต่งสำเร็จ	4.15	3.34
3. ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรม ปลายน้ำ เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประกอบการ แต่งกาย เคหะสิ่งทอ	3.40	4.34

จากตาราง 4.21 พบว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ตามสายงาน ในส่วนของความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรม ต้นน้ำ ในกลุ่มเส้นใยธรรมชาติ เส้นใยประดิษฐ์ ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มบุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมปลายน้ำ เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประกอบการแต่งกาย เคหะสิ่งทอ ซึ่งจากการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่า กลุ่มผู้ประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประกอบธุรกิจในส่วนของอุตสาหกรรมกลางน้ำและปลายน้ำ ทำให้มีความสนใจในส่วนของอุตสาหกรรมต้นน้ำในส่วนของเส้นใยธรรมชาติ เนื่องจากปัจจุบันมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งถือเป็นองค์ความรู้ที่น่าสนใจในการนำมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ภายใต้ตราสินค้าที่ผู้ประกอบการดำเนินงาน รวมถึงการเพิ่มสมบัติให้กับผลิตภัณฑ์ที่สามารถเพิ่มประโยชน์ใช้สอยให้กับผลิตภัณฑ์อันเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้า ในส่วนของบุคลากรพบว่า จากความต้องการในการพัฒนาความรู้ด้านอุตสาหกรรมปลายน้ำ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มอุตสาหกรรมปลายน้ำและมีความพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญตามสายงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

3. การเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ โดยแบ่งเป็นกลุ่มหลักสูตรเป็น 3 กลุ่ม

ตาราง 4.22 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น
ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ

การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพ อุตสาหกรรมต้นน้ำ	\bar{X} ผู้ประกอบการ	\bar{X} บุคลากร
1. การพัฒนานวัตกรรมจากเส้นใยธรรมชาติ	3.78	3.65
2. การพัฒนานวัตกรรมจากเส้นใยประดิษฐ์	3.10	3.21
3. การพัฒนาสมบัติพิเศษของเส้นใย	3.82	3.96

จากตาราง 4.22 พบว่า ผู้ประกอบการมีความสนใจในการพัฒนาสมบัติพิเศษของเส้นใย สอดคล้องกับกลุ่มบุคลากร เนื่องจากปัจจุบันมีการนำเสนอนวัตกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับเส้นใย โดยเฉพาะการนำเส้นใยธรรมชาติที่ได้จากพืชมาประดิษฐ์เป็นเส้นใยและทอเป็นผืนผ้า ซึ่งสามารถนำมาต่อยอดในการผลิตรูปแบบผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในกลุ่มที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่สามารถเป็นช่องทางการตลาดในปัจจุบัน

4. การเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมกลางน้ำ ซึ่งเป็นการแสดงความต้องการในพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหลักสูตรอุตสาหกรรมกลางน้ำ

ตาราง 4.23 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น
ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมกลางน้ำ

การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพ อุตสาหกรรมกลางน้ำ	\bar{X} ผู้ประกอบการ	\bar{X} บุคลากร
1. นวัตกรรมการย้อมสีธรรมชาติ	4.56	4.32
2. นวัตกรรมการย้อมสีสังเคราะห์	3.21	3.42
3. นวัตกรรมการพิมพ์สิ่งทอ	3.53	3.83
4. กระบวนการผลิตผ้าทอ	3.75	3.64
5. กระบวนการผลิตผ้าถัก	3.54	3.68
6. การตกแต่งสำเร็จ	4.36	4.16

จากตาราง 4.23 พบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมการย้อมสีธรรมชาติมากที่สุด รองลงมาคือการตกแต่งสำเร็จซึ่งมีความสอดคล้องกับกลุ่มบุคลากร เนื่องจากปัจจุบันให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อีกทั้งผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ในท้องตลาดก็มีภาพลักษณ์ที่สอดคล้องกัน และผลิตภัณฑ์ในกลุ่มสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีค่อนข้างมากการนำนวัตกรรมการตกแต่งสำเร็จเข้ามาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางที่น่าสนใจที่จะช่วยเพิ่มหน้าที่ใช้สอยให้กับผลิตภัณฑ์ เพื่อสร้างความแตกต่างให้กับผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าและการเพิ่มกลุ่มเป้าหมายทางการตลาด

5. การเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมปลายน้ำ ซึ่งเป็นการแสดงความต้องการในพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหลักสูตรอุตสาหกรรมปลายน้ำระหว่างผู้ประกอบการกับบุคลากร

ตาราง 4.24 เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมปลายน้ำ

การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพ อุตสาหกรรมปลายน้ำ	\bar{X} ผู้ประกอบการ	\bar{X} บุคลากร
1. การออกแบบลวดลายพิมพ์สิ่งทอ	3.55	3.69
2. การมัดย้อมและเทคนิคการย้อมสี	4.00	4.35
3. การทำแบบตัดเบื้องต้น	3.36	3.45
4. การทำแบบตัดเสื้อชาย	4.14	3.85
5. การทำแบบตัดบนหุ่น	3.61	4.35
6. การทำแบบตัดด้วยคอมพิวเตอร์	3.84	4.35
7. การทำแพทเทิร์นอุตสาหกรรม	4.10	4.12
8. การตัดเย็บเสื้อผ้า	4.20	4.02
9. การตัดเย็บเสื้อผ้าอุตสาหกรรม	3.36	3.45
10. การออกแบบเสื้อผ้าแฟชั่น	3.56	3.53
11. การออกแบบเสื้อผ้าแฟชั่น	3.65	3.89
12. การออกแบบผลิตภัณฑ์สิ่งทอ	3.75	3.65
13. การออกแบบกระเป๋าและเครื่อง ประกอบการแต่งกาย	3.54	3.89
14. การออกแบบเคหะสิ่งทอ	3.56	3.45
15. การออกแบบเสื้อผ้าด้วยคอมพิวเตอร์	4.10	3.85
16. การออกแบบลวดลายด้วยคอมพิวเตอร์	3.58	3.78
17. แนวโน้มแฟชั่น	4.20	4.21
18. การจัดการสินค้าแฟชั่น	4.28	3.95

จากตาราง 4.24 พบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการฝึกอบรมด้านการจัดการสินค้าแฟชั่น รองลงมาเป็นแนวโน้มแฟชั่น การตัดเย็บเสื้อผ้า การตัดเย็บเสื้อชาย การทำแพทเทิร์นอุตสาหกรรม การออกแบบเสื้อผ้าด้วยคอมพิวเตอร์ การมัดย้อมและเทคนิคการย้อมสี ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มบุคลากรที่มีความต้องการฝึกอบรมด้านการมัดย้อมและเทคนิคการย้อมสี การทำแบบตัดบนหุ่น และการทำแบบตัดด้วยคอมพิวเตอร์สูงสุด รองลงมา แนวโน้มแฟชั่น การทำแพทเทิร์นอุตสาหกรรม และ การตัดเย็บเสื้อผ้า หากพิจารณาลำดับความต้องการของทั้งสองกลุ่มจะมีลำดับความต้องการที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งในสวนของสถานประกอบการมุ่งความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อการบริหารจัดการเป็นอันดับแรก และในส่วนของกลุ่มบุคลากรมุ่งไปในการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคคลในสายงานที่รับผิดชอบใน

กลุ่มของเครื่องนุ่งห่ม หากพิจารณาจะพบว่าทั้งสองกลุ่มยังคงให้ความสนใจในการมัดย้อมและเทคนิคการย้อมสีเพื่อเป็นการเพิ่มเทคนิคให้กับผลิตภัณฑ์

6. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอของผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นการแสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการของผู้ประกอบการระหว่างผู้ประกอบการกับบุคลากร

ตาราง 4.25 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอของผู้ประกอบการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการ	\bar{X} ผู้ประกอบการ	\bar{X} บุคลากร
1. ด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ (Product)		
1.1 หลักสูตรฝึกอบรมมีมาตรฐานหลากหลาย และเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน	4.85	4.65
1.2 สื่อมีความทันสมัย หลากหลาย และพร้อมให้บริการ	4.50	4.45
1.3 ห้องประชุม/ห้องปฏิบัติการมีขนาดที่เหมาะสมและมีอุปกรณ์พร้อมให้บริการ	4.54	4.54
2. ด้านราคา (Price)		
2.1 มีป้ายประกาศหรือป้ายแสดงราคาค่าบริการที่ชัดเจน	4.35	4.63
2.2 อัตราค่าผลิตภัณฑ์และบริการมีความสมเหตุสมผล	4.00	4.87
2.3 ราคาที่กำหนดสามารถต่อรองให้ตรงกับความต้องการได้	4.50	4.67
3. ด้านสถานที่ (Place)		
3.1 สถานที่ตั้งหาได้ง่าย และสะดวกต่อการเดินทางมาใช้บริการ	4.35	4.15
3.2 มีแผนผัง หรือสัญลักษณ์ แสดงทางเดิน และห้องต่างได้อย่างชัดเจน	4.00	4.02
3.3 อาคารมีความสะอาด และได้มาตรฐาน	4.50	4.45
4. ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion)		
4.1 มีการจัดรายการพิเศษ โปรโมชั่น ส่วนลด ส่วนแถม	4.45	4.56
4.2 มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมบริการผ่านสื่อต่าง ๆ	4.50	4.45
5. ด้านบุคลากร (People)		
5.1 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญ	4.75	4.67
5.2 บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำข้อมูลเชิงลึก	4.80	4.73
5.3 มีบุคลากรที่เพียงพอในการบริการ	4.10	4.45
5.4 บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ พร้อมให้บริการ	4.50	4.74

ตาราง 4.25 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการ	\bar{X}	\bar{X}
	ผู้ประกอบการ	บุคลากร
6. ด้านกระบวนการ (Process)		
6.1 การให้บริการเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ	3.85	4.21
6.2 มีการประเมินและติดตามผลการให้บริการ	4.12	4.34
6.3 มีการให้บริการที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.50	4.44

จากตาราง 4.25 พบว่า ผู้ประกอบการมีปัจจัยในการเลือกใช้บริการสามอันดับแรกโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยในการเลือกใช้บริการด้านผลิตภัณฑ์และการบริการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลากร และด้านการส่งเสริมการตลาด จากข้อมูลทำให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ประกอบการให้ความสำคัญในด้านผลิตภัณฑ์และการบริการที่เป็นหลักสุดระยะสั้นที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการตลาดที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับขนาดของกลุ่มผู้ฝึกอบรมและการประสานงานเพื่อความเหมาะสมกับที่สถานประกอบการต้องจ่ายค่าบริการและประเด็นที่สำคัญคือด้านบุคลากรที่ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญและพร้อมให้คำปรึกษา และนำข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มบุคลากรที่มีปัจจัยในการเลือกใช้บริการสามอันดับแรกโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านราคามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลากร และด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ จากข้อมูลจะแสดงให้เห็นว่ากลุ่มบุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านราคาเป็นอันดับแรก เนื่องจากส่วนใหญ่กลุ่มบุคลากรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพต้องมีการตรวจสอบราคาให้เหมาะสมเพื่อไม่เป็นการเพิ่มภาระทางการเงินและราคานั้นต้องมีความเหมาะสมกับภาพรวมหลักสูตรที่จะได้รับจากการบริการ รวมถึงการให้ความสำคัญกับด้านบุคลากรและด้านผลิตภัณฑ์และการบริการที่มีความสอดคล้องกับกลุ่มผู้ประกอบการ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น มุ่งศึกษาความแนวทางการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น โดยการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมด้านสิ่งทอและแฟชั่น รวมถึงการศึกษาข้อมูลในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่หลัก 3 ด้าน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวโน้มความต้องการในการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาอาชีพด้านสิ่งทอและแฟชั่น
2. เพื่อการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอและแฟชั่นให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป
3. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอและแฟชั่นให้มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการทางด้านสิ่งทอและแฟชั่น จำนวน 20 แห่ง
2. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านสิ่งทอและแฟชั่น จำนวน 200 คน
3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปแนวทางการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอและแฟชั่น จำนวน 4 หลักสูตร

คำสำคัญของการวิจัย

หลักสูตรระยะสั้น, สิ่งทอและแฟชั่น

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ผู้ประกอบการและบุคลากร บุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ประกอบการและบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเป็น

ตาราง 5.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	หน่วยนับ
สถานประกอบการด้านสิ่งทอและแฟชั่น	20	แห่ง
บุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น	200	คน
รวม	220	

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สำหรับศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านสิ่งทอและแฟชั่น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ลักษณะสถานประกอบการ ระยะเวลาการดำเนินงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น โดยแยกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความรู้ตามสายงาน ด้านหลักสูตรระยะสั้น เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 อันดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 อันดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้อมูลแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการ และกลุ่มบุคลากร ดังนี้

1. ผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 20 สถานประกอบการ อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมกลางน้ำและกลุ่มอุตสาหกรรมปลายน้ำ ซึ่งเฉลี่ยของการดำเนินธุรกิจอยู่ในช่วงระหว่าง 1-6 ปี

2. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี สถานภาพการปฏิบัติงานเป็นบุคลากร โดยเฉลี่ยมีอายุงานมากกว่า 10 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมปลายน้ำ

2. ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นของสถานประกอบการ ด้านบทบาทหน้าที่ ผู้ประกอบให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านบทบาทหน้าที่ในส่วนของความสามารถในการใช้ภาษามากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รองลงมาเป็นความสามารถในการสื่อสาร เนื่องจากปัจจุบันการดำเนินธุรกิจมีการเปิดเสรีทางการค้า รวมถึงการใช้สื่อออนไลน์ในการติดต่อด้านธุรกิจและการค้า ทำให้ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับ

ความสามารถทางด้านภาษาค่อนข้างมาก ซึ่งในกลุ่มของบุคลากรก็ให้ความสำคัญกับทักษะทางด้านภาษาด้วยเช่นกัน

3. ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ตามสายงาน ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ตามสายงาน ในส่วนของความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรม ต้นน้ำในกลุ่มเส้นใยธรรมชาติ เส้นใยประดิษฐ์ ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มบุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมปลายน้ำ เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประกอบการแต่งกาย เคหะสิ่งทอ ซึ่งจากการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่ากลุ่มผู้ประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประกอบธุรกิจในส่วนของอุตสาหกรรมกลางน้ำและปลายน้ำ ทำให้มีความสนใจในส่วนของอุตสาหกรรมต้นน้ำในส่วนของเส้นใยธรรมชาติ เนื่องจากปัจจุบันมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งถือเป็นองค์ความรู้ที่น่าสนใจในการนำมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ภายใต้ตราสินค้าที่ผู้ประกอบการดำเนินงาน รวมถึงการเพิ่มสมบัติให้กับผลิตภัณฑ์ที่สามารถเพิ่มประโยชน์ใช้สอยให้กับผลิตภัณฑ์อันเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้า ในส่วนของบุคลากรพบว่า จากความต้องการในการพัฒนาความรู้ด้านอุตสาหกรรมปลายน้ำเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มอุตสาหกรรมปลายน้ำและมีความพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญตามสายงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

4. ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ด้านหลักสูตริวิชาซีพ อุตสาหกรรมต้นน้ำผู้ประกอบการมีความสนใจในการพัฒนาสมบัติพิเศษของเส้นใยสอดคล้องกับกลุ่มบุคลากร เนื่องจากปัจจุบันมีการนำเสนอนวัตกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับเส้นใย โดยเฉพาะการนำเส้นใยธรรมชาติที่ได้จากพืชมาประดิษฐ์เป็นเส้นใยและทอเป็นผืนผ้า ซึ่งสามารถนำมาต่อยอดในการผลิตรูปแบบผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในกลุ่มที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่สามารถเป็นช่องทางการตลาดในปัจจุบัน

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ด้านหลักสูตริวิชาซีพ อุตสาหกรรมกลางน้ำ ผู้ประกอบการมีความต้องการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมการย้อมสีธรรมชาติมากที่สุด รองลงมาคือการตกแต่งสำเร็จซึ่งมีความสอดคล้องกับกลุ่มบุคลากร เนื่องจากปัจจุบันให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อีกทั้งผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ในท้องตลาดก็มีภาพลักษณ์ที่สอดคล้องกัน และผลิตภัณฑ์ในกลุ่มสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีค่อนข้างมากการนำนวัตกรรมการตกแต่งสำเร็จเข้ามาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางที่น่าสนใจที่จะช่วยเพิ่มหน้าที่ใช้สอยให้กับผลิตภัณฑ์ เพื่อสร้างความแตกต่างให้กับผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าและการเพิ่มกลุ่มเป้าหมายทางการตลาด

6. ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ด้านหลักสูตริวิชาซีพ อุตสาหกรรมปลายน้ำ ผู้ประกอบการมีความต้องการฝึกอบรมด้านการจัดการสินค้าแฟชั่น รองลงมาเป็นแนวโน้มแฟชั่น การตัดเย็บเสื้อผ้า การตัดเย็บเสื้อชาย การทำแพทเทิร์นอุตสาหกรรม การออกแบบเสื้อผ้าด้วยคอมพิวเตอร์ การมัดย้อมและเทคนิคการย้อมสี ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มบุคลากรที่มีความต้องการฝึกอบรมด้านการมัดย้อมและเทคนิคการย้อมสี การทำแบบตัดบนหุ่น และการทำแบบตัดด้วยคอมพิวเตอร์สูงสุด รองลงมา แนวโน้มแฟชั่น การทำแพทเทิร์นอุตสาหกรรม และการตัดเย็บเสื้อผ้า หากพิจารณาลำดับความต้องการของทั้งสองกลุ่มจะมีลำดับความต้องการที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งในส่วนของสถานประกอบการมุ่งความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อการบริหารจัดการเป็นอันดับแรก และในส่วนของกลุ่มบุคลากรมุ่งไปในการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคคลในสายงานที่รับผิดชอบในกลุ่ม

ของเครื่องนุ่งห่ม หากพิจารณาจะพบว่าทั้งสองกลุ่มยังคงให้ความสนใจในการมัดย้อมและเทคนิคการย้อมสีเพื่อเป็นการเพิ่มเทคนิคให้กับผลิตภัณฑ์

7. ความต้องการด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการมีปัจจัยในการเลือกใช้บริการสามอันดับแรกโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยในการเลือกใช้บริการด้านผลิตภัณฑ์และการบริการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลากร และด้านการส่งเสริมการตลาด จากข้อมูลทำให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ประกอบการให้ความสำคัญในด้านผลิตภัณฑ์และการบริการที่เป็นหลักสูตรระยะสั้นที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการตลาดที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับขนาดของกลุ่มผู้ฝึกอบรมและการประสานงานเพื่อความเหมาะสมกับที่สถานประกอบการต้องจ่ายค่าบริการ และประเด็นที่สำคัญคือด้านบุคลากรที่ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญและพร้อมให้คำปรึกษา และนำข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มบุคลากรที่มีปัจจัยในการเลือกใช้บริการสามอันดับแรกโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านราคามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลากร และด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ จากข้อมูลจะแสดงให้เห็นว่ากลุ่มบุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านราคาเป็นอันดับแรก เนื่องจากส่วนใหญ่กลุ่มบุคลากรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพต้องมีการตรวจสอบราคาให้เหมาะสมเพื่อไม่เป็นการเพิ่มภาระทางการเงินและราคานั้นต้องมีความเหมาะสมกับภาพรวมหลักสูตรที่จะได้รับการบริการ รวมถึงการให้ความสำคัญกับด้านบุคลากรและด้านผลิตภัณฑ์และการบริการที่มีความสอดคล้องกับกลุ่มผู้ประกอบการ

อภิปรายผล

ปัจจุบันอุตสาหกรรมด้านสิ่งทอและแฟชั่นมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลงจากเดิม โดยเฉพาะจากสภาวะการแข่งขันในตลาดที่สำคัญ คือ เขตภูมิภาคอาเซียน จากปัญหาการย้ายฐานการผลิตจากประเทศไทยไปสู่กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านในเขตภูมิภาคอาเซียน ด้วยปัญหาที่เกิดจากผลกระทบของการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ส่งผลไปสู่การเคลื่อนย้ายของโรงงานอุตสาหกรรมไปยังฐานการผลิตที่มีค่าแรงที่ต่ำกว่า แต่เนื่องสถานการณ์ของการส่งออกสินค้าในกลุ่มสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มที่ลดลงซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญของอุตสาหกรรมด้านสิ่งทอและแฟชั่น จึงส่งผลต่อการปรับตัวในการแข่งขันโดยการมองข้ามการแข่งขันทางด้านราคาสู่การแข่งขันเชิงคุณภาพ ดังนั้นภาคอุตสาหกรรมจึงจำเป็นต้องปรับตัวไปสู่การการสร้างความกลยุทธ์ทางการตลาดด้านคุณภาพแทนที่การแข่งขันทางด้านราคา ที่สำคัญคือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น เพื่อการพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์กลุ่มสิ่งทอในเชิงเทคนิคและการเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ด้านสิ่งทอและแฟชั่น เป็นแนวคิดที่สำคัญในการปรับตัวสู่การสร้างพื้นที่ของการเป็นฐานการผลิตที่สำคัญในเชิงคุณภาพ นักออกแบบด้านสิ่งทอและแฟชั่นจำเป็นที่จะต้องเข้าใจพื้นฐานอุตสาหกรรมด้านสิ่งทอ เทคโนโลยี นวัตกรรม แนวโน้มแฟชั่น วัฒนธรรม คุณค่า เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับบูรณาการแนวคิดในการออกแบบที่สามารถสร้างศักยภาพทางการแข่งขัน และผลักดันให้อุตสาหกรรมด้านสิ่งทอและแฟชั่นของไทยสามารถเติบโตไปสู่ฐานการผลิตที่เป็นมากกว่าสิ่งทอพื้นฐาน ที่มุ่งการสะท้อนแนวคิดการสร้างมูลค่า (จรัสพิมพ์ วิงเย็น: 2559: 210)

การฝึกอบรม จึงเป็นแนวทางหนึ่งในฐานะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อการยกระดับผลิตภัณท์ที่ตอบสนองความต้องการของตลาด การฝึกอบรม จึงเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้บุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ และเพื่อให้เกิด การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติ ในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติในเรื่องทั่ว ๆ ไป อย่างกว้าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร เกิดขึ้นมาจากหลายสาเหตุ ดังที่ ทองฟู ศิริวงษ์ (2536 : 32-33) ซึ่งให้ทัศนะไว้ดังนี้

ผลผลิต หรือผลงานตกต่ำกว่าที่ น่าจะทำได้ สาเหตุที่เกิดต้องไม่เกี่ยวกับเครื่องจักรหมดสมรรถภาพ แต่ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากการกระทำของพนักงานที่ขาดความรู้ความชำนาญ หรือหมดกำลังใจ

ความต้องการขององค์กร ในการทำงานในระดับที่ได้ผลที่สุด โดยการคาดหมายและนโยบายที่จะขยายงาน แนวโน้มการเติบโตขององค์กร ซึ่งต้องใช้การฝึกอบรมมาช่วยเสริมสร้างความสามารถคนงาน เช่น การนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์กร พนักงานอาจขาดความถนัดต่อการเปลี่ยนแปลงทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงต้องเสริมสร้างความพร้อมให้พนักงาน โดยการฝึกอบรม

ความกระตือรือร้นของคนงานบางคนต้องการความก้าวหน้า คือความต้องการที่จะมีความสามารถทำงานได้ดี และต้องการจะทำงานที่ดี ถ้าองค์กรมองเห็นสิ่งที่พนักงานต้องการพัฒนาตัวเขา และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถ ด้านความรู้ทัศนคติจะเป็นทางหนึ่งที่ทำให้เกิดกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จากการที่เราวิเคราะห์ความต้องการในการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น มุ่งศึกษาความแนวทางการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่นที่ครอบคลุมทั้งด้านความต้องการขององค์กร และความต้องการของบุคลากร ที่วิเคราะห์ตามบทบาทหน้าที่ จึงมีความสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว

ผู้ประกอบการและบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อการพัฒนาการกำหนดความคิด ร่วมกับการพิจารณาถึงกระแสแนวโน้มแฟชั่นและกรรมวิธีในการผลิต เพื่อการสร้างสรรคูปแบบผลงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ใช้สอยและความงาม

1. การสร้างความแตกต่างให้กับผลิตภัณท์ คือการพัฒนาให้ผลิตภัณท์ผ้าฝ้ายมีความแตกต่างจากผลิตภัณท์ของกลุ่มแข่งขันเพื่อการสร้างจุดเด่นและการเพิ่มมูลค่า ซึ่งนอกจากผลิตภัณท์จะมีแนวคิดในการออกแบบที่ดีแล้วการพัฒนาารูปแบบและการเพิ่มคุณสมบัติพิเศษให้กับผลิตภัณท์เพื่อที่เป็น การบูรณาแนวคิดและนวัตกรรมที่สะท้อนถึงความสวยงามและประโยชน์ใช้สอย เช่น การผสมผสานการใช้เส้นด้ายที่มีวัสดุแตกต่างกัน การย้อมและการเคลือบสารทำให้ผ้ามีคุณสมบัติต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้น

2. การวิจัยและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาแนวคิดและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ ที่มีผลให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าฝ้ายในรูปแบบต่าง ๆ และส่งผลไปสู่การสร้าง ความแตกต่างกับคู่แข่ง เช่น การพัฒนา รูปแบบลวดลาย การพัฒนาเทคนิคการทอ การศึกษาคุณสมบัติของเส้นใย การสร้างนวัตกรรมเพื่อ การเพิ่มคุณสมบัติของเส้นใย เป็นต้น

3. การผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะมีผลต่อ โอกาสทางการตลาด การศึกษาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และสร้างภาพลักษณ์ให้กับ ตราสินค้าในการเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณาสามารถพิจารณาจาก สถิติการขายจากฐานข้อมูล ร่วมกับการศึกษาแนวโน้มแฟชั่นในการกำหนดทิศทางของผลิตภัณฑ์ และ การศึกษาข้อมูลจากการแสดงสินค้า เป็นต้น

ดังนั้น ผู้ผลิตจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสินค้า และ พยายามสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าด้วยการพัฒนาการออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาด ด้วยการพัฒนาแนวคิดและการสร้างสรรค์ร่วมกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งสอดคล้องกับการ พัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยการสร้างมูลค่า การจัดหลักสูตรระยะสั้นเพื่อการพัฒนาศักยภาพที่มุ่ง ผลลัพธ์ไปสู่การต่อยอดการสร้าง ความแตกต่างให้กับผลิตภัณฑ์ การวิจัยและการพัฒนา การผลิตเพื่อ ตอบสนองความต้องการของตลาด จึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญของผู้ประกอบการในการพัฒนาศักยภาพ ดังกล่าวสู่บุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพในการไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ซึ่งหากพิจารณาความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างผู้ประกอบการและบุคลากรด้าน อุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น พบว่า ผู้ประกอบให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้าน บทบาทหน้าที่ในส่วนของความสามารถในการใช้ภาษา ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมถึงการสนใจในกระบวนการในส่วนของอุตสาหกรรมต้นน้ำในกลุ่มเส้นใยธรรมชาติ ซึ่งกลุ่ม ผู้ประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประกอบธุรกิจในส่วนของอุตสาหกรรมกลางน้ำและปลายน้ำ ทำให้มี ความสนใจในส่วนของอุตสาหกรรมต้นน้ำในส่วนของเส้นใยธรรมชาติ เนื่องจากปัจจุบันมีการตื่นตัว ด้านสิ่งแวดล้อมกันอย่างแพร่หลาย และในส่วนของบุคลากรพบว่า จากความต้องการในการพัฒนา ความรู้ด้านอุตสาหกรรมปลายน้ำ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มอุตสาหกรรม ปลายน้ำและมีความพัฒนา ศักยภาพของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญตามสายงาน จากข้อมูลดังกล่าว สามารถวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพและการพัฒนาอาชีพด้านอุตสาหกรรม สิ่งทอและแฟชั่น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น สำหรับกลุ่มผู้ประกอบการและบุคลากรซึ่งสามารถสรุปหลักสูตรที่มีความต้องการ 10 อันดับ ได้ดังนี้

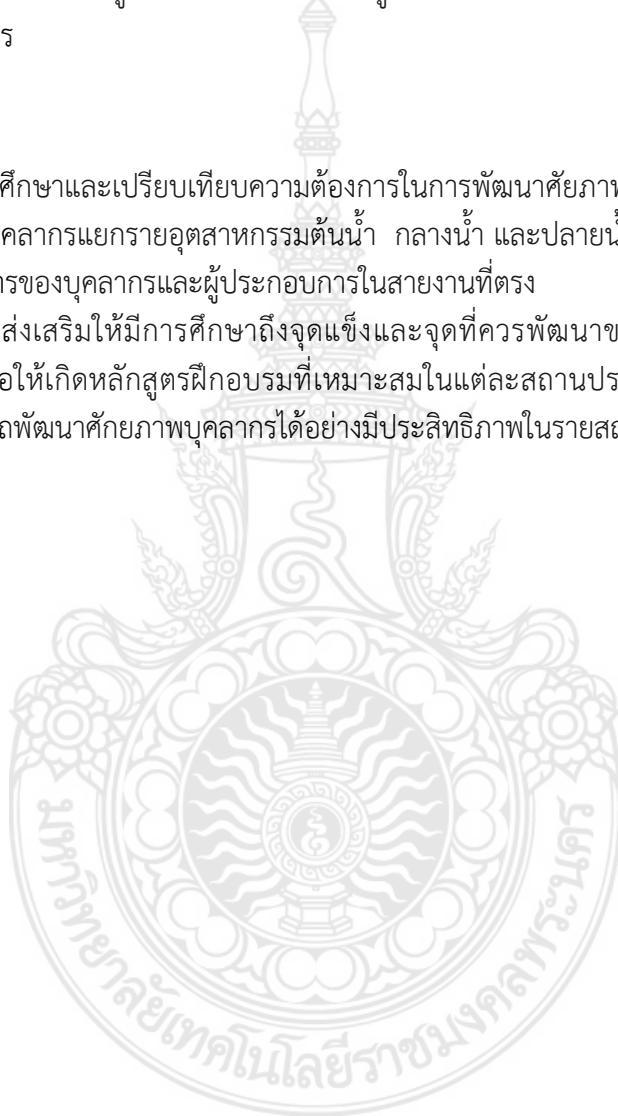
1. นวัตกรรมการย้อมสีธรรมชาติ
2. การตกแต่งสำเร็จ
3. การทำแบบตัดบนหุ่น
4. การจัดการสินค้าแฟชั่น
5. การทำแบบตัดเสื้อชาย
6. การตัดเย็บเสื้อผ้า
7. แนวโน้มแฟชั่น

8. การทำแพทเทิร์นอุตสาหกรรม
9. การออกแบบเสื้อผ้าด้วยคอมพิวเตอร์
10. เทคนิคการมัดย้อมและเทคนิคการย้อม

โดยการปัจจัยในการเลือกใช้บริการกลุ่มผู้ประกอบการและกลุ่มบุคลากร ให้ความสำคัญด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ บุคลากร และด้านการส่งเสริมการตลาด เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมควบคู่กับความสนใจในหลักสูตรแต่ละด้าน ที่สามารถเป็นปัจจัยเสริมสำหรับการเลือกใช้บริการ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในกลุ่มบุคลากรแยกรายอุตสาหกรรมต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เพื่อให้ทราบถึงหลักสูตรที่ตรงความต้องการของบุคลากรและผู้ประกอบการในสายงานที่ตรง
2. ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของผู้ประกอบการแยกรายอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมในแต่ละสถานประกอบการ ซึ่งจะทำให้เกิดหลักสูตรที่สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพในรายสถานประกอบการ



บรรณานุกรม

- ก้องเกียรติ ปิ่นกุ่มภีร์ และคณะ. (2561). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง ความรู้พื้นฐานสิ่งทอ สำหรับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ*. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัจจกร แซ่เจียง. (2550). *ความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านสิ่งทอและเครื่องแต่งกายของผู้ประกอบการ SMEs และ OTOP*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ สาขาวิชานฤมิตศิลป์. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์. (2545). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จกกลณี ชุตินาเทรินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัสพิมพ์ วัจนเย็น. (2559). *การวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์ผ้าผืนพาสซาญา*. ปริญญาโท. ศศ.ด (ศิลปวัฒนธรรมวิจัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จักรพงษ์ ไชยวงศ์. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร : หลักการแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2549). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2549). *Smarter meeting : เทคนิคการประชุมเหนือชั้น*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดำรงศักดิ์ ต่อประเสริฐ. (2544). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน กองตำรวจสันติบาล (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2536). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2536). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2536). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2547). *การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟิกส์.

- ฉัตรภรณ์ฉณก จันทระ. (2555). *อนาคตอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย*. สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. กรุงเทพฯ.
- นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ. (2544). *กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยาการในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ : ลินคอร์น โพรโมชัน จำกัด.
- นิรชรา ทองธรรมชาติ. (2544). *กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยาการในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ : งานประชาสัมพันธ์และมัลติมีเดีย ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ : สหมิตรอเซท.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พิสมัย เกิดผล. (2550). *การบริหารพัฒนาหลักสูตรทอผ้าขั้นต้นจากบ้านหาดเสี้ยวโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). อดิเรก : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- รุ่งนภา แจ่มรุ่งเรือง. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง* (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2529). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2539). *โลกในกระแสโลกาภิวัตน์และวิสัยทัศน์ของนักบริหาร*. สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ.
- วิจิตร อวาทกุล. (2540). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อวาทกุล. (2540). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิณา ปาละสิงห์. (2547). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการพลเรือน สายสามัญ สังกัด ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัด ปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักรินทร์ ขนประชา. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. (2554). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย พ.ศ. 2555 – 2559*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ.
- สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. (2555). *สถิติสิ่งทอไทย 2554/2555*. สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สุปราณี ศรีฉัตรวิมล. (2533). *การวางแผนองค์การและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์*. เอกสารการ สอนชุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.

- สุรพล นิติไกรพจน์. (2008). *การจัดองค์กรเพื่อหารายได้ของมหาวิทยาลัยไทยกรณีศึกษาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: [http://www.openbase.in.th/http://%252F
www.panyathai.or.th/wiki/index.php/การจัดองค์กรเพื่อหารายได้%25](http://www.openbase.in.th/http://%252Fwww.panyathai.or.th/wiki/index.php/การจัดองค์กรเพื่อหารายได้%25). วันที่สืบค้น 25
ตุลาคม 2561.
- สุริย์ เข็มทอง และอโณทัย งามวิชัยกิจ. (2561). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริการในธุรกิจ
โรงแรมขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงแรมในจังหวัดเลย*. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจสมาคม
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2519). *การบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- องอาจ พงษ์พิสุทธิบุบผา. (2541). *การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทาง
การเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช) (วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548). *ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2541). *การศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับเด็กด้อยโอกาส*. กรุงเทพฯ : คณะ
ครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Armstrong, H.W. (1986). *Environment and Planning C : Government and Policy*. The
division of regional industrial policy powers in Britain : some implications of
the 1984 policy reforms.
- Byars, L.L. and Leslie, W.Rue. (1977). *Human Resource Management* (5th ed.). Illinois :
Richard D. Irwin Inc.
- Carnevale, A. P.; Gainer, L. J.; and Meltzer, A. S. (1990). *Workplace Basics : The
Essential Skills Employers Want*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Dumaine. Brian. (1990). *Creating a new company culture*. Fortune.
- Goldstein, I. L. (1993). *Training in organizations : Need assessment development and
evaluation* (3rd ed.). Pacific Grove, CA : Brooks/ Cole.
- Johnson, RB. *Organization and Management of Training In R.L. Craig (ED.). Training
and Development Hand book : A Guide to Human Resource Development*
(2nd ed.). New York : McGraw – Hill, 1976.
- McGehee, W., & Thayer, P. W. (1961). *Training in business and industry*. New York :
Wiley.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). *Development human resource* (3rd ed.). San Francisco :
Jossey Bass.
- PR Pinto, JW Walker. (1978). *Training and Development Journal*. ERIC.

Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1991). *Developing and training human resources in organization* (2nd ed.). New York : Harper Collins.



ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสถาบัน

เรื่อง การศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น

แบบสอบถามนี้ เป็นงานวิจัยสถาบัน เรื่อง "การศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น" โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาแนวโน้มความต้องการในกาพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาอาชีพด้านสิ่งทอและแฟชั่น และข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอและแฟชั่นให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป และเพื่อเป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลนี้เป็นความลับจะเปิดเผยเฉพาะข้อมูลที่ทำการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น จึงขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง)

สำหรับสถานประกอบการ

ประเภทการดำเนินงาน

- 1.) อุตสาหกรรมต้นน้ำ
- 2.) อุตสาหกรรมกลางน้ำ
- 3.) อุตสาหกรรมปลายน้ำ

ระยะเวลาในการดำเนินงาน

- 1.) ต่ำกว่า 1 ปี
- 2.) 1 - 3 ปี
- 3.) 4 - 6 ปี
- 4.) 7 - 9 ปี
- 5.) 10 ปีขึ้นไป

สำหรับบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่น

1. เพศ

- 1.) ชาย
- 2.) หญิง

2. อายุ

- 1.) ต่ำกว่า 25 - 35 ปี
- 2.) 36 - 45 ปี
- 3.) 45-55 ปี
- 4.) 56 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

- 1.) โสด
- 2.) สมรส
- 3.) หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

4. อาชีพ

- 1.) ข้าราชการ พนักงาน/ลูกจ้างองค์กรภาครัฐ
- 2.) พนักงาน/ลูกจ้างองค์กรภาครัฐวิสาหกิจ
- 3.) พนักงาน/ลูกจ้างองค์กรภาคเอกชน

- 4.) ประกอบอาชีพอิสระ
- 5.) กำลังศึกษาอยู่ (นักเรียน/นักศึกษา)
- 4.) อื่น ๆ

5. รายได้เฉลี่ย

- 1.) ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2.) 10,001 บาท – 20,000 บาท
- 3.) 20,001 บาท – 30,000 บาท
- 4.) 30,001 บาท – 40,000 บาท
- 5.) 40,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพหลักสูตรระยะสั้นด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและแฟชั่น

ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านสิ่งทอและแฟชั่น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสิ่งทอและแฟชั่นของสถานประกอบการ ด้านบทบาทหน้าที่					
1. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในสถานการณ์ต่าง ๆ					
2. ความสามารถในการมองภาพรวมองค์กร การคิดเชิงสังเคราะห์ กรอบแนวคิด และแนวคิดใหม่					
3. ความสามารถในการแสวงหาข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน และองค์กร					
4. ความสามารถในการสื่อสาร					
5. ความรู้ความเข้าใจในความถูกต้องของงาน					
6. ความสามารถในการประสานงาน					
7. ความสามารถในการวางแผน					
8. ความสามารถในการติดตามงาน					
9. ความสามารถในการเจรจาต่อรอง					
10. ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา					
11. ความสามารถในการจัดทำเอกสาร					
12. ความสามารถในการใช้ภาษา					
การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ตามสายงาน					
1. ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรม ต้นน้ำ ในกลุ่มเส้นใยธรรมชาติ เส้นใยประดิษฐ์					
2. ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมกลางน้ำ ได้แก่ การผลิตเส้นด้าย ผ้าผืน การย้อม การพิมพ์ การตกแต่งสำเร็จ					

3. ความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมปลายน้ำ เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประกอบการแต่งกาย เคหะสิ่งทอ					
ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านสิ่งทอและแฟชั่น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมต้นน้ำ					
1. การพัฒนานวัตกรรมจากเส้นใยธรรมชาติ					
2. การพัฒนานวัตกรรมจากเส้นใยประดิษฐ์					
3. การพัฒนาสมบัติพิเศษของเส้นใย					
การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมกลางน้ำ					
1. นวัตกรรมการย้อมสีธรรมชาติ					
2. นวัตกรรมการย้อมสีสังเคราะห์					
3. นวัตกรรมการพิมพ์สิ่งทอ					
4. กระบวนการผลิตทอผ้า					
5. กระบวนการผลิตผ้าถัก					
6. การตกแต่งสำเร็จ					
การพัฒนาศักยภาพด้านหลักสูตรวิชาชีพอุตสาหกรรมปลายน้ำ					
1. การออกแบบลวดลายพิมพ์สิ่งทอ					
2. การมัดย้อมและเทคนิคการย้อมสี					
3. การทำแบบตัดเบื้องต้น					
4. การทำแบบตัดเสื้อชาย					
5. การทำแบบตัดและการตัดเย็บเสื้อเด็ก					
6. การทำแบบตัดบนหุ่น					
7. การทำแบบตัดด้วยคอมพิวเตอร์					
8. การทำแพทเทิร์นอุตสาหกรรม					
9. การตัดเย็บเสื้อผ้า					
10. การตัดเย็บเสื้อผ้าอุตสาหกรรม					
11. การออกแบบเสื้อผ้าแฟชั่น					
12. การออกแบบผลิตภัณฑ์สิ่งทอ					
13. การออกแบบกระเป๋าและเครื่องประกอบการแต่งกาย					
14. การออกแบบเคหะสิ่งทอ					
15. การออกแบบเสื้อผ้าด้วยคอมพิวเตอร์					

ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านสิ่งทอและแฟชั่น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การออกแบบลวดลายด้วยคอมพิวเตอร์					
2. แนวโน้มแฟชั่น					
3. การจัดการสินค้าแฟชั่น					

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอของผู้ประกอบการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการหลักสูตรระยะสั้นด้านสิ่งทอของผู้ประกอบการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ (Product)					
1.1 หลักสูตรฝึกอบรมมีมาตรฐานหลากหลาย และเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน					
1.2 สื่อมีความทันสมัย หลากหลาย และพร้อมให้บริการ					
1.3 ห้องประชุม/ห้องปฏิบัติการมีขนาดที่เหมาะสมและมีอุปกรณ์พร้อมให้บริการ					
2. ด้านราคา (Price)					
2.1 มีป้ายประกาศหรือป้ายแสดงราคาค่าบริการที่ชัดเจน					
2.2 อัตราค่าผลิตภัณฑ์และบริการมีความสมเหตุสมผล					
2.3 ราคาที่กำหนดสามารถต่อรองให้ตรงกับความต้องการได้					
3. ด้านสถานที่ (Place)					
3.1 สถานที่ตั้งหาได้ง่าย และสะดวกต่อการเดินทางมาใช้บริการ					
3.2 มีแผนผัง หรือสัญลักษณ์ แสดงทางเดิน และห้องต่างได้อย่างชัดเจน					
3.3 อาคารมีความสะอาด และได้มาตรฐาน					
4. ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion)					
4.1 มีการจัดรายการพิเศษ โปรโมชั่น ส่วนลด ส่วนแถม					
4.2 มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมบริการผ่านสื่อต่าง ๆ					
5. ด้านบุคลากร (People)					
5.1 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญ					
5.2 บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำข้อมูลเชิงลึก					

5.3 มีบุคลากรที่เพียงพอในการบริการ					
5.4 บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ พร้อมให้บริการ					
6. ด้านกระบวนการ (Process)					
6.1 การให้บริการเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ					
6.2 มีการประเมินและติดตามผลการให้บริการ					
6.3 มีการให้บริการที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน					

