



รายงานการวิจัย
เรื่องการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมระยะสั้น
A study of Short - Course Training Needs

ณรงค์ โปธิ์พุกษานันท์
ปรีชญวิทย์ ธนนาถเชาวรินทร์

รายงานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากเงินงบประมาณเงินรายได้ (วิจัยสถาบัน)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของประชาชนทั่วไปและกลุ่มผู้ประกอบการ กลุ่มบริการวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดปทุมธานี ที่ปฏิบัติการในสถานประกอบการ วิธีการศึกษาใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสร้างแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลในการจัดประชุมตามโอกาสต่างๆ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ประชาชนทั่วไปและกลุ่มผู้ประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 5 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลที่ต้องการอบรมระยะสั้นของประชาชนทั่วไป ตอนที่ 3 เป็นหัวข้อที่สนใจอื่นๆ ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ตอนที่ 5 : ข้อเสนอแนะอื่นๆ นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ สถิติขั้นพื้นฐานในการวิเคราะห์คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ผลการศึกษาปรากฏดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานทั่วไปมากที่สุด ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีมากที่สุด ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ (เช่น เจ้าของร้านอาหาร นักรูรจิก เป็นต้น) มีมากที่สุด

2. ผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลความต้องการอบรมหลักสูตรระยะสั้นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากข้อคำถามความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมรวม 24 ประเด็น โดยให้ค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด 5 คะแนน มาก 4 คะแนน ปานกลาง 3 คะแนน น้อย 2 คะแนน และน้อยที่สุด 1 คะแนน

ผลการศึกษาพบว่า ที่ผู้ตอบส่วนมากตอบว่ามีระดับความต้องการอบรมหลักสูตรระยะสั้นระดับมากที่สุด มี 1 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 3.4 หลักสูตรวิจัยและพัฒนานวัตกรรมชุมชน $\bar{x} = 4.7649$

ผลการศึกษาพบว่าที่ผู้ตอบส่วนมากตอบว่ามีระดับความสนใจหัวข้ออบรมหลักสูตรระยะสั้นระดับมากที่สุด มี 21 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 1.6 มีความสนใจหัวข้ออบรมหลักสูตรวิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวใหม่ ร้อยละ 44.6 ข้อ 1.1 มีความสนใจหัวข้ออบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพสู่สากล ร้อยละ 34.1 ข้อ 3.3 มีความสนใจหัวข้ออบรมหลักสูตรการจัดการความรู้ชุมชน ร้อยละ 31.4 ข้อ 3.5 มีความสนใจหัวข้อหลักสูตรสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาชุมชน เป็นต้น

ผลการศึกษาพบว่าที่ผู้ตอบส่วนมากตอบว่ามีระดับความสนใจหัวข้ออบรมหลักสูตรระยะสั้นระดับปานกลาง มี 1 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 2.5 มีความสนใจหัวข้ออบรมภาษาอาเซียนเพื่อการสื่อสาร ร้อยละ 21.1

จากการวิเคราะห์ความพร้อมของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครสามารถจัดการฝึกอบรมได้ตามหัวข้อต่างๆ เพื่อพัฒนาแนวทางในการบริการทางวิชาการแก่สังคม ให้มีประสิทธิภาพ โดยมีความพร้อมทั้งทางด้าน สถานที่ บุคคลากร ผู้เชี่ยวชาญ แหล่งการเรียนรู้ ความร่วมมือ และเครือข่ายการติดต่อประสานงาน

คำสำคัญ : ความต้องการฝึกอบรม, หลักสูตรระยะสั้น

Abstract

The objective of this research were to Study the training needs of the general public and entrepreneur groups. Professional service groups in Bangkok and suburbs Include Nonthaburi Province Samutprakarn province and Pathumthani province that operates in the workplace the study method used data collection by questionnaire construction and collecting information for meetings on various occasions the population and sample used in this study are General public and entrepreneurs In the BMA The sample consisted of 400 people selected by random sampling. The tools used for data collection were questionnaires for short training courses. This questionnaire consists of 5 parts. Part 1 was general information for respondents. Part 2 was information that needs short training for the general public. Part 3 was a topic of other interest. Part 4 was information about obstacles and problems that were not. Receive short training Part 5 was suggestions analyzed data basic statistics for analysis are percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D). The results of the study appear as follows.

1. Most of the respondents were female, aged over 50 years old, education level wad undergrad degree most general staff positions at least 5 years of work experience. Most professionals (such as restaurant owners, businessmen, etc.) had the most.

2. Respondents to the short-term training requirements of Rajamangala University of Technology Phranakhon from the questions on the training curriculum requirements, a total of 24 issues with a rating of 5 levels which are the most: 5 points, a lot of 4, a moderate level of 3 points, a minimum of 2 points and a minimum of 1 point.

The study indicated that most respondents responded that there was a level of need for short-term training at the highest level. There was 1 points, which are item 3.4: Research and innovation community (\bar{X}) = 4.7649.

The results of the study revealed that most respondents responded that there was 21 levels of interest in short-term training courses, namely 1.6 points, 44.6% were interested in training topics in the new social science research method. Training topics 34.1% of the potential for international chef development, item 3.3, are interested in training topics 31.4%, knowledge management courses, community 3.5, are interested Tip interdisciplinary curriculum development community.

The results of the study revealed the most respondents responded that there was 1 level of interest in the short-term training courses at moderate level, namely 2.5 points, 21.1% were interested in the ASEAN language for communication course. From the analysis of readiness of the Faculty of Liberal Arts Rajamangala University of Technology Phra Nakhon can arrange training on various topics. To develop guidelines for academic services for society to be efficient by having the location, personnel, experts, learning resources, cooperation and creating a short course training network.

Keywords: training needs, short course

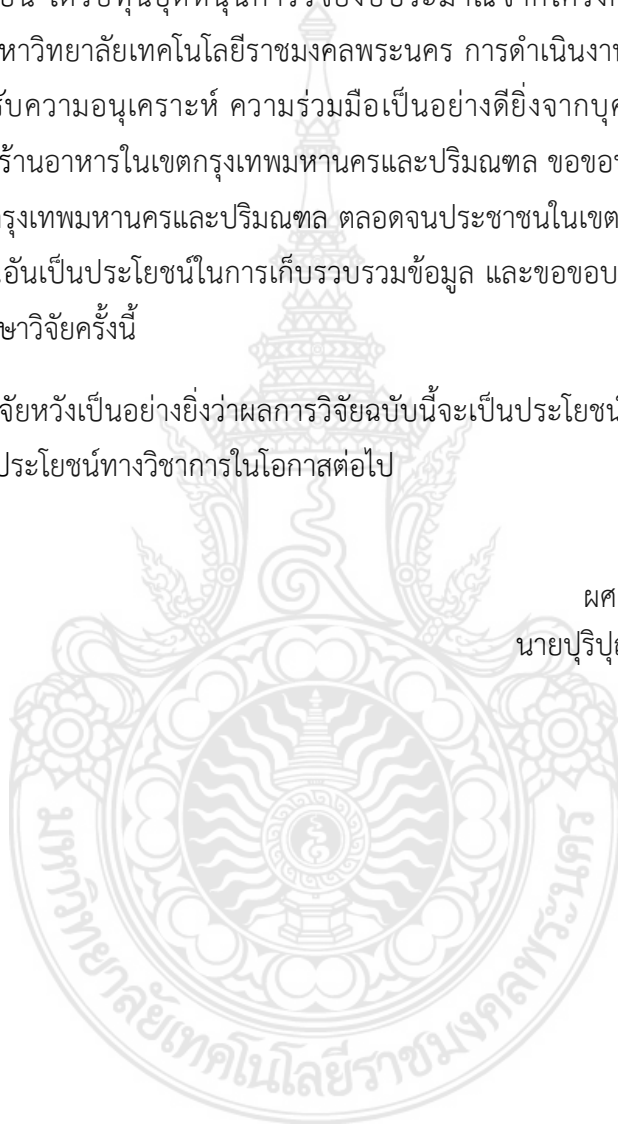
กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยปัจจัยหลายอย่าง ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้สนับสนุนทุนการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณบดีคณะศิลปศาสตร์ ที่สนับสนุนดำเนินการบริการวิชาการแก่สังคม

รายงานวิจัยฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยงบประมาณจากโครงการวิจัยสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การดำเนินงานวิจัยสำเร็จลงได้ด้วยความเรียบร้อย คณะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ ความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคคลหลายฝ่าย คณะผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ประกอบการร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ขอขอบคุณกลุ่มประชาชนทั่วไปที่ตอบแบบสอบถามในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตลอดจนประชาชนในเขตพื้นที่ศึกษาวิจัยทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลและความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณคณะนักวิจัยท้องถิ่นทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ทางวิชาการในโอกาสต่อไป

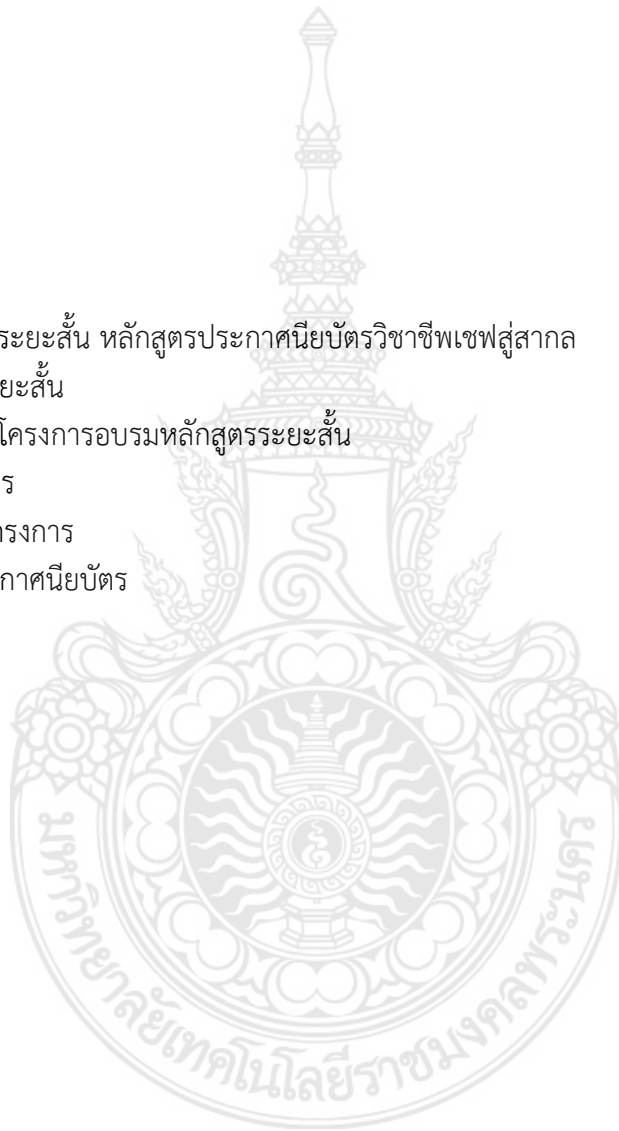
ผศ.ดร.ณรงค์ โปธิ์พุกษานันท์
นายปรีชญญวิทย์ ธนนาถเขาวรินทร์
กันยายน 2562



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญรูปภาพ	ง
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
วิธีดำเนินการวิจัย	4
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	4
นิยามเชิงปฏิบัติการ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง	
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการบริการวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	7
แนวคิดเกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่ชุมชนของสถาบันอุดมศึกษา	8
ความหมายของการบริการวิชาการแก่สังคม	10
ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรบ	11
หัวใจสำคัญที่ทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ	12
การฝึกอบรบและรูปแบบของการฝึกอบรบ	13
แนวคิดของการฝึกอบรบ	15
กระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	14
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	14
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	15
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	16
การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย	17
การวิเคราะห์ข้อมูล	17
การนำเสนอผลการวิจัย	17

	ค
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	19
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	19
การวิเคราะห์ข้อมูล	19
หัวข้อที่สนใจอื่นๆ	28
ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม	30
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	31
ข้อเสนอแนะ	34
บรรณานุกรม	39
ภาคผนวก	40
ก.แบบสอบถาม	41
ข.โครงการอบรมระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาคอมพิวเตอร์	44
ค.ตารางอบรมระยะสั้น	45
ง.ผลการประเมินโครงการอบรมหลักสูตรระยะสั้น	53
จ.ตัวอย่างใบสมัคร	54
ฉ.ภาพกิจกรรมโครงการ	55
ช.ตัวอย่างใบประกาศนียบัตร	
ประวัตินักวิจัย	63



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงแนวคิดของการฝึกอบรม	17
ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มประชากรที่ศึกษา	22
ตารางที่ 4.1 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	28
ตารางที่ 4.2 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	29
ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา	30
ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพผู้ประกอบการ	31
ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	32
ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ	33
ตารางที่ 4.7 แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการอบรมหลักสูตรระยะสั้น	35
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบจำแนกตามหัวข้อที่สนใจเข้าร่วมอบรม	36
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบจำแนกตามข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม	38



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ 4.1 พิธีเปิดการอบรมหลักสูตรระยะสั้น	34
ภาพที่ 4.2 กิจกรรมการอบรมหลักสูตรระยะสั้น	37
ภาพที่ 4.3 พิธีปิดโครงการอบรมหลักสูตรระยะสั้น	39



สารบัญแนกฏุมิ

แผนภูมิที่	หน้า
แผนภูมิที่ 4.1 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	28
แผนภูมิที่ 4.2 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	29
แผนภูมิที่ 4.3 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	30
แผนภูมิที่ 4.4 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	31
แผนภูมิที่ 4.5 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	32
แผนภูมิที่ 4.6 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ	33



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การฝึกอบรมปัจจุบันนี้กำลังเป็นที่นิยมกันมาก และได้รับความสนใจและตื่นตัว กำลังเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในหน่วยงาน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งจะเห็นได้จากการที่มีโครงการฝึกอบรมสัมมนา สำหรับบุคลากรในระดับต่างๆ เกือบทุกระดับ การฝึกอบรม (Training) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นเทคนิควิธีการที่ใช้ในการสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง ประสบการณ์ หรือข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่คนเป็นครู ควรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพ การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา (ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ ภิญโญ, และเสาวลักษณ์ เจียวพวง. 2546 : 33 -46.)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) รัฐบาลมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการ การศึกษา ซึ่งกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาประเด็นหนึ่งที่สำคัญ คือ การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2552.)

การบริการวิชาการแก่สังคมเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันพึงให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความถนัดและในด้านที่สถาบันมีความเชี่ยวชาญ การให้บริการทางวิชาการอาจให้เปล่าโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายหรืออาจคิดค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสม โดยให้บริการทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หน่วยงานอิสระ หน่วยงานสาธารณะชุมชน และสังคมโดยกว้าง รูปแบบการให้บริการทางวิชาการมีความหลากหลาย เช่น การอนุญาตให้ใช้ประโยชน์ทรัพยากรของสถาบัน เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการให้คำปรึกษา ให้การอบรม จัดประชุมหรือสัมมนาวิชาการ ทำงานวิจัยเพื่อตอบ คำถามต่าง ๆ หรือเพื่อชี้แนะสังคม การให้บริการทางวิชาการนอกจากเป็นการทำประโยชน์ให้สังคมแล้ว สถาบันยังได้รับประโยชน์ในด้านต่างๆ คือ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของอาจารย์อันจะนำมาสู่การพัฒนาหลักสูตร มีการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์ทางด้านการจัดการเรียนการสอน และการวิจัย พัฒนา ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นแหล่งงานของนักศึกษาและเป็นการสร้างรายได้ของสถาบันจากการให้บริการทางวิชาการด้วย

การพัฒนาคนใหม่มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 คือ การพัฒนาคนใหม่ คุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู ของคนทุกกลุ่ม ทุกวัยตลอด ชีวิต มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้ สอดคล้องกับความต้องการ สร้างและพัฒนา กำลังคนที่เป้นเลิศ โดยเฉพาะในการสร้างสรรค์คนนวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึง ประเทศ สามารถ นำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2548 : ออนไลน์) ทั้งนี้เพื่อเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุค

ข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์ตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม นำไปใช้ในทางสร้างสรรค์และ
แก้วิกฤตแก่งคม ระบบการศึกษาที่เกื้อหนุนการพัฒนาในรูปแบบ ดังกล่าวจึงต้องเป็นระบบที่เปิดกว้าง ให้อิสระ
และทางเลือกสูงสุดทั้งในแง่ความหลากหลายของ กระบวนการเรียนรู้เนื้อหาความรู้รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ซึ่ง
จะพึงรัฐฝ่ายเดียวไม่ได้ต้องอาศัย ความเชื่อโยงของ บาน สถาบันการศึกษา วิชาชีพชนและทุกส่วนของสังคม
อย่างครบถ้วนมีคุณภาพเบบองครวมไปพร้อมๆกัน (มนัสวาสน โกวิทยา,2545:127)

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องดำเนินการโดยการสนับสนุนให้ทุกส่วนของ สังคมมีส่วนร่วม
รับผิดชอบในการบริหารจัดการจากส่วนกลางไปสู่ชุมชน แก้ไขปัญหาต่างๆให้ตรง ตามความต้องการของ
ประชาชนและสังคม บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า “คนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อใด เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ” ดังนั้น
การส่งเสริมการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ในชนบทจึงต้องมองในหลายมิติบนพื้นฐานของ
ความเชื่อที่ว่า “คนที่อยู่ในสถานที่ต่างกันย่อมมี ความต้องการแตกต่างกัน” จึงต้องมีการเปิดโอกาสให้
ประชาชนเขามีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางการเรียนรู้ของตนเอง เพราะแต่ละบุคคลจะรู้ดีว่าปัญหาและ
ความต้องการที่แท้จริงของ ตนเองนั้นเป็นอย่างไและสามารถแก้ไขไปในทิศทางใด (ปรัชญา เวสารัชชและ
อภิชัย พันธเสน, 2540:12) ในขณะเดียวกันการดำเนินการของรัฐที่ผ่านมามุ่งเน้นให้ไปทำตามกรอบนโยบาย
ที่ ถูกสั่งการลงมาโดยไม่คำนึงถึงประชาชน จากการศึกษาของ ฌรงคฤทธิ มนตรีภักดี (2544:บทคัดย่อ) พบว่า
ข้าราชการมีแนวคิดในการพัฒนาท้องถิ่นมุ่งเน้นให้ไปทำตามกรอบ นโยบายที่รัฐสั่งการลงมา มากกว่าที่จะมุ่ง
แก้ไขปัญหาพัฒนาท้องถิ่นตามแนวทางการพัฒนาดาน การพัฒนาคนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
หากแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ เป็นไปในลักษณะดังกล่าว อาจทำให้การส่งเสริมการเรียนรู้ของ
ประชาชนไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง เนื่องจากไม่ได้รับรู้ปัญหาจากประชาชนโดยตรง ดังนั้นการ
สำรวจความต้องการ ของประชาชนจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

กระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ การฝึกอบรม (Training) เป็น
เครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นเทคนิควิธีการที่ใช้ในการสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้
ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง ประสบการณ์ หรือข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจ มีทักษะ
มีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่คนเป็นครู ควร
ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ
การเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา (ธนิษฐ์ รัตนพงษ์ปัญญา, 2546)

การจัดการความรู้ภูมิปัญญาด้านอาหารในปัจจุบันเรียนมีสำคัญยิ่งต่อผู้บริโภค ผู้ทำหน้าที่ปรุงอาหาร
ได้รับการอบรมบ่มเพาะทั้งเนื้อหาวิชาการ ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมควบคู่กันไปอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง
ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสะท้อนให้บุคคลที่ได้ชื่อว่า “เชฟ (Chef)” ผู้ทำหน้าที่ปรุงอาหาร หรือหัวหน้าห้องครัว ต้องมี
ศักยภาพ เพื่อผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการทำอาหาร ในร้านอาหาร หรือโรงแรม ต้องมีความรู้และความ
รับผิดชอบต่อผู้บริโภค มีความพร้อมและเห็นความสำคัญยิ่งในการจัดการความรู้ การพัฒนาศักยภาพของเชฟ
และประชาชน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ยิ่งไปกว่านั้นการเพิ่มโอกาสให้แก่เชฟและประชาชน
ได้ขยายความรู้และต่อยอดความรู้ที่มีอยู่จากการฝึกอบรม (Training) จะเป็นตัวผลักดันและเสริมแรงให้ครู
ตื่นตัวเพื่อการพัฒนาเรียนรู้ต่อไป

การพัฒนาประชาชนและกลุ่มผู้ประกอบการ มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาศักยภาพในทุกด้านที่เกี่ยวข้องทั้ง
ระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องตามแนวของการพัฒนาวิชาชีพด้านต่างๆ สู่สากล ซึ่งหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ กรมแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานอื่นอีก

การอบรม (training) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นจุดประสงค์ชัดเจน และมุ่งเน้นการนำไปใช้สำหรับปฏิบัติงานได้ทันที โดยเป็นการสอนจากผู้ปฏิบัติงาน หรือเชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ (ทีศนา แคมมณี, 2551) โดยปัจจุบันนิยมทำกันมากในหน่วยงาน ต่างๆ เพื่อสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้งานได้จริง

ดังนั้นการพัฒนาองค์กรโดยการอบรม ถือว่าเป็นแนวทางที่สามารถพัฒนาของประชาชนและกลุ่มวิชาชีพต่างๆที่ใช้เวลารวดเร็ว ตรงประเด็น ใช้ปฏิบัติงานได้จริง และเสียค่าใช้จ่ายน้อย อบรมระยะสั้น

ในการจัดอบรมตามโครงการหลักสูตรระยะสั้น หรือโครงการสัมมนาลักษณะใดๆ ควรได้มีการสำรวจความต้องการเพื่อหาความต้องการที่แท้จริง (Training need) ก่อน ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542) ได้กล่าวเหตุผลสนับสนุนว่า การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการสำหรับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตร หรือวางแผนสำหรับการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับการจัดอบรมแต่ละโครงการจะมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง จึงควรได้ศึกษาเพื่อทราบข้อมูลความต้องการให้ชัดเจนก่อน นอกจากนี้ ปารีชาติ วลัยเสถียร (2540) ได้วิจัยสถานะความรู้เกี่ยวกับธุรกิจชุมชน พบว่า ปัญหาของการทำธุรกิจชุมชนสำคัญคือ การขาดการประสานความร่วมมือกัน อย่างแท้จริงในการบริหารจัดการธุรกิจระหว่างหน่วยงานสนับสนุนกับคนในชุมชน ทำให้เกิดปัญหาการขาดความรู้ที่เข้มแข็ง ขาดทักษะที่จำเป็นในการประกอบการ ทั้งในด้านการผลิต การตลาด การเงิน การบัญชี อันมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการทำธุรกิจชุมชน และจากการศึกษาของ ล้ำยอง ปลั่งกลาง และคณะ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ศักยภาพของผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ประเภทอาหาร ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า กลุ่มผู้ผลิตมีปัญหาด้านการตลาด การวางแผน และทุนดำเนินงาน ในระดับค่อนข้างสูง รวมทั้งปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ ในระดับมากทุกด้าน

จากการสำรวจผลงานวิจัยบางส่วนข้างต้น ดังกล่าวมาสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆยังต้องการความรู้อีกหลายด้าน อย่างไรก็ตามในการสร้างหรือทำหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรมควรได้มีการประสานติดต่อหรือสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายล่วงหน้า เพื่อเป็นการประเมินความสำเร็จในเบื้องต้น และเพื่อความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรการฝึกอบรมกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง คณะผู้วิจัยจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงเห็นสมควรที่จะทำการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมระยะสั้นด้านวิชาชีพต่างๆ อาทิ ด้านผู้ประกอบการอาหาร, ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน, และผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ เพื่อนำผลสำรวจไปใช้ในการจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้น อันเป็นการจัดให้บริการทางวิชาการแก่ประชาชนและชุมชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติการกิจของคณะศิลปศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ให้บริการชุมชนมีประสิทธิภาพ และมีทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายด้านการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อไป

ด้วยเหตุนี้คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญที่จะศึกษาและสำรวจ “ความต้องการการฝึกอบรมระยะสั้นของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตรับผิดชอบและให้บริการ ภาคกลางตอนล่าง ผลสำรวจจากงานวิจัยนี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลขั้นต้นในการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในหัวข้อที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้การอบรมหลักสูตรระยะสั้นกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพ และกลุ่มอาชีพอื่นๆ ให้เกิดทักษะ เพิ่มความรู้ มีเจตคติที่ดี และพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งตรงกับพันธกิจที่สำคัญประการหนึ่งคือ การส่งเสริมการวิจัยและการบริการวิชาการของคณะศิลปศาสตร์ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาแนวทางในการจัดการฝึกอบรมในหัวข้อที่เหมาะสมแก่ความต้องการของผู้ที่ได้รับการอบรม
2. ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของประชากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยเอกสารเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการอบรมหลักสูตรระยะสั้น เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการให้บริการทางวิชาการด้วยการฝึกอบรม พร้อมทั้งความพร้อมในด้านบุคลากร สถานที่ การประสาน และความสามารถในการหารายได้ และพึ่งพาตนเองของคณะศิลปศาสตร์ ซึ่งใช้ตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในข้อที่ 1
2. งานวิจัยมุ่งเน้นศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อตอบจุดประสงค์ของงานวิจัยข้อที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ในเรื่องความต้องการของหัวข้อในการอบรม ในโครงการบริการวิชาการแก่สังคมเชิงพานิช โดยมีแบบแผนการวิจัยต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชาชนทั่วไปและกลุ่มผู้ประกอบการและบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สถานที่ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะศิลปศาสตร์ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่จังหวัดนนทบุรี สมุทรปราการ และจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ความต้องการในการฝึกอบรม

ตัวแปรตาม จำนวนหัวข้อ และระดับความต้องการที่ประชาชนและกลุ่มบริการสังคมที่สนใจต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความต้องการการฝึกอบรมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับ ความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคูรัด โดยแบ่งเป็นสามส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด สถานภาพที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และอาชีพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องการอบรมระยะสั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยดัดแปลง จากงานวิจัยของการใช้บริการอื่นๆ ในอดีตที่ใกล้เคียง และตามแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่ได้ศึกษา ซึ่งครอบคลุมทั้งองค์ประกอบของความพึงพอใจในการรับบริการ 4 ด้าน ได้แก่

- 1) หลักสูตรภาษาไทยสำหรับบุคคลทั่วไป
- 2) หลักสูตรภาษาอาเซียนสำหรับบุคคลทั่วไป
- 3) หลักสูตรการวิจัยและพัฒนาสำหรับบุคคลทั่วไป
- 4) หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับบุคคลทั่วไป

ตอนที่ 3 : หัวข้อที่สนใจอื่นๆ (เพิ่มเติม) โปรดระบุ

ตอนที่ 4 : อุปสรรคและปัญหาที่ท่านคิดว่าไม่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

ตอนที่ 5 : ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ความต้องการการฝึกอบรม หมายถึง ความสนใจของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อหลักที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ หลักสูตร ผู้ประกอบการวิชาชีพฯ เป็นต้น

การบริการวิชาการ (สกอ.,2553) หมายถึง กิจกรรมหรือโครงการให้บริการแก่สังคม ภายนอกสถาบันการศึกษา หรือเป็นการบริการที่จัดในสถาบันการศึกษาโดยมีบุคคลภายนอกเข้ามาใช้บริการ

ฝึกอบรม (อำนาจ เดชชัยศรี. (2542: 12) หมายถึง การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและเกิดทักษะจากประสบการณ์ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่างๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อความเจริญขององค์การ ตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

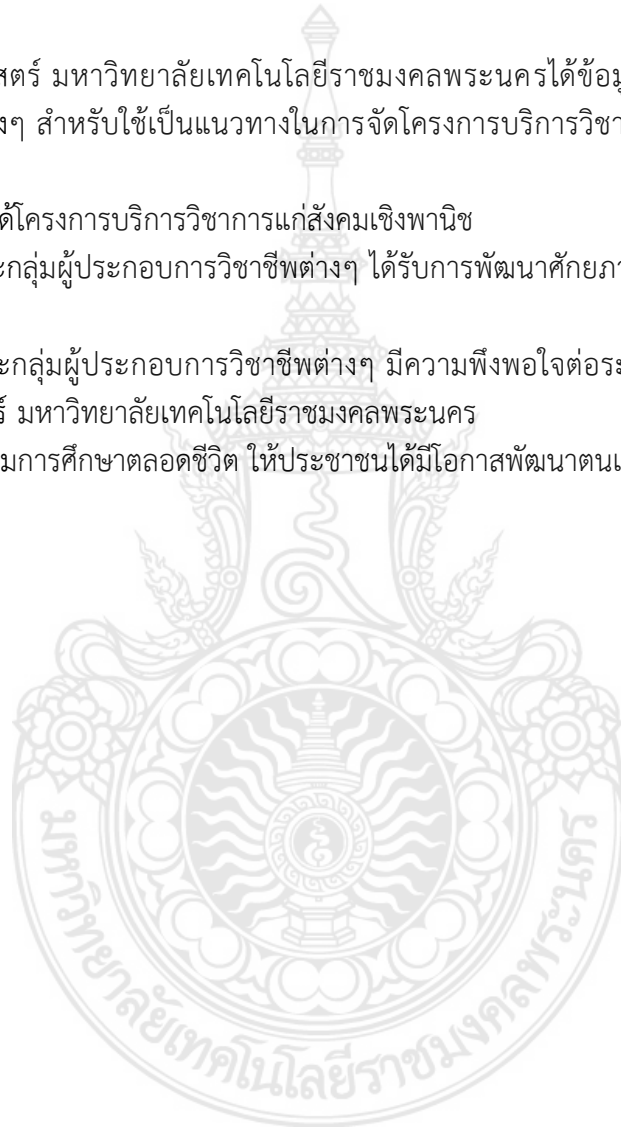
หลักสูตรระยะสั้น ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง เป็นหลักสูตรที่ดำเนินการสร้างขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ระยะเวลาศึกษาอบรมแบบย่อๆ ระยะเวลาไม่ยาวนานนัก ประมาณ 1-2 วัน หรือมากกว่า เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้และเพิ่มประสบการณ์ หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือทัศนคติของบุคคลไปในทางที่ต้องการ หลักสูตรระยะสั้นอาจหมายถึงหลักสูตรรายวิชาเลือกในโรงเรียน สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยก็ได้

ผู้ประกอบการวิชาชีพ ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ อาทิ ผู้ประกอบการอาหาร ผู้ประกอบการวิชาชีพเซฟ ผู้ประกอบการ SME ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

การศึกษาตลอดชีวิต หมายความว่า การศึกษาที่จัดให้กับประชาชน ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษาที่ผสมผสานการศึกษาทั้งสามรูปแบบที่เหมาะสมกับบุคคล อายุ พื้นฐานการศึกษา อาชีพ ความสนใจ และสภาพแวดล้อมของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ข้อมูลจากประชาชนและกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดโครงการบริการวิชาการหลักสูตรระยะสั้นตามสาขาต่างๆ
2. มหาวิทยาลัยได้โครงการบริการวิชาการแก่สังคมเชิงพานิช
3. ประชาชนและกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ ได้รับการพัฒนาศักยภาพได้ตรงความต้องการของตนเองและหน่วยงาน
4. ประชาชนและกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ มีความพึงพอใจต่อระบบการบริการวิชาการแก่สังคมของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
5. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ให้ประชาชนได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง



บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมระยะสั้น ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับความต้องการของประชาชนและผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสาร วารสาร และรายงานการวิจัย ต่าง ๆ ซึ่งได้เรียบเรียงและนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการบริการวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่ชุมชนของสถาบันอุดมศึกษา
- 2.3 ความหมายของการบริการวิชาการแก่สังคม
- 2.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรม
- 2.5 หัวใจสำคัญที่ทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ
- 2.6 การฝึกอบรมและรูปแบบของการฝึกอบรม
- 2.7 แนวคิดของการฝึกอบรม
- 2.8 กระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการบริการวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับการสถาปนาขึ้นในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ซึ่งดูเหมือนจะเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ในสายตาของคนทั่วไป แต่ความจริงแล้วมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน และจัดเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาเป็นเวลาช้านาน จากเดิมที่รวมอยู่กับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสายวิชาชีพ อันประกอบด้วยวิทยาเขตต่าง ๆ มากกว่า 35 วิทยาเขตทั่วประเทศ และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพจาก สถาบัน มาเป็นมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2548 ก็ได้มีการรวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดแยกออกเป็น 9 มหาวิทยาลัย และหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่แยกอิสระออกมา ก็คือ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้ที่สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษา ต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก (ตามมาตราที่ 7 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548)

มหาวิทยาลัยยังคงยึดมั่นในการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยแบ่งการจัดการเรียนการสอน ออกเป็น 9 คณะ ได้แก่

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
4. คณะบริหารธุรกิจ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
7. คณะศิลปศาสตร์
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

การบริการวิชาการแก่สังคมเป็นหนึ่งในภารกิจหลักและเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของมหาวิทยาลัย ตามแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจึงเน้นความสำคัญในการให้บริการแก่ชุมชน สังคมและประเทศชาติในสาขาที่มุ่งเน้น อันได้แก่ธุรกิจบริการต่างๆ อาทิ สาขาโรงแรม การท่องเที่ยว การออกแบบผลิตภัณฑ์และแฟชั่น ฯลฯ) และการอนุรักษ์สร้างสรรค์มรดกศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริการวิชาการดังกล่าวอาจจัดโดยให้เปล่าไม่คิดมูลค่าหรืออาจมีค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสมให้ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์การอิสระ การบริการวิชาการนอกจากเป็นประโยชน์ให้แก่สังคมแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก คือ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อันจะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตร มีการเชื่อมโยงและบูรณาการประสบการณ์ที่ได้เพื่อไปใช้ประโยชน์ในด้านการเรียนการสอนและการวิจัยอีกด้วย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่ชุมชนของสถาบันอุดมศึกษา

2.2.1 อุดมศึกษากับสังคมไทย

แนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภายใต้คำขวัญ ชีวิตแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งภูมิปัญญา และด้วยความช่วยเหลือของเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ซึ่งช่วยให้คนเข้าถึงการศึกษาได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้การเรียนต่อระดับอุดมศึกษาเป็นสิทธิและโอกาสมหาชน ดังนั้นอุดมศึกษาจึงกลายเป็นศูนย์สรรพวิทยาการเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด (Open Learning Center) สำหรับคนหลากหลายให้มีโอกาสเข้ามารับประโยชน์จากการอุดมศึกษา (อมรวิรัช นาคทรพรพ. 2543: 8-16) ยิ่งไปกว่านั้นในกระแสโลกาภิวัตน์ที่สภาวะแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ ประกอบกับความต้องการของสังคมไทยที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้มีความพร้อมในการที่จะแข่งขันในเวทีเศรษฐกิจของโลกซึ่งล้วนแต่มีปัญหาท้าทาย อุดมศึกษาไทยจึงไม่สามารถที่จะอยู่นิ่งเฉยต่อไปได้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสหลักต้น 4 กระแส กล่าวคือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 26-28)

1. อุดมศึกษาสู่ความทันสมัย (Modernization) อุดมศึกษาไทยจะต้องมีความทันสมัย โดยมีลักษณะที่สำคัญ คือ

- สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเป็นคลังแห่งความรู้ทันสมัย อันได้แก่คณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัย และทรัพยากรเทคโนโลยีข่าวสารที่ให้ความรู้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

- สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการปฏิรูปการเรียนรู้ และการถ่ายเทความรู้ที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนได้ความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงของโลก

- สถาบันอุดมศึกษาจะต้องพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัย เพื่อให้ทันต่อการแก้ปัญหาต่างๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโลก

2. อุดมศึกษาเสรี (Liberalization) นั่นคืออุดมศึกษาไทยจะต้องเปิดเสรีไม่ใช่ว่าจัดกระทำขึ้นโดยคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นเจ้าของหรือผูกขาดการศึกษานั้นอีกต่อไป จะต้องเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันในด้านคุณภาพและเพิ่มปริมาณประกอบด้วยอุดมศึกษาที่มีการแข่งขันโดยเสรีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมี

- อิสระในการบริหารและจัดการ

- มีการระดมทุนและทรัพยากรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า

- มีการประเมินและประกันคุณภาพทางการศึกษาโดยเสมอภาค โดยมุ่งเน้นในการแข่งขันในด้านประสิทธิภาพ คุณภาพ และมาตรฐาน

3. อุดมศึกษาสู่ปวงชน (Popularization) หมายความว่าอุดมศึกษาไทยจะต้องเข้าสู่หมู่มชนได้ทุกระดับความต้องการของหมู่มชนนั้นซึ่งมีความหลากหลายไม่เหมือนกันประกอบด้วย

- อุดมศึกษาที่มีความหลากหลาย เหมาะสมแก่บุคคลและชุมชนสภาพแวดล้อมหลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละที่แต่ละแห่งซึ่งไม่เหมือนกัน

- อุดมศึกษาที่มีความเสมอภาค ทุกคนมีโอกาสได้ศึกษาและสามารถสนองตอบได้ทุกเวลาทุกสถานที่

- อุดมศึกษาต่อเนื่องและอุดมศึกษาตลอดชีวิต เป็นอุดมศึกษาที่สามารถเรียนต่อเนื่องกันได้ และสามารถศึกษาได้ตลอดชีวิตโดยไม่จำกัดคุณวุฒิและวัยวุฒิ

- อุดมศึกษาอันเหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรมไทย เป็นการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม

4. อุดมศึกษาสู่สากล (Internationalization) เป็นลักษณะของอุดมศึกษาที่พัฒนาสู่ความเป็นนานาชาติ ดูดซับความรู้จากนานาชาติ ถ่ายเทความรู้และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ประกอบด้วย

- อุดมศึกษาซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับนานาชาติ

- อุดมศึกษาซึ่งสามารถดูดซับความรู้ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจากนานาชาติเข้าสู่คลังแห่งความรู้ได้

- อุดมศึกษาซึ่งสร้างสรรค์ความกลมกลืนหรือดุลยภาพระหว่างสังคมวัฒนธรรมไทยหรือความเป็นไทยและความเป็นสากล สัมพันธ์กับชนชาติอื่นเพื่อการอยู่ร่วมกันได้โดยสันติในประชาคมโลก

2.2.2 พันธกิจของการจัดการอุดมศึกษาที่เป็นสากล

ปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ สังคมได้กลายเป็นสังคมข้อมูลข่าวสารผนวกกับความก้าวหน้าทางวิชาการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมมีความซับซ้อนมากขึ้นคนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ให้มากขึ้นเพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลง และช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างรู้เท่าทันและมีคุณค่า ด้วยความจำเป็นและความสำคัญของการเรียนรู้ดังที่กล่าวข้างต้น

ประเทศต่าง ๆ ในโลกจึงให้ความสำคัญต่อการยกระดับปัญญาของคนในชาติเพื่อใช้เป็นอาวุธในการต่อสู้ท่ามกลางสภาวะที่แข่งขัน ด้วยเหตุดังกล่าวความต้องการของคนที่มีต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงมีการขยายตัวในเชิงปริมาณอย่างต่อเนื่อง (สุธรรม อารีกุล. 2543: 1-2) ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องทำหน้าที่เป็นคลังแห่งความรู้ การที่อุดมศึกษาจะเป็นคลังแห่งความรู้ได้นั้น องค์การการศึกษาของโลกรหรือองค์การยูเนสโก (United National Educational, Scientific and Cultural Organization) ได้จัดประชุมเกี่ยวกับการอุดมศึกษาระดับโลก โดยมีผู้แทนจากประเทศต่าง ๆ เกือบทั่วโลกที่ร่วมประชุมเมื่อ พ.ศ.2541ซึ่งในการประชุมครั้งนั้นองค์การฯได้กำหนดพันธกิจที่สถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกจะต้องทำมีดังนี้ (เกษม วัฒนชัย. 2542)

1. ทุกสถาบันควรกำหนดพันธกิจเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการ โดยคำนึงถึงความต้องการของสังคม ทั้งปัจจุบันและอนาคต
2. มหาวิทยาลัยต้องให้บริการชุมชน กิจกรรมวิชาการเหล่านี้ต้องมีเป้าหมายเพื่อกำจัดความไม่รู้จักความยากจน ความรุนแรง ความอดอยากหิวโหยและโรคร้ายไข้เจ็บในสังคม
3. มหาวิทยาลัยต้องเปิดกว้างให้โอกาสทางการศึกษา กำจัดทุกระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการเข้ามาศึกษา สร้างระบบการเทียบโอนรายวิชาและรับโอนนักศึกษาให้คล่องตัวที่สุด เท่าที่มาตรฐานการศึกษาจะพึงให้ทำได้
4. มหาวิทยาลัยต้องสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการเพื่อให้เกิดความร่วมมือทั้งในเรื่องการฝึกอบรม การวิจัย และการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามาศึกษาต่อ

ด้วยพันธกิจของการจัดการอุดมศึกษาที่องค์การการศึกษาของโลกรหรือองค์การยูเนสโกได้กำหนดกระทรวงศึกษาธิการโดยคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547: 5) จึงได้จัดทำมาตรฐานด้านพันธกิจของการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ

1. มีหลักสูตรและการเรียน การสอนที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบผู้เรียน เป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้และการสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริง ใช้การวิจัยเป็นฐาน มีการประเมินและใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการหลักสูตรตลอดจนมีการบริหารกิจการ นิสิตนักศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน
2. มีการวิจัยเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์แพร่ความรู้ และทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพ ของประเภทสถาบัน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับนานาชาติของสังคมและประเทศชาติ
3. มีการให้บริการวิชาการที่ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ตามระดับความเชี่ยวชาญของประเภทสถาบัน มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับภาคธุรกิจ

อุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสังคม และประเทศชาติ

4. มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีการปรับใช้ศิลปวัฒนธรรม ต่างประเทศอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

จากแนวคิดพันธกิจที่สถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกจะต้องทำผนวกกับพันธกิจของการอุดมศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ สามารถสรุปได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยมีพันธกิจที่ต้องปฏิบัติคือ 1) จัดการเรียนการสอน 2) ทำวิจัย 3) ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และ 4) อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2.3 พันธกิจด้านการบริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา

การบริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาเป็นสิ่งที่ระบุอยู่ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และเป็นองค์ประกอบคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา หนึ่งใน 9 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนั้นการบริการวิชาการแก่สังคมจึงเป็นหน้าที่จำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตามยังมีเงื่อนไขอื่นๆที่ผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นต้นว่าความจำเป็นเชิงวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการวิจัยที่ต้องใช้สังคมหรือชุมชนเป็นเครื่องมือหรือหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการในแต่ละด้าน

เดิมนั้นมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาจะไม่เกี่ยวข้องกับสังคมมากนักมหาวิทยาลัยแต่ละมหาวิทยาลัยก็อยู่อย่างเป็นอิสระแก่กัน แต่ในระยะหลังโดยเฉพาะปัจจุบันเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในฐานะที่ตนเองมีความรู้และมีคนที่รู้ ก็ควรจะต้องใช้ความรู้ และคนที่มีรู้นั้นมาทำประโยชน์ให้เต็มที่ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. 2530: 288) โดยการใช้ความรู้และคนที่มีรู้นั้นไปให้การบริการวิชาการแก่ชุมชน มหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่เน้นอยู่มากคือการที่อาจารย์ออกไปเป็นวิทยากร การบริการวิชาการดังกล่าวก่อให้เกิดสิ่งที่ดีคือการที่อาจารย์และสังคมไม่ได้มาเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน (Interaction) อย่างแท้จริง กล่าวคืออาจารย์เพียงแค่ให้บริการพูดนั้นนี้เสร็จแล้วก็กลับทำไม่ได้ไม่รู้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. 2530: 161) การบริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาจะไม่ประสบผลสำเร็จหากบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาขาดจิตสาธารณะหรือขาดความสมัครใจในการเสียสละความรู้ ประสบการณ์ เวลา รวมทั้งสิ่งต่างๆที่พอเสียสละได้เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม อีกเงื่อนไขหนึ่งในการบริการวิชาการแก่สังคมคือการที่สถาบันอุดมศึกษามีแนวนโยบายให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆกับสังคม ที่เห็นได้ชัดเจนคือกิจกรรมการออกค่ายในรูปแบบต่างๆ เป็นต้นว่า ค่ายอาสาพัฒนา ค่ายเยาวชน ค่ายวิชาการ ค่ายอนุรักษ์ธรรมชาติ ซึ่งกิจกรรมที่กล่าวมานี้ได้กลายเป็นเวทีให้นักศึกษาได้เรียนรู้นอกตำราหรือนอกห้องสี่เหลี่ยม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย (อาจารย์พิวส์ (นามแฝง). 2552)

2.3 ความหมายของการบริการวิชาการแก่สังคม

ชิต ปุริโสดม. (2547) ได้กล่าวว่า การบริการวิชาการเป็นการให้บริการความรู้ความเข้าใจทั้งในด้านการเรียนการสอน และการอาชีพต่างๆ แก่ชุมชน ไพศาล นิมสุวรรณ (2547) กล่าวว่าสถาบันอุดมศึกษาถือว่าเป็นคลังปัญญาของสังคมและท้องถิ่น มีหน้าที่หลักในการสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้และชี้นำสังคมทั้งในรูปแบบของการจัดการศึกษาและการบริการวิชาการแก่สังคม การบริการ

วิชาการถือว่าเป็นภารกิจสำคัญยิ่งประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษาที่จะต้องศึกษา เผยแพร่ และถ่ายทอด ความรู้หลักการและเทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับสังคมและท้องถิ่น เพื่อให้ทุกภาคส่วนของสังคมได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ดีขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นสังคมไทยให้ เจริญก้าวหน้า

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (2552: Online) ได้ให้ความหมายว่า การบริการทางวิชาการแก่ สังคมเป็นภารกิจหลักประการหนึ่งของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งยกระดับและเพิ่มพูนความรู้ กระจายโอกาส และส่งเสริมการศึกษาและถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่ท้องถิ่นประชาชน ทั้งในเมืองและชนบท ให้สามารถ นำเอาประโยชน์จากการศึกษาที่ได้รับไปพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2552: Online) กล่าวว่าบริการวิชาการ หมายถึงภารกิจหลักด้านหนึ่งของมหาวิทยาลัย จำแนกเป็นการให้บริการวิชาการระหว่างส่วนงานภายใน มหาวิทยาลัย การให้บริการวิชาการแก่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและองค์กรอื่นของรัฐ และการให้บริการ วิชาการแก่องค์กรเอกชน หรือบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย

เหม ทองชัย.(2547) กล่าวว่า การบริการวิชาการ หมายถึง การนำเอาองค์ความรู้และ ประสบการณ์ที่สถาบันมีอยู่ไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

การบริการวิชาการแก่สังคม (สกอ.,2553) หมายถึง กิจกรรมหรือโครงการให้บริการแก่สังคม ภายนอกสถาบันการศึกษา หรือเป็นการบริการที่จัดในสถาบันการศึกษาโดยมีบุคคลภายนอกเข้ามาใช้ บริการการให้บริการวิชาการ (สมศ.,2554) หมายถึง การที่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งอยู่ในฐานะเป็นที่ พึ่งของชุมชนหรือสังคม เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการหรือทำหน้าที่ใดที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในด้าน วิชาการหรือการพัฒนาความรู้ ตลอดจนความเข้มแข็งประเทศชาติและนานาชาติ การบริการวิชาการเป็น การบริการที่มีค่าตอบแทนและบริการวิชาการให้เปล่า โดยมีกรนำความรู้และประสบการณ์มาใช้พัฒนา หรือบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนและการวิจัยโครงการที่มีผลต่อการพัฒนาและเสริมสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน หมายถึง โครงการที่สถาบันจัดขึ้น เพื่อพัฒนาชุมชนหรือองค์กรภายนอกและเมื่อ ดำเนินการแล้ว มีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แก่ชุมชนหรือองค์กรภายนอกในด้านต่างๆ หรือทำให้ชุมชนหรือองค์กรภายนอกสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามศักยภาพของตนเอง

จากความหมายที่นักวิชาการและสถาบันอุดมศึกษาได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริการ วิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาในการนำองค์ความรู้และ ประสบการณ์ที่มีอยู่เผยแพร่ และถ่ายทอดไปยังทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อให้ทุกภาคส่วนของสังคมได้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ เพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมไทยให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรม

กิตติ พัทธวิชัย. (2544) กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการสร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เตรียมการขยาย งานขององค์กรนำไปสู่การพัฒนาพนักงานขององค์กรให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สร้างขวัญ และกำลังใจให้พนักงานขององค์กรให้เกิดความมั่นคงการทำงาน เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการ พัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์กร ลดงบประมาณค่าวัสดุสูญเสียเปล่า สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย และเป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล

มบุญ ไชยทองศรี. (2544) ยังเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า หน่วยงานต่างๆ จำเป็นต้องการฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเนื่องจาก

1. สถานศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงาน ได้ทันทีที่จบการศึกษาจำเป็นต้องทำการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดีและเพียงพอก่อนที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติงานนั้นๆ

2. ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการพัฒนาให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ดีที่สุด

3. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆ จึงพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

การฝึกอบรมถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนหนึ่ง (สมชาติ กิจยรรยง, 2550) ซึ่งสามารถจำแนกความสำคัญได้ดังนี้

1. สร้างความประทับใจให้กับพนักงานที่มาทำงาน เพื่อให้พนักงานใหม่มีเจตคติที่ดีต่อหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงมากขึ้น

3. เมื่อมีการเตรียมขยายงานขององค์กรออกไป

4. พัฒนาพนักงานขององค์กรให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ประสิทธิภาพในการผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

5. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กร ให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

6. เพิ่มวิทยากรที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร

7. ลดงบประมาณค่าวัสดุอุปโภคบริโภค

8. สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงานที่ทำงานร่วมกัน

9. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต (lifelong education) ให้ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

กิตติ พัทธวิชัย (2544 : 447-448) กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการสร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เตรียมการขยายงานขององค์กรนำไปสู่การพัฒนาพนักงานขององค์กรให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์กรให้เกิดความมั่นคงการทำงาน เพิ่มพูนวิทยากรที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์กร ลดงบประมาณค่าวัสดุอุปโภคบริโภค สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย และเป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคลได้กล่าวถึงความสำคัญการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

3. เตรียมขยายงานขององค์กร

4. พัฒนาพนักงานขององค์กรให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

5. สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์กรให้เกิดความมั่นคงการทำงาน

6. เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การ
7. ลดงบประมาณค่าวัสดุสูญเปล่า
8. สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน
9. เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย
10. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล

2.5 หัวใจสำคัญที่ทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ

การจะทำให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริงได้นั้น ต้องเริ่มต้นตั้งแต่ตัวผู้บริหารหรือผู้ทำธุรกิจเองที่ต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรม และมีความเชื่อมั่นในวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการทำงานองค์การได้ จากนั้นควรยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องสำหรับกระบวนการในการจัดทำกรฝึกอบรม โดยทำให้เป็นระบบ ไม่ใช่เพียงทำให้เสร็จให้ผ่านๆ ไปในแต่ละครั้งเท่านั้น เพราะการฝึกอบรมไม่ใช่กิจกรรมที่จะส่งผลในระยะสั้นเท่านั้น หากแต่ยังต้องการการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาบุคลากรต้องมีความต่อเนื่องจึงจะเกิดผลอย่างแท้จริง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันย่อมต้องการความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลาเพื่อการนำมาปรับใช้กับองค์กรของท่านต่อไป

วิภาวรรณ กลิ่นหอม.(2552). ได้นำเสนอหัวใจสำคัญที่สุดอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพก็คือการกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้น คือ การจัดเตรียมโครงสร้างของหลักสูตรการสร้างแผนการเรียน และการจัดวางเนื้อหาวิชาซึ่งเนื้อหานั้นจะต้องสนองตอบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้แล้ว และต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง รวมทั้งต้องมีความถูกต้องทันสมัยด้วย

วิธีการฝึกอบรม ในปัจจุบันที่นิยมใช้กันก็มีหลากหลายวิธี ได้แก่

วิธีการบอกกล่าว / วิธีการกระทำ / วิธีการแสดง

วิธีการที่มีวิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การบรรยาย การอภิปราย

วิธีการที่มีผู้รับการอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การระดมสมอง กรณีศึกษา การสาธิต

วิธีการที่เน้นพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เช่น การสอนงาน

วิธีการที่ใช้สื่อดิจิทัลเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การสอนโดยใช้วิดีโอ

ที่สำคัญคือผู้จัดต้องพิจารณาว่าต้องการให้เกิดการเรียนรู้แบบใด แบบมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคลหรือมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่ม แล้วจึงตัดสินใจเลือกวิธีการในการฝึกอบรมตามความเหมาะสมต่อไป และเมื่อดำเนินการฝึกอบรมเป็นที่เรียบร้อยแล้วต้องไม่ลืมว่า ควรจะต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรมด้วย ทั้งนี้ก็ต้องเลือกวิธีการประเมินผลให้เกิดความเหมาะสมด้วย จุดสำคัญอยู่ที่วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลนั่นเอง วิธีที่นิยมใช้กันทั่วไปเป็นวิธีที่มีความเป็นวิทยาศาสตร์ คือมีการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม นอกจากนั้นยังควรมีการประเมินความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรมด้วย และอาจมีการวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการลงทุนด้วย

2.6 การฝึกอบรมและรูปแบบของการฝึกอบรม

2.6.1 การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เพิ่มพูนประสบการณ์ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติของตนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งนิยมใช้กันอย่างกว้างขวางในการพัฒนาบุคลากร ทั้งก่อนการทำงาน (Pre-Service Training) และระหว่างการทำงาน (In-Service Training)

จากข้อเขียนของ กริช อัมโภชน หัวใจของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ ที่สำคัญ 3 ประการ คือ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งตอบสนองต่อความจำเป็นในการฝึกอบรมที่แท้จริง แนวทางการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม หรือที่เรียกว่า หลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และความจำเป็นในการฝึกอบรม รวมทั้งโครงการบริหารงานฝึกอบรม ที่รัดกุมและละเอียดครบถ้วน

การฝึกอบรมจึงเน้นไปที่กระบวนการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันจะเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดว่าจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจทักษะ และทัศนคติ ในเรื่องอะไรบ้าง โดยเทคนิค และวิธีการอย่างไร และจะต้องใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด จึงจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามวัตถุประสงค์

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันกันเป็นอย่างมาก ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และช่วยให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน คือ การพัฒนาบุคลากร รองรับการเจริญเติบโตขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิจิตร อวาทกุล (2537: 63-64). ได้กล่าวว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง ปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้องใด ๆ เรื่องใดเรื่องหนึ่งในการทำงาน เช่น ความรู้ไม่พอ ความเข้าใจ ทัศนคติ ความชำนาญและสามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานไม่ดี เพราะขาดในสิ่งเหล่านี้ คือ

K = knowledge (ความรู้) ขาดความรู้หรือความรู้ไม่พอสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

A = attitude (ทัศนคติ) ขาดท่าทีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ความรัก การทุ่มเทและไม่มีอุดมการณ์

P = practice (การฝึกปฏิบัติ) การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องและหลักวิธีการทำงานที่ถูกต้อง

S = skill (ทักษะ) ทักษะไม่พอเนื่องจากฝึกฝนมาน้อย ต้องฝึกอบรมเพิ่มเติม

I = interest (ความสนใจ) เนื่องจากขาดการจูงใจที่ดีและเหมาะสม

U = understanding (ความเข้าใจ) ความเข้าใจในวิธีการทำงานต่างๆ ทำให้ได้งานไม่สมบูรณ์

การฝึกอบรมจึงต้องทำการเปลี่ยนแปลง เพิ่มพูนสิ่งดังกล่าวข้างต้นในตัวบุคคล อาจแยกอบรมเฉพาะด้านทัศนคติ (Attitude) หรือ ด้านทักษะ (Skill) หรือด้านความเข้าใจ (Understanding) ตามความจำเป็น

การฝึกอบรมเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานมีคุณภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงเพราะการฝึกอบรมช่วยให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ใหม่ๆ มีทักษะเพิ่มขึ้น และมีทัศนคติที่ดีซึ่งการฝึกอบรมเป็นการผสมผสานระหว่างข้อมูลข่าวสารใหม่ๆและประสบการณ์ ทำให้เกิดแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และทำให้พนักงานมีโอกาสเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ใครบ้างที่จำเป็นต้องรับการฝึกอบรมพนักงานทั้งหมดขององค์กรจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม เพราะองค์กรเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเทคโนโลยี ความรู้ใหม่ๆและผู้คนที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหาร

จำเป็นต้องแสวงหาความรู้เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องตระหนักว่าทุกคนในองค์กรต้องได้รับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ เกิดประสบการณ์ ทำให้เกิดการดำเนินงานในแขนงต่างๆให้ดีขึ้น ดังนั้นการบริหารจึงต้องนึกถึงการฝึกอบรมเป็นสิ่งแรก และคิดว่าใครบ้างต้องฝึกอบรมในเรื่องใด หากการฝึกอบรมเปรียบเสมือนการทำการตลาดเพราะมีการทำเป็นขั้นตอน มีการประสานความร่วมมือเพื่อขายสินค้าให้ได้มากที่สุด การฝึกอบรมก็เช่นกันต้องทำอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การหาข้อมูลใครต้องฝึกอบรมเรื่องใด มีความจำเป็นมากแค่ไหน และมีการประสานความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆในองค์กร ซึ่งต้องกระทำด้วยความระมัดระวังทุกขั้นตอน ไปจนถึงการวางรูปแบบการเรียนรู้ การสร้างหลักสูตรเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นระบบและการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ การจัดอบรมจึงมีความสำคัญสรุปเป็นข้อได้ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กร
2. เพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กร
3. เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการทำงานแก่พนักงานใหม่
4. ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้
5. เป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
6. เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน หรือการทำงานในระดับที่สูงขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลง

2.5.2 รูปแบบของการฝึกอบรม

วิโรจน์ ลักษณะอดิสร. (2550). กล่าวว่า การฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรย่อมมีรูปแบบการจัดหรือการรวมกลุ่มแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่า ตัวของวิทยากรจะนำเสนอในลักษณะใดแก่ผู้เข้าอบรม ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบ On the Job Training (OJT) ก็คือ การฝึกการปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นครูฝึก คอยดูแลการฝึกงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมแบบ On the Job Training จะไม่เน้นการเรียนรู้ทฤษฎีมากนัก แต่มุ่งเน้นไปในทางฝึกปฏิบัติ ทำให้การฝึกอบรมแบบนี้ มีความสามารถในการสร้างความรู้ความเข้าใจ เหมาะกับการปฏิบัติงานโดยตรงเพราะเห็นผลในระยะสั้นค่อนข้างชัดเจน ต้นทุนต่ำ แต่ก็ไม่ควรที่จะให้มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากเกินไป เพราะอาจจะทำให้เกิดการดูแลของผู้ฝึกสอนไม่ทั่วถึง เกิดการบกพร่องในการปฏิบัติงาน ทำให้ cost of quality สูงขึ้น และ productivity ต่ำลงได้

2. การฝึกอบรมแบบ Off the Job Training เป็นการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ ความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ไม่ใช่การเรียนรู้แบบปฏิบัติงานจริง ซึ่งการฝึกอบรมประเภทนี้จะให้ความรู้ผู้เข้าอบรมได้มากกว่าการอบรมแบบ On the Job Training เพราะผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ แต่อาจจะเกิดปัญหาในเรื่องของการประยุกต์ใช้ เพราะความรู้เชิงทฤษฎีที่ได้ บางครั้งไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทั้งหมด หากผู้เข้าอบรมไม่มีทักษะในการประยุกต์ความรู้เข้ากับการทำงาน หรือมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมว่า เป็นการพักผ่อนผ่อนคลาย ก็จะทำให้การฝึกอบรมนั้นไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร

2.7 แนวคิดของการฝึกอบรม

เมื่อข่าวสารข้อมูล เริ่มมีความสำคัญมากขึ้น และการค้นหาข้อมูลก็สามารถทำได้ง่าย โดยที่มีต้องรอให้เกิดการเรียนรู้ งาน การอบรม จากผู้เชี่ยวชาญเหมือนที่เคยเป็นมา ทำให้การรับรู้การแนวทางในการสอนหรือการฝึกอบรม ต้องมีความแตกต่างออกไป คำว่า Child-centered learning เริ่มมีผู้ให้ความสำคัญ

และเกิดความเข้าใจมากขึ้น นั่นคือการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ต้องทราบว่าผู้เรียนหรือผู้เข้าฝึกอบรมนั้น ชาติทักษะด้านไหนบ้าง ซึ่งสมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง,(2550). ได้เสนอให้เห็นถึงแนวการ ฝึกอบรมแบบเดิมและการฝึกอบรมแนวใหม่ ว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงแนวคิดของการฝึกอบรม

การอบรมแบบเดิม	การอบรมแนวใหม่
1. การได้รับความรู้จะนำไปสู่การปฏิบัติ	1. ทักษะแรงจูงใจ นำไปสู่การปฏิบัติและทักษะ สามารถพัฒนาได้จากการฝึกฝน
2. ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ในสิ่งที่วิทยากร สอนให้	2. การเรียนรู้เกิดจากศักยภาพ แรงจูงใจของผู้เรียน วิธีการ และศักยภาพของวิทยากร หรือผู้ฝึกอบรม บรรทัดฐานในการเรียนรู้ของกลุ่ม และบรรยากาศ ทั่วไปของการฝึกอบรม
3. นำสิ่งที่ประยุกต์จากการอบรมไปใช้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	3. การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ของแต่ละบุคคล บรรทัดฐานของกลุ่มทำงานและ บรรยากาศทั่วไปของกลุ่มทำงาน
4. การฝึกอบรมเป็นความรับผิดชอบ ของทีมอบรมตั้งแต่เริ่มจนจบ	4. การฝึกอบรมเป็นความร่วมมือของผู้เข้าอบรม ทีมอบรมและองค์กร

ดังนั้นการฝึกอบรมแนวใหม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถและความมีส่วนร่วมของผู้ เข้ารับการอบรม ซึ่งจะเป็นการเพิ่มศักยภาพและมีการโต้ตอบระหว่างวิทยากรและผู้เข้าอบรม ทำให้ บรรยากาศของการอบรมนั้น เป็นบรรยากาศที่น่าเรียนรู้ ที่สำคัญอีกประเด็นคือ การฝึกอบรม ไม่จำเป็นที่ จะต้องอยู่ภายในห้องสี่เหลี่ยมเท่านั้นแต่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับว่า ผู้เข้ารับการ อบรมมีบุคลิกลักษณะหรือเนื้อหาที่จะอบรม เป็นไปในทางใดบ้าง

ทั้งนี้แนวคิดของการฝึกอบรมรูปแบบเดิมกับรูปแบบใหม่ย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละยุคสมัย ซึ่ง อธิบายได้โดยการแสวงหาแนวทางในการอบรมให้ทันสมัยตามกาลเวลาและยุคสังคมข่าวสารการเพิ่ม ศักยภาพและประสิทธิภาพของวิทยากร ผู้ถ่ายทอดวิชาในการอบรม เทคนิคและวิธีการเป็นสิ่งสำคัญ และ เป็นสิ่งรื้อวางดึงดูดให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่เกิดความเบื่อหน่าย และโต้ตอบแสดงความคิดเห็นในขณะอบรม

2.8 กระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

กระบวนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพอย่างที่ต้องการต้องการนั้น ต้อง ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบเสียก่อน

วิภาวรรณ กลิ่นหอม (2552). ได้กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพอย่างที่ต้องการต้องการ มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (needs assessment) เราต้องวิเคราะห์ความ ต้องการ 3 ด้าน คือ

- การวิเคราะห์ความต้องการองค์การ (organization analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ และบรรยากาศการทำงานภายในขององค์การ

- การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ (task and knowledge, skill, ability analysis) ซึ่งผู้รับการอบรมจะต้องปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรม

- การวิเคราะห์บุคคล (person analysis) เพื่อจะรู้ว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานอยู่ในระดับใด

การวิเคราะห์ความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้ ก็เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาสรุปออกมาเป็นความต้องการในการฝึกอบรม

ขั้นที่ 2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยนำข้อมูลจาก ขั้นที่ 1 นำมาใช้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป

ขั้นที่ 3. คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นหัวข้อวิชา เนื้อหา รูปแบบ และวิธีการอบรม สื่อการสอน วิทยากรและเวลาสำหรับการฝึกอบรมและอื่น ๆ

ขั้นที่ 4. สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล ซึ่งควรทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การอบรมที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกณฑ์ควรระบุว่าพฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการอบรมจะต้องมีการพัฒนา ทางด้านความรู้ ทักษะ หรือความสามารถระดับต่ำสุดของพฤติกรรมที่จัดว่าผ่านเกณฑ์อยู่ที่ตรงไหน และพฤติกรรมนั้นแสดงออกมาภายใต้สภาวะการณ์อย่างไร

ขั้นที่ 5. จัดการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ โดยต้องดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่ของการฝึกอบรม ดูแลประสานงานกับวิทยากรของการฝึกอบรมด้วย ซึ่งระหว่างการจัดการฝึกอบรมอาจจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะหน้า ดังนั้นจึงควรที่จะได้มีการเตรียมการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไว้ด้วยเช่นกัน

ขั้นที่ 6. ประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วย การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล และการวัดผลโดยใช้วิธีการทดลองหรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลอง เพื่อตรวจสอบว่ามีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ภายหลังการฝึกอบรม

จากทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าวพอสรุปเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ การฝึกอบรมแบบ Off the Job Training เป็นการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ ความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งตามระยะเวลาที่เหมาะสม หัวข้อตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และรูปแบบการอบรมเป็นไปตามที่คณะกรรมการดำเนินงานแต่ละหลักสูตรกำหนด เพื่อประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการอบรม

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาลี ศรีมณีชัย (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารและการจัดการงานบริการวิชาการกรณีของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าด้านโครงสร้างหน่วยงานควรดำเนินการเป็นรูปแบบบริษัทจำกัด ซึ่งมีคณะกรรมการชุดหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานภายใต้กำกับของสภาสถาบันโดยมีการแบ่งส่วนงานตามความเหมาะสม หัวหน้าหน่วยงานอาจเป็นผู้อำนวยการ ผู้จัดการหรือเลขาธิการก็ได้ ในด้านการบริหารงานหน่วยงานควรของบประมาณประจำปีจากรัฐเป็นบางส่วนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

โดยให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้ออกกฎระเบียบด้านการเงิน เช่น รายได้ รายจ่าย และการคิดค่าบริการ รวมทั้งระเบียบอื่นๆ เช่น การคัดเลือกหัวหน้าหน่วยงาน โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถาบัน ส่วนหัวหน้าหน่วยงานและบุคลากรมีสถานภาพเป็นข้าราชการของสถาบันและควรมีการประเมินผลงานทุกปี สำหรับภารกิจหลักของหน่วยงานบริการวิชาการพบว่าเห็นควรจัดตั้งเป็นหน่วยงานกลางของสถาบัน โดยมีภารกิจในการให้บริการวิชาการทั้งภายนอกและภายในสถาบัน ซึ่งการให้บริการจะเป็นทั้งแบบให้เปล่าและคิดค่าบริการเชิงธุรกิจ โดยหน่วยงานต้องจัดวางแผนงานประจำปีไว้ด้วย

ประพิศ โบราณมูล (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริการวิชาการแก่ชุมชนของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด พบว่ามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประสบปัญหาด้านงบประมาณมากที่สุด เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวนจำกัด และสาเหตุหนึ่งคือการที่ไม่มีแหล่งเงินทุนสนับสนุนจากภายนอกจึงควรมหาวิธีการหรือกลยุทธ์ในการเพิ่มแหล่งเงินทุนสนับสนุนให้มากยิ่งขึ้น ปัญหารองลงมา คือปัญหาด้านสถานที่ ในการดำเนินโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน สถานที่บางแห่งมีระยะทางไกล และบางแห่งขาดความพร้อม จึงควรดำเนินการปรับปรุงสถานที่ภายในมหาวิทยาลัย ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานรองรับโครงการบริการวิชาการต่างๆ เพื่อประหยัดงบประมาณและกำลังคนปัญหาด้านผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมีบุคลากรไม่เพียงพอกับงาน บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญในภาระงานที่รับผิดชอบ จึงควรมีการจัดอบรมบุคลากรก่อนการดำเนินการโครงการทุกครั้งอย่างสม่ำเสมอ ปัญหาด้านระยะเวลา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนในแต่ละปีงบประมาณหลายโครงการ ประกอบกับบุคลากรมีน้อย ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงควรบริหารจัดการเวลาและบุคลากรให้ดีและเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รับทราบเกี่ยวกับการดำเนินการของแต่ละโครงการอย่างชัดเจน ปัญหาสำคัญด้านการบริหารจัดการงบประมาณ บุคลากร และระยะเวลา ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนให้สอดคล้องกับทรัพยากรอย่างเหมาะสม

วัลลภ จันทรตระกูล (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างดัชนีวัดความอยู่รอดของหน่วยงานบริการวิชาการ ที่เป็นองค์การอิสระในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าดัชนีวัดความอยู่รอดของหน่วยงานบริการวิชาการ ที่เป็นองค์การอิสระในมหาวิทยาลัยด้านต่างๆ 4 ด้าน มีระดับความสำคัญในเกณฑ์ “สำคัญ” และเรียงตามลำดับดังนี้

1. ดัชนีวัดความอยู่รอดด้านการเงิน จำนวน 6 ดัชนี เรียงตามลำดับดังนี้ (1) อัตราการเพิ่มของรายได้ (2) ผลตอบแทนต่อยอดขาย (3) อัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์รวม (4) จำนวนเงินรายได้ต่อจำนวนบุคลากร (5) อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน และ (6) ผลตอบแทนจากเงินลงทุน

2 ดัชนีวัดความอยู่รอดด้านลูกค้า จำนวน 5 ดัชนี เรียงตามลำดับดังนี้ (1) ระดับความพึงพอใจของลูกค้า (คุณภาพสินค้า ราคาสินค้า กำหนดการจัดส่งสินค้าให้บริการ) (2) อัตราการเพิ่มจำนวนลูกค้าในแต่ละปี (3) ส่วนแบ่งด้านการตลาด (4) จำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้า (5) ร้อยละความแตกต่างราคาสินค้าหรือค่าบริการเทียบกับคู่แข่ง

3. ดัชนีวัดความอยู่รอดด้านกระบวนการภายใน จำนวน 14 ดัชนี เรียงตามลำดับดังนี้ (1) จำนวนรายงานข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า (2) อัตราการลดค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค (3) จำนวนโครงการพัฒนามาตรฐานสินค้า ผลิตภัณฑ์ หรือบริการ (4) จำนวนงานวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานสินค้าและกระบวนการให้บริการฝึกอบรม (5) จำนวนและประเภท รายงานข้อมูลด้านการเงินและบัญชี (6) จำนวนโครงการความร่วมมือทางวิชาการกับลูกค้า หรือหน่วยงานอื่น (7) รายงานผลจากการนำระบบมาตรฐานสำหรับการบริหารจัดการต่างๆมาใช้ เช่น ISO (8) อัตราการเพิ่มของบริการใหม่ (9) ตัวเลขแสดงปริมาณการสูญเสีย

วัสดุในการผลิต (10) ระยะเวลาที่ใช้ในการรายงานผล ของประเภทบัญชีต่างๆ (11) ร้อยละจำนวนเงินค้างชำระต่อยอดจำนวนเงินรายได้รวม (12) จำนวนขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้าง (13) จำนวนครั้งในการติดตามและตอบรับของลูกค้าที่ค้างการชำระเงิน (14) จำนวนครั้งในการทำลูกค้าสัมพันธ์

4. ดัชนีวัดความอยู่รอดด้านการเรียนรู้และการพัฒนา จำนวน 8 ดัชนี เรียงตามลำดับดังนี้ (1) จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำงานแทนกันได้ (2) ตัวเลขแสดงผลิตภาพ (Productivity) ของบุคลากรในหน่วยงาน (3) ผลการประเมินบุคลากรภายในหน่วยงาน (4) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน (5) จำนวนภาระงานของบุคลากรในหน่วยงาน (Basic Load) (6) อัตราการได้รับการฝึกอบรม (จำนวนวันฝึกอบรม/คน/ปี) (7) จำนวนครั้งในการประชุมเกี่ยวกับปัญหา การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรในแต่ละระดับ (8) จำนวนบุคลากรที่ลาออก

สุนทรีย์ ดวงทิพย์ และคณะ (2548: บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า

1. ประชาชนต้องการให้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดบริการทางวิชาการให้แก่ชุมชนในด้านต่างๆ โดยจัดเรียงลำดับตามความต้องการจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้บริการความรู้ร้อยละ 86.21 ด้านการให้บริการข่าวสารร้อยละ 69.83 ด้านการให้บริการพัฒนาางระบบร้อยละ 62.93 ด้านการให้บริการที่ปรึกษาร้อยละ 60.34 ด้านให้บริการศึกษาวิจัยวางระบบร้อยละ 58.62 ด้านการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ร้อยละ 56.90 ด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการร้อยละ 56.03 และด้านการให้บริการห้องปฏิบัติการร้อยละ 55.17

2. ประชาชนต้องการให้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดบริการทางวิชาการให้แก่ชุมชนในรูปแบบต่างๆ โดยจัดลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อยดังนี้ รูปแบบการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวร้อยละ 85.34 รูปแบบการจัดประชุมสัมมนาร้อยละ 63.79 รูปแบบการให้คำปรึกษา การวิเคราะห์ตัวอย่างและการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาร้อยละ 57.76 รูปแบบการจัดนิทรรศการและการแสดงผลงานทางวิชาการร้อยละ 49.14 รูปแบบการเผยแพร่ผ่านสื่อและสิ่งพิมพ์และรูปแบบการจัดกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ร้อยละ 48.28 รูปแบบการสำรวจประชามติ ร้อยละ 44.83

3. ประชาชนต้องการให้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดอบรมในหลักสูตรต่างๆ โดยจัดลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อยดังนี้ หลักสูตรเทคนิคการจัดประชุมและการฝึกอบรมร้อยละ 22.46 หลักสูตรเทคนิคการนำเสนอผลงานร้อยละ 21.85 หลักสูตรเทคนิคการเป็นวิทยากรร้อยละ 21.23 หลักสูตรการจัดทำผลงานวิชาการร้อยละ 18.77 หลักสูตรความรู้ทางภาษาไทยเพื่อการเรียนการสอนร้อยละ 15.69 สำหรับหลักสูตรทักษะพื้นฐานภาษาต่างประเทศหลักสูตรภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารและเพื่อการอาชีพปรากฏว่า ภาษาอังกฤษได้รับความสนใจมากที่สุด ภาษาจีนได้รับความสนใจปานกลาง และภาษาพม่าได้รับความสนใจน้อยที่สุดส่วนภาษาอื่นที่มีผู้สนใจบ้างได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี และภาษาฝรั่งเศส

4. ประชาชนต้องการให้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดอบรมในเรื่องดนตรี นาฏศิลป์ ศิลปะ ในหลักสูตรต่างๆ โดยจัดลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อยดังนี้หลักสูตรนาฏศิลป์และละครสำหรับเด็กร้อยละ 20.42 หลักสูตรการอบรมแบบนิเทศศิลป์ร้อยละ 15.57 หลักสูตรการออกแบบสื่อสารร้อยละ 14.19 หลักสูตรการแต่งกาย แต่งหน้า และอุปกรณ์การแสดง หลักสูตรปฏิบัติการดนตรีไทยร้อยละ 13.49 หลักสูตรปฏิบัติการดนตรีสากลร้อยละ 11.17 หลักสูตรปฏิบัติการนาฏศิลป์ร้อยละ 11.07

5. ประชาชนต้องการให้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดอบรมในเรื่องบรรณารักษ์และสารนิเทศศาสตร์ ในหลักสูตรต่างๆ โดยจัดลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อยดังนี้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการประยุกต์ใช้ร้อยละ 23.19 หลักสูตรการจัดห้องสมุดร้อยละ 18.98 หลักสูตรแหล่งสารนิเทศชุมชนร้อยละ 16.87 หลักสูตรการจัดการฐานข้อมูลสำหรับงานห้องสมุด และหลักสูตรหลักสูตรการจัดการฐานข้อมูลสำหรับงานสารสนเทศร้อยละ 15.96 หลักสูตรแหล่งและการจัดการสารนิเทศทางธุรกิจร้อยละ 9.04

6. ประชาชนต้องการให้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดอบรมในเรื่องสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ในหลักสูตรต่างๆ โดยจัดลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำและการจูงใจร้อยละ 72.41 หลักสูตรการวิเคราะห์ปัญหาชุมชนและแนวทางการพัฒนาร้อยละ 63.79 หลักสูตรการพัฒนาคนร้อยละ 62.93 หลักสูตรการพัฒนาเยาวชนร้อยละ 56.03 หลักสูตรนโยบายสาธารณะและการวางแผน หลักสูตรการวิเคราะห์โครงการและการบริหารโครงการร้อยละ 55.17 หลักสูตรกฎหมายเกี่ยวกับชีวิตประจำวันร้อยละ 51.72 หลักสูตรเทคนิคการบริการ หลักสูตรการประเมินผลโครงการ หลักสูตรการวิจัยชุมชนร้อยละ 49.13 หลักสูตรการบริหารงานคลังและงบประมาณร้อยละ 39.65 หลักสูตรกระบวนการกลุ่มร้อยละ 34.48 หลักสูตรการวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ร้อยละ 32.75 หลักสูตรการพัฒนาจิตร้อยละ 1.72

จากการทบทวนทฤษฎี แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พบว่า ข้อค้นพบของการศึกษาวิจัยมีทั้งความเหมือนกันและความแตกต่างกัน คือการอบรมหลักสูตรระยะสั้น เป็นหลักสูตรบริการวิชาการแก่สังคมมีทั้งบริการวิชาการแบบหารายได้หรือเชิงพานิชและหลักสูตรอบรมระยะสั้นที่เป็นโครงการบริการวิชาการแบบให้เปล่า หัวข้ออบรม รูปแบบการอบรม ต้องตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ และตอบใจത്യความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมระยะสั้น เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการฝึกอบรมในหัวข้อที่เหมาะสมแก่ความต้องการของผู้ที่ได้รับการอบรม และศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของประชากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งคณะผู้วิจัยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. การนำเสนอผลการวิจัย

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

3.1.1. ประชากรในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 400 คน ซึ่งแยกได้ดังนี้

1. ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 100 คน
2. ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 100 คน
3. ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ ในเขตจังหวัดนนทบุรี จำนวน 100 คน
4. ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ ในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 100 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มประชากรที่ศึกษา

ประเภทของประชากร	จำนวนประชากรในการศึกษา
1. ผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร	100
2. ผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ	100
3. ผู้ประกอบการในจังหวัดนนทบุรี	100
3. ผู้ประกอบการในจังหวัดปทุมธานี	100
รวม	400

3.1.2. กลุ่มตัวอย่าง

1) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณโดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างมีประมาณ 370 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคิดเทียบสัดส่วน

สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อน เป็น 0.5 โดยมีสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = คือ จำนวนหน่วยประชากร

e = คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

เมื่อแทนค่าจำนวนประชากรด้วย 400 คน และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ในที่นี้ คือ 0.05) ในสูตรข้างต้น ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนในการวิจัยครั้งนี้ คือ 370 คน โดยทั่วไปผู้ที่ตอบแบบสอบถามมักส่งกลับคือให้กับผู้วิจัยประมาณร้อยละ 50 - 60 (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) ผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนชุดแบบสอบถามที่ส่งจริง เป็นจำนวน 400 ชุด

2) การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อพิจารณาจำนวนแบบสอบถามที่จะส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง (จำนวน 400 ฉบับ) ตามจำนวนประชากรที่ศึกษา พบว่าแบบสอบถามที่ส่งจริงจำนวน 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.5 ของจำนวนประชากรที่กำหนดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด 400 ฉบับ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ความต้องการของผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ ต่อความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องการอบรมระยะสั้น 4 หลักสูตร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ ดังนี้

1. หลักสูตรภาษาไทยสำหรับบุคคลทั่วไป จำนวน 9 ข้อ
2. หลักสูตรภาษาอาเซียนสำหรับบุคคลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ
3. หลักสูตรการวิจัยสำหรับบุคคลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ
4. หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับบุคคลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ
5. หลักสูตรหัวข้ออบรมอื่นๆ ตามความต้องการของผู้รับบริการ จำนวน 5 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามดังนี้

ระดับความต้องการ	คะแนน
ต้องการมากที่สุด	5
ต้องการมาก	4
ต้องการปานกลาง	3
ต้องการน้อย	2
ต้องการน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความต้องการอื่น ๆ หัวข้ออบรมระยะสั้นอื่นๆ ที่สนใจ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความต้องการอื่น ๆ ของผู้ประกอบการวิชาชีพ จำนวน 1 ข้อ

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการหาการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเบื้องต้นจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ศึกษาหลักการทฤษฎีเกี่ยวกับการสืบค้นสารสนเทศ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. สร้างเครื่องมือ โดยการศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม แล้วกำหนดประเด็นของคำถามด้วยการจัดเก็บหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ตรวจสอบแบบสอบถามเบื้องต้น

2. เรียบเรียงแบบสอบถามความต้องการของผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ ต่อหลักการการให้บริการวิชาการ

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหา กับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามมีค่าอยู่ที่ 0.00-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไข ซึ่งข้อคำถามที่ตัดออกและเปลี่ยนข้อคำถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลที่ต้องการอบรมระยะสั้น 2.4 หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับบุคคลทั่วไป คือข้อคำถามที่ 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

1. รศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์ อาจารย์ประจำคณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. ผศ.ดร.อรุณ ไชยนิศย์ อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะไปทดลองใช้กับประชาชนในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพฯ (กลุ่มกรุงธนบุรี) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้ วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) (Cronbach. 1990 : 202-204) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.956

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นมีความสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

1. ผู้วิจัยนัดประชุมผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อสร้างความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 400 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยในส่วนของประชาชนทั่วไปและผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง หากกลุ่มตัวอย่างไม่สามารถอ่านเขียนได้ ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยจะอำนวยความสะดวกโดยการอ่านแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ ในส่วนของสถานประกอบการ เช่นบริษัท ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามโดย 1) ทางไปรษณีย์ 2) เดินทางไปส่งด้วยตนเอง
3. ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.5 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกไป ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลตามลำดับ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่รวบรวมได้และตรวจให้คะแนนแล้วไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยเลือกวิธีวิเคราะห์ตามประเภทของข้อมูลและวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ด้วยและคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ของแบบสอบถาม
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วสรุปผลในรูปแบบข้อความประกอบตารางสำหรับเกณฑ์การตัดสินผลการวิเคราะห์ข้อมูล พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเลขคณิตเกณฑ์จุดกลางของช่วงระดับคะแนน ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.99 หมายถึง ไม่ใช่วัตถุประสงค์ในการสืบค้น และไม่มีปัญหาในการสืบค้น
3. แบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยสถิติ Chi-Square Tests
4. ข้อมูลที่เป็นคำถามแบบปลายเปิดเก็บรวบรวมเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.6 การนำเสนอผลการวิจัย

ในการเสนอผลการวิจัย ประกอบด้วยหัวข้อตามลำดับดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา มูลเหตุและแรงจูงใจในการศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตของการศึกษา และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการในการอบรม แนวคิดเกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่ชุมชนของสถาบันอุดมศึกษา ความหมายของการบริการวิชาการแก่สังคม ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรม หัวใจสำคัญที่ทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและรูปแบบของการฝึกอบรม แนวคิดของการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการฝึกอบรมในหัวข้อที่เหมาะสมแก่ความต้องการของผู้ที่ได้รับการอบรม ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของประชากรในเขตกรุงเทพมหานครและข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานอบรมหลักสูตรระยะสั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ และประชาชนทั่วไป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลในการตอบแบบสอบถามถึงผู้ประกอบการ จำนวน 400 ฉบับ และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.5 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 5 ตอนตามลำดับ ต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อให้สื่อความหมายได้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
mean (\bar{x})	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การศึกษาเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมระยะสั้น ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 370 ราย ที่นำมาประมวลผลซึ่งได้ผลการวิจัยดังจะยกนำเสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลที่ต้องการอบรมระยะสั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. หัวข้อที่สนใจอื่นๆ
4. อุปสรรคและปัญหาการฝึกอบรม
5. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม

ผู้วิจัยจะขอนำเสนอผลการศึกษาแต่ละส่วนตามลำดับดังต่อไปนี้

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

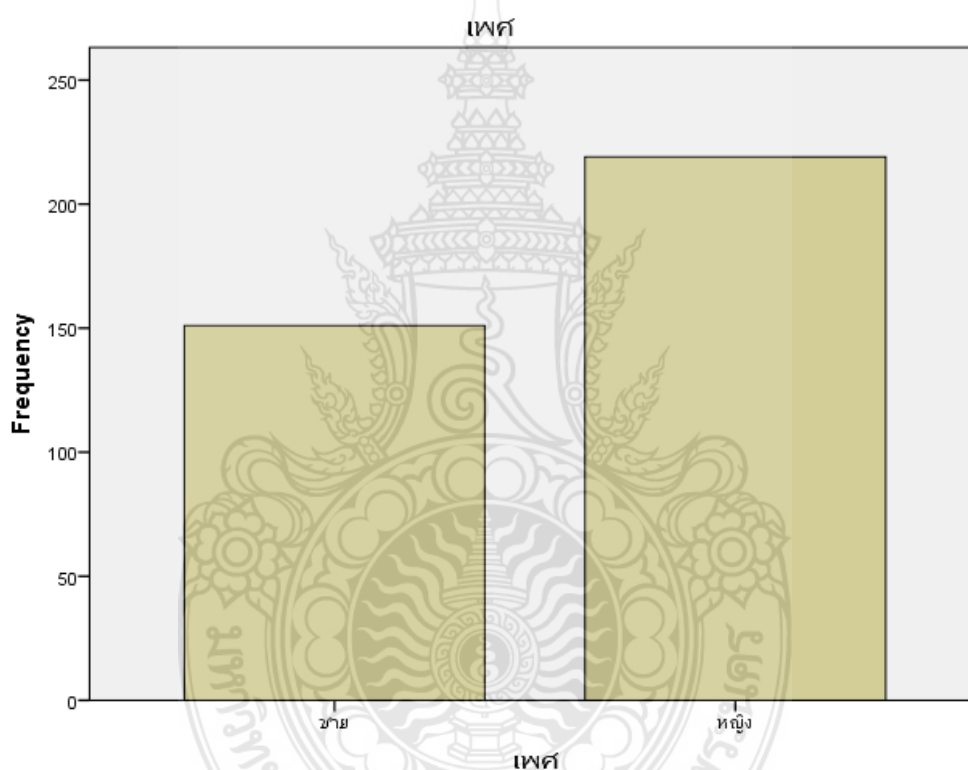
การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง “การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมระยะสั้น” ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เพศ จากข้อมูลที่สอบถามเกี่ยวกับเพศของผู้ตอบทั้งหมด พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยรวม มีผู้ตอบเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยที่กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงมีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมา เป็นกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 (ดังแสดงในตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	151	40.8
หญิง	219	59.2
รวม	370	100.0

แผนภูมิที่ 4.1 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

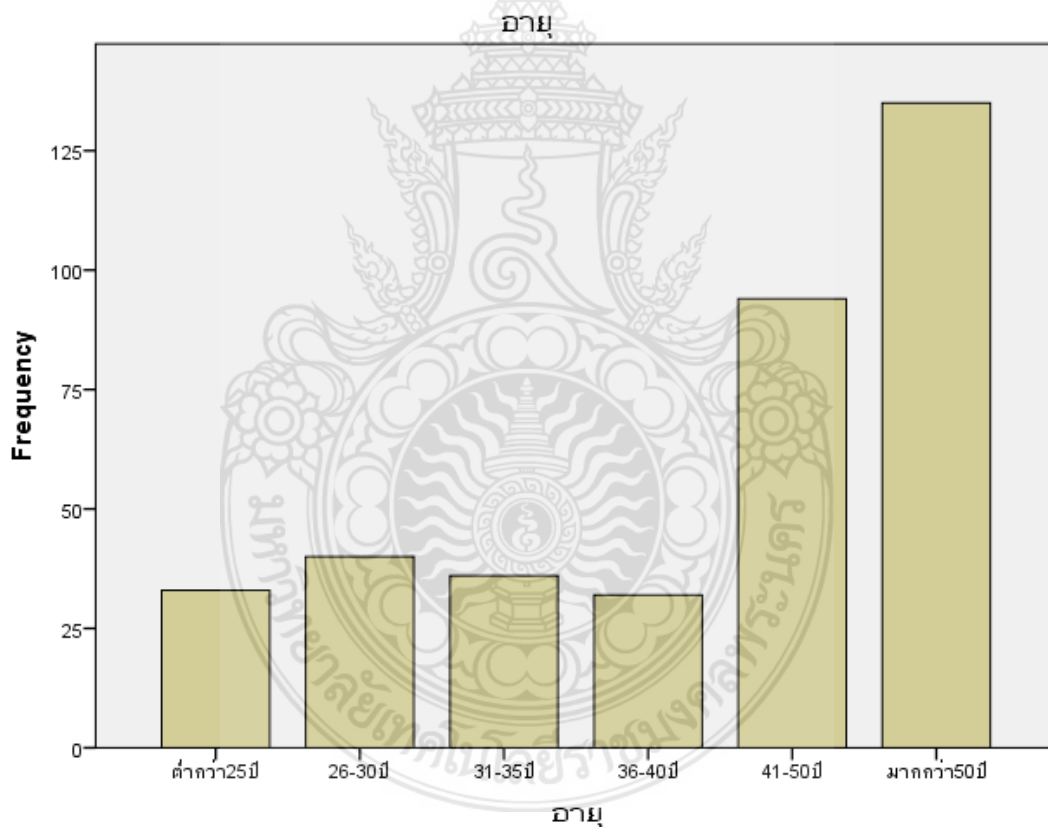


อายุ จากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมาคือเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.43 และผู้ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และอีกจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า25ปี	33	8.9
26-30ปี	40	10.8
31-35ปี	36	9.7
36-40ปี	32	8.6
41-50ปี	94	25.4
มากกว่า50ปี	135	36.5
รวม	370	100.0

แผนภูมิที่ 4.2 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

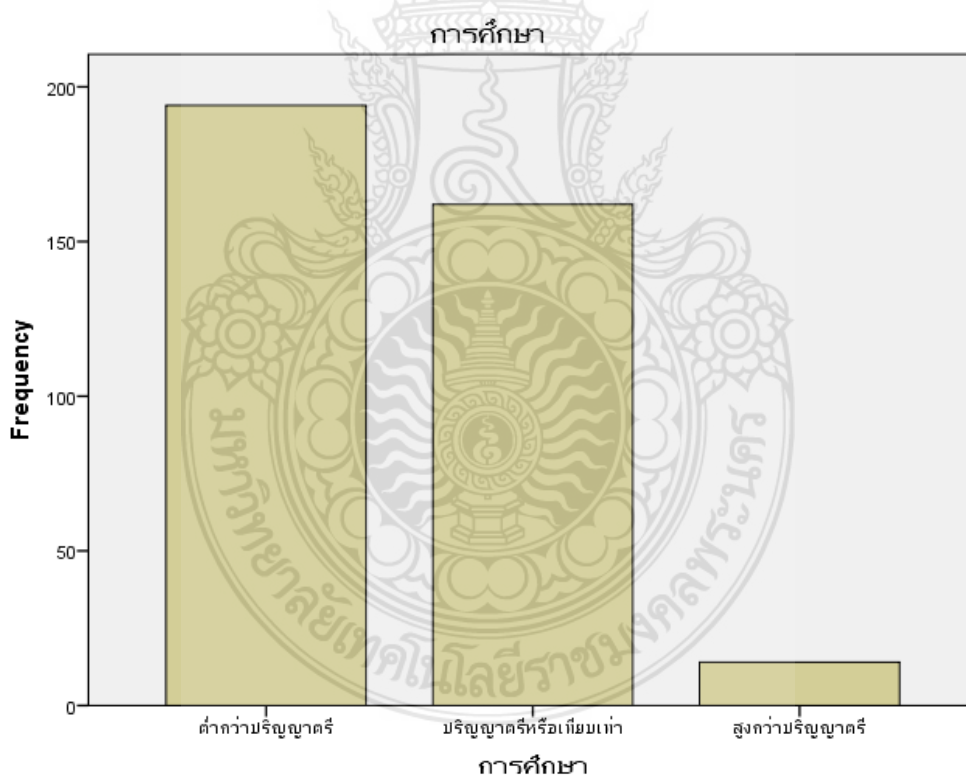


การศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 43.83 และผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	194	52.4
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	162	43.8
สูงกว่าปริญญาตรี	14	3.8
รวม	370	100.0

แผนภูมิที่ 4.3 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

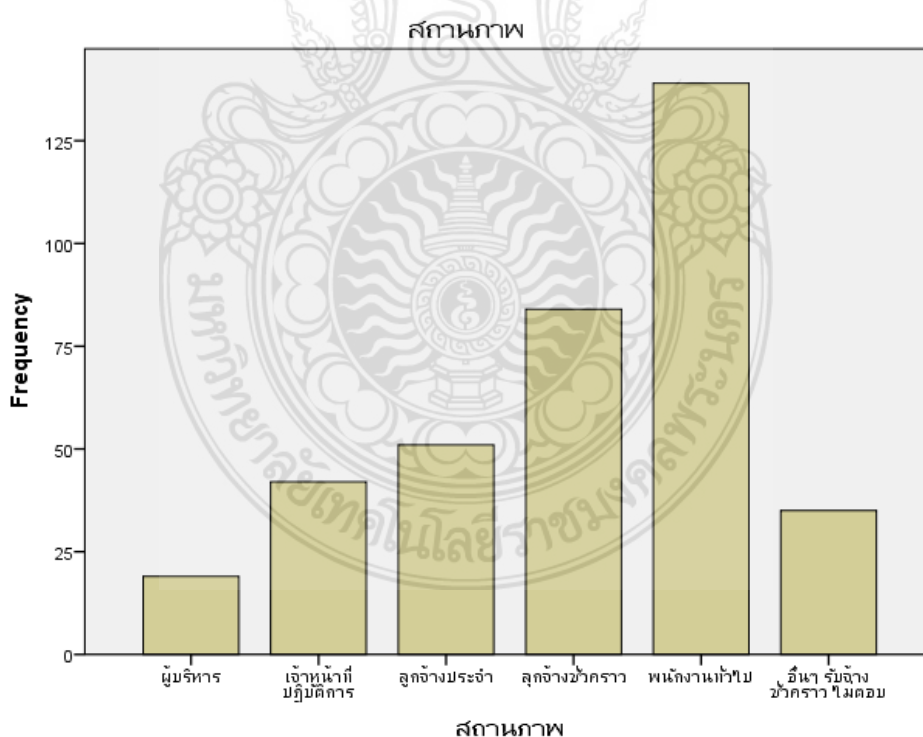


สถานภาพผู้ประกอบการ จากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการ ตำแหน่งพนักงานทั่วไปมากที่สุด มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาคือเป็นลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และผู้ที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.88 และอีกจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพผู้ประกอบการ

สถานภาพผู้ประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	19	5.1
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	42	11.4
ลูกจ้างประจำ	51	13.8
ลูกจ้างชั่วคราว	84	22.7
พนักงานทั่วไป	139	37.6
อื่นๆ รับจ้าง ชั่วคราว ไม่ตอบ	35	9.5
รวม	370	100.0

แผนภูมิที่ 4.4 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

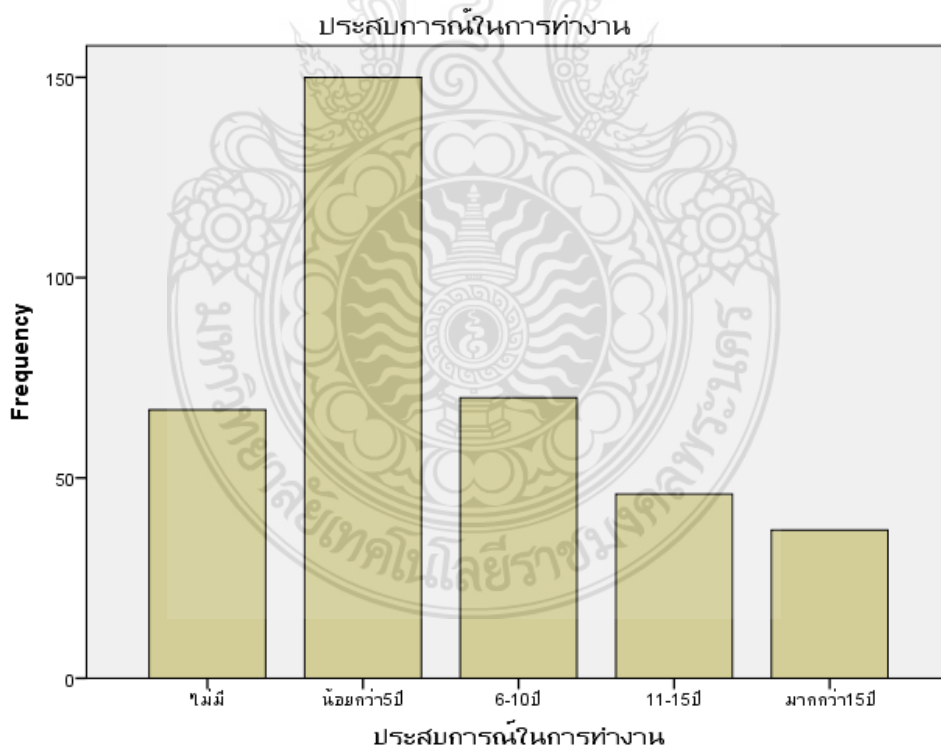


ประสบการณ์ในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีมากที่สุด มีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาคือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และผู้ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีประสบการณ์	67	18.1
น้อยกว่า5ปี	150	40.5
6-10ปี	70	18.9
11-15ปี	46	12.4
มากกว่า15 ปี	37	10.0
รวม	370	100.0

แผนภูมิที่ 4.5 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

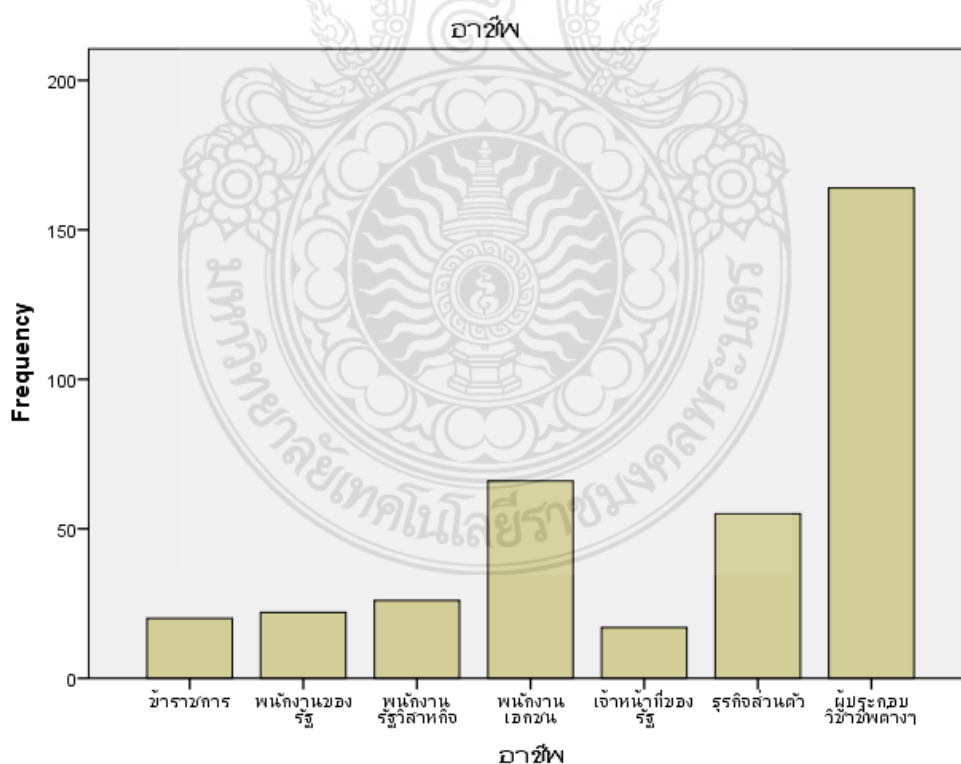


อาชีพ จากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ มากที่สุด มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือเป็นผู้ที่มีอาชีพพนักงานเอกชน มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และผู้ที่มีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	20	5.4
พนักงานของรัฐ	22	5.9
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	26	7.0
พนักงานเอกชน	66	17.8
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	17	4.6
ธุรกิจส่วนตัว	55	14.9
ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ	164	44.3
รวม	370	100.0

แผนภูมิที่ 4.6 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ



เรื่องการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมระยะสั้น
A study of Short - Course Training Needs



คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



ภาพที่ 4.1 พิธีเปิดการอบรมหลักสูตรระยะสั้น
ที่มา : ปุริปัญญวิทย์ ธนนารถเชาวรินทร์, 7 มิถุนายน 2562.

4.3 ข้อมูลที่ต้องการอบรมระยะสั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ในข้อมูลส่วนนี้เป็นการศึกษาความต้องการอบรมหลักสูตรระยะสั้นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากข้อคำถามความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมรวม 24 ประเด็น โดยให้ค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด 5 คะแนน มาก 4 คะแนน ปานกลาง 3 คะแนน น้อย 2 คะแนน และน้อยที่สุด 1 คะแนน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ตอบส่วนมากตอบว่ามีระดับความต้องการอบรมหลักสูตรระยะสั้นระดับมากที่สุด มี 1 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 3.4 หลักสูตรวิจัยและพัฒนานวัตกรรมชุมชน $\bar{x} = 4.7649$

ผลการศึกษาพบว่าผู้ที่ตอบส่วนมากตอบว่ามีระดับความสนใจหัวข้ออบรมหลักสูตรระยะสั้นระดับมากมี 21 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 1.6 มีความสนใจหัวข้ออบรมวิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวใหม่ ร้อยละ 44.6 ข้อ 1.1 มีความสนใจหัวข้ออบรมการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพสู่สากล ร้อยละ 34.1 ข้อ 3.3 มีความสนใจหัวข้ออบรมการจัดการความรู้ชุมชน ร้อยละ 31.4 ข้อ 3.5 มีความสนใจหัวข้ออบรมสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาชุมชน เป็นต้น

ผลการศึกษาพบว่าผู้ที่ตอบส่วนมากตอบว่ามีระดับความสนใจหัวข้ออบรมหลักสูตรระยะสั้นระดับปานกลาง มี 1 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 2.5 มีความสนใจหัวข้ออบรมภาษาอาเซียนเพื่อการสื่อสาร ร้อยละ 21.1

นอกจากนี้ หากพิจารณาระดับความรู้ความเข้าใจจากค่าเฉลี่ย พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความสนใจหัวข้ออบรมโดยรวม 3.8459 เมื่อแยกพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.7649 ประเด็นเรื่องความสนใจอบรมหลักสูตรวิจัยและนวัตกรรมชุมชน รองลงมาค่าเฉลี่ย 4.2892 เรื่อง กฎหมายในชีวิตประจำวัน ค่าเฉลี่ย 4.2811 เรื่อง การวิจัยชุมชน ค่าเฉลี่ย 4.1297 เรื่อง ภาษาอังกฤษสำหรับนักท่องเที่ยว ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในระดับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

หัวข้อการฝึกอบรม	\bar{x}	S.D.	ระดับความสนใจ
1. หลักสูตรภาษาไทยสำหรับบุคคลทั่วไป			
1.1 การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพสู่สากล	3.8081	1.08122	มาก
1.2 สื่อมวลชนจิตอาสา	3.7892	.98986	มาก
1.3 กฎหมายในชีวิตประจำวัน	4.2892	.94576	มาก
1.4 การวิจัยและแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน	3.6541	1.07663	มาก
1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	3.9081	1.10047	มาก
1.6 วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวใหม่	3.9649	1.11718	มาก
1.7 การจัดการความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	3.8432	1.19949	มาก
1.8 การประเมินผลในโลกยุคปัจจุบัน : ความท้าทายใหม่ ๆ ของบุคลากรและองค์กรในประเทศไทย	3.6541	1.11860	มาก
1.9 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ : ศาสตร์และศิลป์	3.5135	1.24551	มาก

2. หลักสูตรภาษาอาเซียนสำหรับบุคคลทั่วไป			
2.1 ภาษาอังกฤษสำหรับนักท่องเที่ยว	4.1297	.99834	มาก
2.2 Innovative Social Science Research	3.9784	1.07172	มาก
2.3 สนทนาภาษากัมพูชา	3.8784	1.09634	มาก
2.4 สนทนาภาษามลายู	2.4405	1.05819	น้อย
2.5 ภาษาอาเซียนเพื่อการสื่อสาร	3.3351	1.05979	ปานกลาง
3. หลักสูตรการวิจัยและพัฒนาสำหรับบุคคลทั่วไป			
3.1 การวิจัยชุมชน	4.2811	.94964	มาก
3.2 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมชุมชน	3.8459	.96303	มาก
3.3 การจัดการความรู้ชุมชน	3.9081	2.34600	มาก
3.4 วิจัยและนวัตกรรมชุมชน	4.7649	16.56150	มากที่สุด
3.5 สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาชุมชน	3.9216	.99146	มาก
4. หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับบุคคลทั่วไป			
4.1 สนทนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคคลทั่วไป	3.6108	1.05404	มาก
4.2 ภาษาอังกฤษสูงงานอาชีพ	3.6973	.98236	มาก
4.3 ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน	3.5486	2.81769	มาก
4.4 ภาษาอังกฤษสำหรับแท็กซี่	3.5081	.97458	มาก
4.5 ภาษาอังกฤษสำหรับผู้ประกอบการ	3.6541	.99554	มาก
รวม	3.8459		มาก

4.4 หัวข้อที่สนใจอื่นๆ ภายในระยะเวลา 5 ปี (2562-2566)

ประเด็นหัวข้อที่สนใจอื่นๆ ที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเข้าร่วมได้ในระยะเวลา 5 ปี มีดังนี้ ดังแสดงในตารางที่ 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบจำแนกตามหัวข้อที่สนใจเข้าร่วมอบรม

หัวข้อที่สนใจเข้าร่วมอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1.การเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย	10	2.7
2.อบรมการศึกษาแก่ผู้พิการ	8	2.2
3.หลักสูตรแกนนำประชาธิปไตยชุมชน	11	3.0
4.หลักสูตรแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน	12	3.2
5.ความรู้ผู้สูงอายุ	9	2.4
6.หลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่น	2	0.5
Missing System	318	86.0
รวม	52	100.0

หมายเหตุ : มีผู้ไม่ตอบจำนวน 296 ราย

อุปสรรคและปัญหาที่ท่านคิดว่าไม่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของอุปสรรคและปัญหาดังนี้

1. งบประมาณ
2. เวลา ระยะทาง
3. การเดินทาง
4. หัวข้ออบรมไม่น่าสนใจ
5. ทำงานมากในปัจจุบัน
- 6.ขาดแคลนงบประมาณ
7. เป็นอบรมวันเสาร์-อาทิตย์

เรื่องการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมระยะสั้น A study of Short - Course Training Needs	
	คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
	
ภาพที่ 4.2 กิจกรรมการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ที่มา : ปุริปุญญวิทย์ ธนนาถเชาวรินทร์, 7 มิถุนายน 2562.	

4.5. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ในส่วน of ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม ร้อยละ 3.7 ต้องการให้มหาวิทยาลัยสร้างเครือข่าย รองลงมาร้อยละ 3.5 ควรเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต ร้อยละ 3.2 สามารถเข้าถึงเนื้อหาอบรมผ่านออนไลน์ได้ ร้อยละ 2.9 ควรจะอบรมผู้ประกอบการวิชาชีพ

ร้อยละ 2.7 ควรจัดอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพ ร้อยละ 1.3 ควรเทียบโอนหน่วยกิตชั่วโมงที่อบรมได้ ร้อยละ 1.0 ควรชักชวนศิษย์เก่าอบรมร่วมกับศิษย์ปัจจุบันตามลำดับตั้งข้อมูลแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบจำแนกตามข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1.ควรเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต	13	3.5
2.ต้องจัดอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพ	10	2.7
3.ควรสร้างเครือข่ายของมหาวิทยาลัย	14	3.7
4.ควรจะอบรมผู้ประกอบการวิชาชีพ	11	2.9
5.สามารถเข้าถึงเนื้อหาอบรมผ่านออนไลน์	12	3.2
6.เนื้อหาครอบคลุมทุกอาชีพ	3	0.8
7.ควรชักชวนศิษย์เก่าอบรมร่วมกับศิษย์ปัจจุบัน	4	1.0
8.ระยะเวลาอบรมน้อย	2	0.5
9.ควรเทียบโอนหน่วยกิตชั่วโมงที่อบรมได้	5	1.3
Missing System	296	80.0
รวม	74	100.0

หมายเหตุ : มีผู้ไม่ตอบจำนวน 296 ราย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งมองต่อการอบรมระยะสั้น ในกรอบของหลักสูตรอบรมระยะสั้น ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านหลักสูตรภาษาไทย หลักสูตรภาษาอาเซียน หลักสูตรวิจัยและพัฒนานวัตกรรม หลักสูตรภาษาอังกฤษ หัวข้อน่าสนใจอื่นๆ อุปสรรคและปัญหาที่ท่านคิดว่าไม่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ข้อเสนอแนะ และอื่น ๆ อีกมากมาย สิ่งที่ผู้วิจัยได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น เป็นข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้องบางมุมมองเท่านั้น เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นเชิงพานิช ของมหาวิทยาลัยต่อไป

เรื่องการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมระยะสั้น

A study of Short - Course Training Needs



คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



ภาพที่ 4.3 พิธีปิดโครงการอบรมหลักสูตรระยะสั้น

ที่มา : ปุริปัญญวิทย์ ธนนาถเชาวรินทร์, 8 มิถุนายน 2562.

การนำเสนอเรื่องราวจากการสนทนากลุ่มย่อยในโครงการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ผู้วิจัยได้ถ่ายทอดจากความรู้และประสบการณ์ตรง ซึ่งทำให้ได้มุมมองประเด็นที่น่าสนใจ ภาพรวมเกี่ยวกับหลักสูตรการอบรมระยะสั้น และนำเสนอในงานวิจัยฉบับนี้

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ของโครงการหลักสูตรอบรมระยะสั้นทั้งหมด เนื่องจากการศึกษาวิจัยเพียงประเด็นเกี่ยวกับความต้องการอบรมหลักสูตรระยะสั้นบางหลักสูตรและบางประเด็นเท่านั้น และเป็นเพียงการศึกษาไม่กีราย เป็นการศึกษาเฉพาะผู้ประกอบการบางพื้นที่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเท่านั้น นอกจากนี้ในการศึกษาที่จะเข้าถึงกลุ่มประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในลักษณะนี้ค่อนข้างยากลำบาก การได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการในการที่จะนำเสนอข้อมูลและเวลานัดหมายเป็นอุปสรรคที่สำคัญอย่างหนึ่ง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ คำถามในการวิจัย ขอบเขตการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะที่สามารถสรุป ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาคั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการฝึกอบรมในหัวข้อที่เหมาะสมแก่ความต้องการของผู้ที่ได้รับการอบรม และเพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของประชากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในด้านความต้องการอบรมหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรภาษาไทยสำหรับบุคคลทั่วไป หลักสูตรภาษาอาเซียนสำหรับบุคคลทั่วไป หลักสูตรการวิจัยและพัฒนาสำหรับบุคคลทั่วไป หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับบุคคลทั่วไป ประชากรที่ใช้ คือ ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 370 คน ประกอบด้วยผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ และผู้สนใจทั่วไป

สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการ

จากการศึกษา พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการบริการวิชาการแก่สังคม มีจำนวน 370 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ตอบเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 59.2 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 40.8

อายุส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.5 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.43 อายุระหว่าง 26-30ปี คิดเป็นร้อยละ 10.8และร้อยละ 9.7เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-35ปี

การศึกษาต่ำกว่าปริญญาคิดเป็นร้อยละ 52.4 การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 43.83 และผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.8

ผู้ประกอบการ ตำแหน่งพนักงานทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.6 เป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 22.7 และผู้ที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 13.88

ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.5 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.9 และผู้ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 18.1

ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44. ผู้ที่มีอาชีพพนักงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และผู้ที่มีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 14.9

5.1.2. ข้อมูลที่ต้องการอบรมระยะสั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จากข้อมูล สามารถสรุปความต้องการฝึกอบรมระยะสั้นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยเน้นไปที่คณะศิลปศาสตร์ ในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ อาทิ หัวข้อ การวิจัยและพัฒนา ภาษาอาเซียน ภาษาอังกฤษ เป็นต้น ส่วนในคณะอื่นๆ นั้นให้ความร่วมมือในด้านวิชาเฉพาะ และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของแต่ละสาขาวิชา โดยเชิญเป็นวิทยากรร่วม หรือร่วมกันจัดโครงการที่มีการบูรณาการทั้งสาขาวิชาชีพและสาขาวิชาเฉพาะ

ในข้อมูลส่วนนี้เป็นการศึกษาความต้องการอบรมหลักสูตรระยะสั้นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากข้อคำถามความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมรวม 24 ประเด็น โดยให้ค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด 5 คะแนน มาก 4 คะแนน ปานกลาง 3 คะแนน น้อย 2 คะแนน และน้อยที่สุด 1 คะแนน

ผลการศึกษาพบว่า ที่ผู้ตอบส่วนมากตอบว่ามีระดับความต้องการอบรมหลักสูตรระยะสั้นระดับมากที่สุด มี 1 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 3.4 หลักสูตรวิจัยและพัฒนานวัตกรรมชุมชน $x = 4.7649$

ผลการศึกษาพบว่าที่ผู้ตอบส่วนมากตอบว่ามีระดับความสนใจหัวข้ออบรมหลักสูตรระยะสั้นระดับมากที่สุด มี 21 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 1.6 มีความสนใจหัวข้ออบรมวิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวใหม่ ร้อยละ 44.6 ข้อ 1.1 มีความสนใจหัวข้ออบรมการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพสู่สากล ร้อยละ 34.1 ข้อ 3.3 มีความสนใจหัวข้ออบรมการจัดการความรู้ชุมชน ร้อยละ 31.4 ข้อ 3.5 มีความสนใจหัวข้ออบรมสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาชุมชน เป็นต้น

ผลการศึกษาพบว่าที่ผู้ตอบส่วนมากตอบว่ามีระดับความสนใจหัวข้ออบรมหลักสูตรระยะสั้นระดับปานกลาง มี 1 ประเด็น ได้แก่ ข้อ 2.5 มีความสนใจหัวข้ออบรมภาษาอาเซียนเพื่อการสื่อสาร ร้อยละ 21.1

นอกจากนี้ หากพิจารณาระดับความรู้ความเข้าใจจากค่าเฉลี่ย พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความสนใจหัวข้ออบรมโดยรวม 3.8459 เมื่อแยกพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.7649 ประเด็นเรื่องความสนใจอบรมหลักสูตรวิจัยและนวัตกรรมชุมชน รองลงมาค่าเฉลี่ย 4.2892 เรื่อง กฎหมายในชีวิตประจำวัน ค่าเฉลี่ย 4.2811 เรื่อง การวิจัยชุมชน ค่าเฉลี่ย 4.1297 เรื่อง ภาษาอังกฤษสำหรับนักท่องเที่ยง

จากการสำรวจพบว่าผู้ประกอบการวิชาชีพส่วนใหญ่ยังต้องการที่จะเข้าอบรมในส่วนของหลักสูตรวิจัยและพัฒนานวัตกรรมชุมชน ซึ่งเนื่องมาจากนโยบายของรัฐบาลส่งเสริมชุมชนให้พัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่ในชุมชน ทำให้ตั้งข้อสังเกตถึงการฝึกอบรมที่ยังขาดการปฏิบัติที่สามารถไปใช้ได้จริง ในส่วนของนวัตกรรมและการออกแบบผลิตภัณฑ์ชุมชน ยังคงมีบทบาทสำคัญและผู้ประกอบการวิชาชีพในชุมชนยังให้ความสนใจในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดทำผลิตภัณฑ์ชุมชน ในส่วนของงานวิจัยและพัฒนายังเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการวิชาชีพในชุมชนต้องการการฝึกอบรมจนสามารถปฏิบัติได้ แปรรูปผลิตภัณฑ์เป็นของตนเองและเป็นของชุมชนได้ เนื่องจากในปัจจุบันการแปรรูปผลิตภัณฑ์มีความสำคัญสำหรับผู้สูงอายุด้วย เพราะเป็นการสร้างรายได้ในเชิงพานิชด้วยเทคนิคการวิจัยและพัฒนา ที่จำเป็นต้องผ่านการอบรมหลักสูตรระยะสั้นมาจากมหาวิทยาลัย ถึงแม้ว่าการสำรวจข้อมูลของผู้ประกอบการต่างๆ ในชุมชน ค่อนข้างจะยากและลำบาก แต่ผู้วิจัยเห็นแนวโน้มที่ค่อนข้างชัดเจนและสามารถนำไปประกอบการพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้

โดยสรุปแล้วจากข้อมูลได้รวบรวมนั้นผู้ประกอบการและผู้สนใจทั่วไปต้องการการฝึกอบรมที่สามารถพัฒนาความรู้และสร้างผลงานในชุมชนที่ตนเองอาศัย ตามนโยบายของรัฐบาล เพิ่มประสิทธิภาพการแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อสร้างรายได้ ซึ่งต้องควบคู่กับการอบรมหลักสูตรวิชาชีพสู่สากล

นอกจากนี้การจัดการฝึกอบรมให้กับผู้ประกอบการและผู้สนใจทั่วไปยังอ้างอิงนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยมีบริการวิชาการแก่สังคมเชิงพานิช ที่เน้นการหารายได้ให้มหาวิทยาลัย โดยมีสำนักวิจัยและพัฒนา พร้อมกับบุคลากร วิทยากร และผู้เชี่ยวชาญ ผนวกกับสถานที่แต่ละคณะ และศึกษาแหล่งการเรียนรู้แต่ละคณะและสร้างเครือข่ายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และทำข้อตกลง ความร่วมมือ กับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ทำให้สามารถจัดการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5.1.3.ประเด็นหัวข้อที่สนใจอื่นๆ ที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเข้าร่วมได้ในระยะเวลา 5 ปี

ประเด็นหัวข้อที่สนใจอื่นๆ ที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเข้าร่วมได้ในระยะเวลา 5 ปี มีดังนี้

1. การเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย
2. อบรมการศึกษาแก่ผู้พิการ
3. หลักสูตรแกนนำประชาธิปไตยชุมชน
4. หลักสูตรแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน
5. ความรู้ผู้สูงอายุ
6. หลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.1.4 : อุปสรรคและปัญหาที่ท่านคิดว่าไม่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

ประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการเข้าร่วมอบรม พอสรุปได้ดังนี้

1. ด้านงบประมาณ พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรส่วนใหญ่ต้องการอบรมในหลักสูตรระยะสั้น งบประมาณในการอบรมแต่ละหลักสูตรไม่มากเกินไป ให้เหมาะสมและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้าร่วมได้ทั่วถึง

2. เวลา ระยะทาง พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรส่วนใหญ่ไม่มีเวลา มาอบรม เพราะต้องทำงานประจำ และระยะทางมาอบรมไกลเกินไปทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการอบรม

3. หัวข้ออบรมไม่น่าสนใจ พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรส่วนใหญ่ต้องการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ในหัวข้อวิชาชีพ เช่น หลักสูตรผู้ประกอบการวิชาชีพ หลักสูตรภาษาอังกฤษ เป็นต้น เพราะเป็นหลักสูตรที่สามารถนำมาประกอบการได้ และสามารถนำไปพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ได้บางส่วน ต้องอาศัยระยะเวลาและการฝึกฝนเพื่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญมากขึ้น

4. ทำงานมากในปัจจุบัน พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรส่วนใหญ่มีงานทำประจำ และมีภาระงานตามที่ได้รับผิดชอบมาก

5.ขาดแคลนงบประมาณ พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรส่วนใหญ่ใช้จ่ายค่าอบรมด้วยตนเอง ขาดแคลนงบประมาณ ไม่สามารถขอเบิกค่าอบรมจากหน่วยงานของตนเองได้แต่บางส่วนก็สามารถเบิกได้แต่เป็นหัวข้อที่หน่วยงานนั้นต้องการพัฒนาพนักงานของตนให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัย พบว่าความต้องการอบรมหลักสูตรระยะสั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครสามารถนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลประกอบแนวทางการพิจารณาแก้ปัญหาและพัฒนาหลักสูตรอบรมระยะสั้น ได้ดังนี้

1. ในแต่ละหลักสูตรจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมมีจำนวนน้อย อาจเนื่องมาจากระยะเวลา ดังนั้น ควรมีการพิจารณาความเหมาะสมช่วงเวลาในการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น

2. จากการศึกษพบว่า ปัญหา อุปสรรคของผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ คือ ด้านงบประมาณและด้านการประชาสัมพันธ์ ดังนั้นจึงควรมีแผนการตลาด ในการดึงดูดผู้เข้ารับการอบรม เช่น จำนวน 10 คน ลดค่าใช้จ่าย 1 คน เป็นต้น ตลอดจนการเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และมากขึ้นเพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายได้เพิ่มขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการวิชาชีพ อาทิ เจ้าของร้านอาหาร เจ้าของกิจการ นักธุรกิจ เป็นต้น มีพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้มากที่สุดในสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามวิชาอาชีพอื่น ๆ

4. จากผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาการอบรมหลักสูตรระยะสั้นด้านผู้ประกอบการวิชาชีพ ด้านการบริหารการ ด้านธุรกิจกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) และวิสาหกิจชุมชน โดยให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งในด้านหลักสูตร ด้านเวลาที่เหมาะสมทั้งวัน และสถานที่ในการอบรมด้วย

นอกจากนี้ยังควรคำนึงถึงประโยชน์และความสะดวกที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการด้วย เพื่อให้สามารถตอบสนองผู้เข้าอบรมได้และการอบรมจะเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการอบรมหลักสูตรระยะสั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ยังมีน้อย ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมี การศึกษาที่ต่อเนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อสนับสนุน และเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาความต้องการของชุมชน หน่วยงาน องค์กรต่างๆ ทางด้านการ บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อจะได้ทราบถึง ความต้องการที่แท้จริงของชุมชนหรือหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ที่มีต่อมหาวิทยาลัย อันจะเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาพันธกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต พร้อมทั้งสามารถปรับรูปแบบการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เข้าร่วม

2. การจัดหลักสูตรอบรมในครั้งต่อไป ควรมีกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมหรือผลักดัน ให้ผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสผลิตผลงานการแปรรูป กิจกรรมสร้างสรรค์ หรือกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดโครงการบริการ วิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการติดตามและประเมินผลโครงการในระยะสั้นและหลักสูตรที่เทียบโอนหน่วยกิตได้ และสามารถหาแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สูงกว่าปริญญาตรีต่ำกว่าปริญญาโท เป็นต้น

4. ควรจัดทำหลักสูตรที่มีเนื้อหากว้าง ๆ ง่าย ๆ และสามารถเข้าใจได้ง่าย รวดเร็ว และสามารถปฏิบัติได้จริง ตลอดจนการจัดวิทยากรที่มีความรู้พื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม ก็จะทำให้มีความใกล้ชิดเป็นกันเอง ซึ่งจะทำให้การถ่ายทอดความรู้เป็นไปได้โดยง่าย

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
(แบบสอบถาม)





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมระยะสั้น
A study of Short - Course Training Needs

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อสำรวจความต้องการการฝึกอบรมระยะสั้น ซึ่งผลการสำรวจที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมในหัวข้อที่ข้าราชการ ผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไปสนใจ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการ ผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในการทำงาน แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลที่ต้องการอบรมระยะสั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ตอนที่ 3 หัวข้อที่สนใจอื่นๆ (เพิ่มเติม)
ตอนที่ 4 อุปสรรคและปัญหาการฝึกอบรม
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับนักวิจัย

โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ID

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) ต่ำกว่า 25 ปี 2) 26 – 30 ปี 3) 31 – 35 ปี
 4) 36 – 40 ปี 5) 41 – 50 ปี 6) มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
3. การศึกษาสูงสุด
 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 2) สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน
 1) ผู้บริหาร 2) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ 3) ลูกจ้างประจำ
 4) ลูกจ้างชั่วคราว 5) พนักงานทั่วไป 6) อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
 1) ไม่มี 2) น้อยกว่า 5 ปี 3) 6-10 ปี
 4) 11-15 ปี 5) มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
- 6.อาชีพ
 1) ข้าราชการ 2) พนักงานของรัฐ 3) พนักงานรัฐวิสาหกิจ
 4) พนักงานเอกชน 5) เจ้าหน้าที่ของรัฐ 6) ธุรกิจส่วนตัว
 7) ผู้ประกอบการอาชีพต่างๆ 8) อื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 : ข้อมูลที่ต้องการอบรมระยะสั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
(5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

ข้อ	หัวข้อการฝึกอบรม	ระดับความสนใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. หลักสูตรภาษาไทยสำหรับบุคคลทั่วไป						
1	การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพสู่สากล					
2	สื่อมวลชนจิตอาสา					
3	กฎหมายในชีวิตประจำวัน					
4	การวิจัยและแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน					
5	การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์					
6	วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวใหม่					
7	การจัดการความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					
8	การประเมินผลในโลกยุคปัจจุบัน : ความท้าทายใหม่ ๆ ของบุคลากรและองค์กรในประเทศไทย					
9	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ : ศาสตร์และศิลป์ เพื่อประโยชน์สุขของปวงชน					
2. หลักสูตรภาษาอาเซียนสำหรับบุคคลทั่วไป						
1	ภาษาอังกฤษสำหรับนักท่องเที่ยว					
2	Innovative Social Science Research Methodologies					
3	สนทนาภาษากัมพูชา					
4	สนทนาภาษามลายู					
5	ภาษาอาเซียนเพื่อการสื่อสาร					
3. หลักสูตรการวิจัยและพัฒนาสำหรับบุคคลทั่วไป						
1	การวิจัยชุมชน					
2	การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมชุมชน					
3	การจัดการความรู้ชุมชน					
4	วิจัยและนวัตกรรมชุมชน					
5	สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาชุมชน					

ตอนที่ 2 : ข้อมูลที่ต้องการอบรมระยะสั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (ต่อ)
 (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

ข้อ	หัวข้อการฝึกอบรม	ระดับความสนใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับบุคคลทั่วไป						
1	สนทนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคคลทั่วไป					
2	ภาษาอังกฤษสู่งานอาชีพ					
3	ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน					
4	ภาษาอังกฤษสำหรับแท็กซี่					
5	ภาษาอังกฤษสำหรับผู้ประกอบการ					

ตอนที่ 3 : หัวข้อที่สนใจอื่นๆ (เพิ่มเติม) โปรดระบุ

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

ตอนที่ 4 : อุปสรรคและปัญหาที่ท่านคิดว่าไม่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 5 : ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

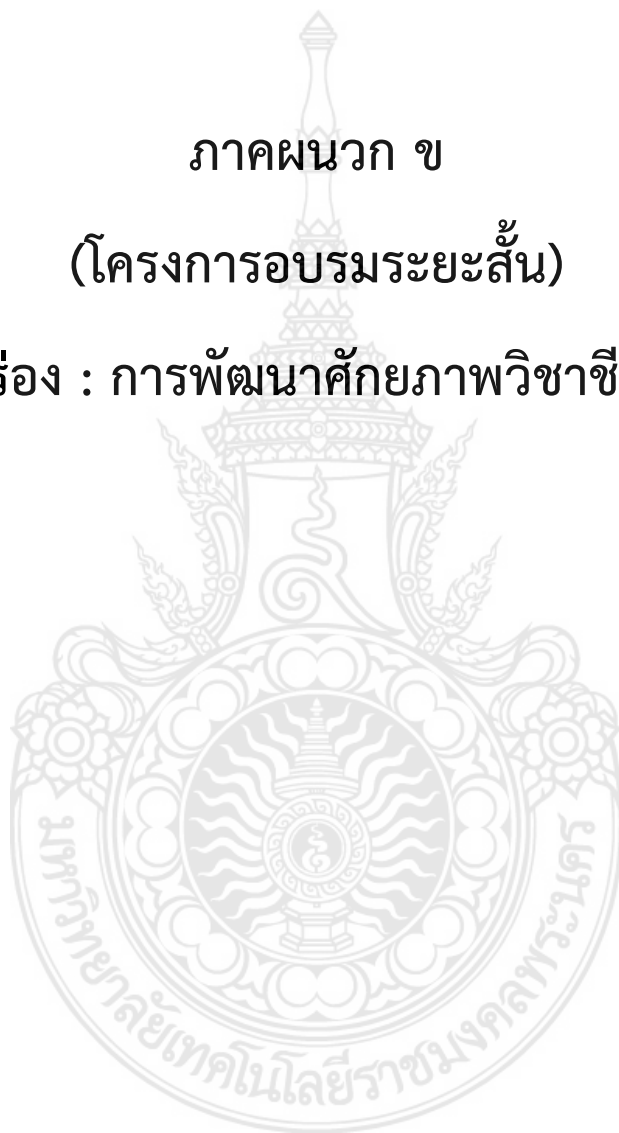
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
 คณะนักวิจัย คณะศิลปศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ภาคผนวก ข

(โครงการอบรมระยะสั้น)

โครงการนำร่อง : การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพครูสู่สากล





ASSOCIATION OF MASS COMMUNICATION
NEWSPAPER BROADCASTING & TELEVISION (THAILAND)

โครงการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพสู่สากล



ระหว่างวันที่ 17- 18 มิถุนายน 2562

ณ อาคารปฏิบัติการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

โดยความร่วมมือระหว่าง คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
และ สมาคมสื่อมวลชนหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์แห่งประเทศไทย

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มียุทธศาสตร์เกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ คณะศิลปศาสตร์ เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ จึงได้จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับสมาคมสื่อมวลชนหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จัดทำโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพเซฟ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้ผู้ประกอบการวิชาชีพสามารถนำองค์ความรู้ไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เชิงปริมาณ (ระดับผลผลิต)

1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 39 คน
2. จำนวนโครงการ/กิจกรรม 1 โครงการ

เชิงคุณภาพ (ระดับผลลัพธ์)

1. โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ
2. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

เชิงเวลา

1. โครงการ/กิจกรรมแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดร้อยละ 80 ร้อยละ 100

เชิงต้นทุน

1. ค่าใช้จ่ายตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 78,000 บาท

โครงการบริการสังคม
ตามระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยการให้บริการสังคม พ.ศ.๒๕๖๒

๑. หน่วยงานเจ้าของโครงการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๒. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพเซฟสุสากล

๒.๑ ประเภทของโครงการ

- การจัดฝึกอบรม ประชุมและสัมมนา
- การค้นคว้า สืบค้น วิเคราะห์ ทดสอบตรวจสอบและตรวจซ่อม
- การวางระบบ ออกแบบ สร้าง ประดิษฐ์ ผลิตและติดตั้ง
- การให้บริการข้อมูลคำปรึกษาทางวิชาการและวิชาชีพ
- การให้บริการวิจัย
- การเขียนทางวิชาการ งานแปล และการผลิตสื่อ
- การให้บริการสารสนเทศ และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- การให้บริการสังคมอื่น ๆ

๒.๒ ลักษณะของโครงการ

- หน่วยงานจัด
- รับงานจากภายนอก
- หน่วยงานจัดร่วมกับ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ร่วมกับ ๑. สมาคมสื่อมวลชนหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์แห่งประเทศไทย

๒.๓ แหล่งทุนหรือหน่วยงานผู้รับบริการ ๑. สมาคมสื่อมวลชนหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์
แห่งประเทศไทย

๓. สรุปลักษณะโครงการโดยย่อ

ด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มียุทธศาสตร์เกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ คณะศิลปศาสตร์ เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ จึงได้จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับสมาคมสื่อมวลชนหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จัดทำโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพเซฟ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้ผู้ประกอบการวิชาชีพสามารถนำองค์ความรู้ไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แผนการดำเนินโครงการ

๔.๑ วัตถุประสงค์

- ๔.๑.๑ ผู้เข้าอบรมมีการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๔.๑.๒ ผู้เข้าอบรมประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ เป้าหมายหรือผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

- ๔.๒.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๔๐ คน
- ๔.๒.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ๔.๒.๓ เป้าหมายเชิงเวลา ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าร่วมโครงการตามกำหนดเวลา

๔.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๓.๑ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ สถานที่ดำเนินโครงการ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๔.๕ วิธีการดำเนินการ

กิจกรรม	ปี พ.ศ. ๒๕๖๑		ปี พ.ศ. ๒๕๖๒											
	ไตรมาสที่ ๑		ไตรมาสที่ ๒				ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔				
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๑.จัดทำรายละเอียดโครงการฯ		√												
๒.นำเสนอผู้บริหารเพื่อขอความเห็นชอบในหลักการเบื้องต้น			√											
๓.ปรับรายละเอียดโครงการตามความเห็นชอบของผู้บริหาร			√											
๔.ขออนุมัติโครงการ									√					
๕.ประสานแผน วิทยากร และทรัพยากรดำเนินการ									√					
๖.ดำเนินโครงการ									√	√				
๗. รายงานผลการจัดการโครงการ												√	√	
๘. ติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์												√	√	
๗.รายงานการประเมินผลโครงการฉบับสมบูรณ์	หลังจากดำเนินโครงการแล้วเสร็จ													

๔.๖ ขั้นตอนในการดำเนินการ และวงเงินประมาณค่าใช้จ่ายแต่ละขั้นตอน

๔.๗ ระยะเวลาดำเนินการของโครงการ

วันเริ่มต้นโครงการ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๒

วันสิ้นสุดโครงการ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

๕. ประมาณการรายรับรายจ่ายโครงการ

(ก) ประมาณการรายรับโครงการ (แสดงแหล่งที่มาของรายรับของแต่ละประเภทและอัตราที่จัดเก็บ)

๑. รายรับค่าลงทะเบียน (๓๙ คน X ๒,๐๐๐ บาท)

๗๘,๐๐๐ บาท

รวมรายรับ

๗๘,๐๐๐ บาท

(ข) ประมาณรายจ่ายของโครงการ

๑. ค่าบำรุง				๑๐,๑๔๐ บาท
๑.๑ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๑๐	คิดเป็น	๗,๘๐๐ บาท	
๑.๒ สาธารณูปโภคหน่วยงาน	ร้อยละ ๒	คิดเป็น	๑,๕๖๐ บาท	
๑.๓ สาขาวิชา/กลุ่มงาน	ร้อยละ ๑	คิดเป็น	๗๘๐ บาท	

๒. รายจ่ายในการดำเนินงานของโครงการ (ให้แสดงรายละเอียดประเภทรายจ่ายตามลักษณะที่เกิดขึ้นจริง)

๒.๑ ค่าจ้าง

-

๒.๒ ค่าตอบแทน

๔๔,๑๘๕ บาท

๒.๒.๑ ค่าตอบแทนวิทยากรภายใน

(๑ คน X ๖๐๐ บาท X ๓ ชม.)

๑,๘๐๐ บาท

(๒ คน X ๖๐๐ บาท X ๔ ชม.)

๔,๘๐๐ บาท

๒.๒.๑ ค่าตอบแทนวิทยากรภายนอก

(๑ คน X ๑,๒๐๐ บาท X ๓ ชม.)

๓,๖๐๐ บาท

๒.๑.๓ ค่าตอบแทนคณะกรรมการดำเนินงาน ๒๘ คน

๓๓,๗๘๕ บาท

๒.๓ ค่าใช้สอย

๑๘,๐๐๐ บาท

๒.๓.๑ ค่าอาหารกลางวัน (๔๕ คน X ๑๓๐ บาท X ๒ มื้อ)

๑๑,๗๐๐ บาท

๒.๓.๒ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๔๕ คน X ๓๕ บาท X ๔ มื้อ)

๖,๓๐๐ บาท

๒.๔ ค่าวัสดุ

๕,๖๗๕ บาท

๒.๓.๑ ค่าถ่ายเอกสารประกอบการสอน

(๓๙ ชุด X ๙๕ บาท)

๓,๗๐๕ บาท

๒.๓.๓ ค่าจัดทำรูปเล่มรายงาน (๔ เล่ม X ๒๐๐ บาท)

๘๐๐ บาท

๒.๓.๔ ค่าจัดทำคู่มือ (๓๙ แผ่น X ๓๐ บาท)

๑,๑๗๐ บาท

๒.๔ ค่าครุภัณฑ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานของโครงการ

๒.๕ อื่น ๆ (ระบุ)

รวมรายจ่ายทั้งสิ้น

๗๘,๐๐๐ บาท

(ค) ประมาณการรายรับสูงกว่ารายจ่ายเป็นจำนวน

๐.๐๐ บาท

ลงชื่อ..... ผู้เสนอโครงการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์)
เจ้าของโครงการ

อนุมัติ ไม่อนุมัติ

ลงชื่อ..... หัวหน้าหน่วยงาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อำนาจ เอี่ยมสำอางค์)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์





มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หน่วยงาน คณะศิลปศาสตร์
แบบประเมินความพึงพอใจของโครงการ โครงการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพครู

1. ความพึงพอใจ จำนวนผู้ให้บริการ 39 คน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีความหมาย ดังนี้

5 = พึงพอใจมากที่สุด 4 = พึงพอใจมาก 3 = พึงพอใจปานกลาง 2 = พึงพอใจน้อย 1 = พึงพอใจน้อยที่สุด

การให้บริการ	คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
• ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่		
1. เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความสุภาพและเป็นมิตร	4.50	พึงพอใจมาก
2. เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ หรือตอบข้อซักถามเป็นอย่างดี	4.50	พึงพอใจมาก
3. เจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.50	พึงพอใจมาก
4. เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกตลอดเวลาของการเข้าร่วมโครงการ	4.66	พึงพอใจมาก
• ด้านวิทยากร		
5. วิทยากรมีการเตรียมการอบรมเป็นอย่างดี	4.93	พึงพอใจมาก
6. วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่อบรม	4.96	พึงพอใจมาก
7. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.53	พึงพอใจมาก
• ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ		
8. มีการประชาสัมพันธ์โครงการอย่างทั่วถึง	4.30	พึงพอใจมาก
9. มีการแจ้งกำหนดการโครงการให้ทราบล่วงหน้าก่อน	4.50	พึงพอใจมาก
10. ติดต่อสอบถามรายละเอียดการอบรมได้ง่ายและสะดวก	4.46	พึงพอใจมาก
11. การให้ข้อมูล คำแนะนำต่าง ๆ มีความชัดเจนและถูกต้อง	4.46	พึงพอใจมาก
12. เอกสารประกอบการอบรมมีความเหมาะสม	4.46	พึงพอใจมาก
13. การอบรม ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น	4.63	พึงพอใจมาก
14. มีการประเมินผลการอบรมอย่างชัดเจน	4.56	พึงพอใจมาก
• ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก		
15. สื่อ / วัสดุอุปกรณ์ประกอบการอบรมมีความทันสมัย / พร้อมใช้งาน	4.60	พึงพอใจมาก
16. สภาพแวดล้อมในห้องอบรมสะอาดและเป็นระเบียบ	4.40	พึงพอใจมาก
17. บริการอาหาร ของว่างและเครื่องดื่มมีความเหมาะสม	4.43	พึงพอใจมาก
• ด้านประโยชน์จากการรับบริการ		
18. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	4.66	พึงพอใจมาก
19. ความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่าย	4.63	พึงพอใจมาก
• ความพึงพอใจในภาพรวมของโครงการ	4.60	พึงพอใจมาก

2. ข้อควรปรับปรุง/พัฒนา

- ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ มีน้ำใจให้บริการ
- ด้านวิทยากร วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างสูงในการให้ความรู้
- ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ มีความสับสนบ้างเกี่ยวกับขั้นตอนการเข้าร่วมสัมมนา
- สิ่งอำนวยความสะดวก ห้องสัมมนาไม่บรรยากาศดี เหมาะกับการเข้าร่วมฟัง อาหารดี
- ด้านประโยชน์จากการรับบริการ เป็นการสัมมนาที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างมาก สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรมเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนการสอน.
อยากให้มีจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่ม เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนมากขึ้น

ตัวอย่างใบสมัคร

ใบสมัครเข้ารับการอบรม
หลักสูตรประกาศนียบัตรการจัดการและบริหารสังคมสาขาวิชาชีพ
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ร่วมกับสมาคมสื่อมวลชนหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์แห่งประเทศไทย
และสมาชิกร่วมอาชีพแห่งประเทศไทย

รูปถ่าย
1 นิ้ว

ชื่อ (ภาษาไทย)..... นามสกุล.....
ชื่อ (ภาษาอังกฤษ) Last Name.....
วัน/เดือน/ปี เกิด อายุ..... เลขที่บัตรประจำประชาชน.....
วุฒิการศึกษา.....
สถานศึกษา.....
สาขาวิชา (ที่สำเร็จการศึกษา).....
อาชีพ..... ตำแหน่ง.....
สังกัดหน่วยงาน.....
ที่อยู่หน่วยงาน.....
ความเชี่ยวชาญพิเศษ (ด้านอาหาร).....
ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ ซอย..... ถนน.....
แขวง/ตำบล..... เขต/อำเภอ..... จังหวัด.....
รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... e-mail.com.....
ลงชื่อ
(.....)
วันที่สมัคร/...../.....

สำหรับเจ้าหน้าที่

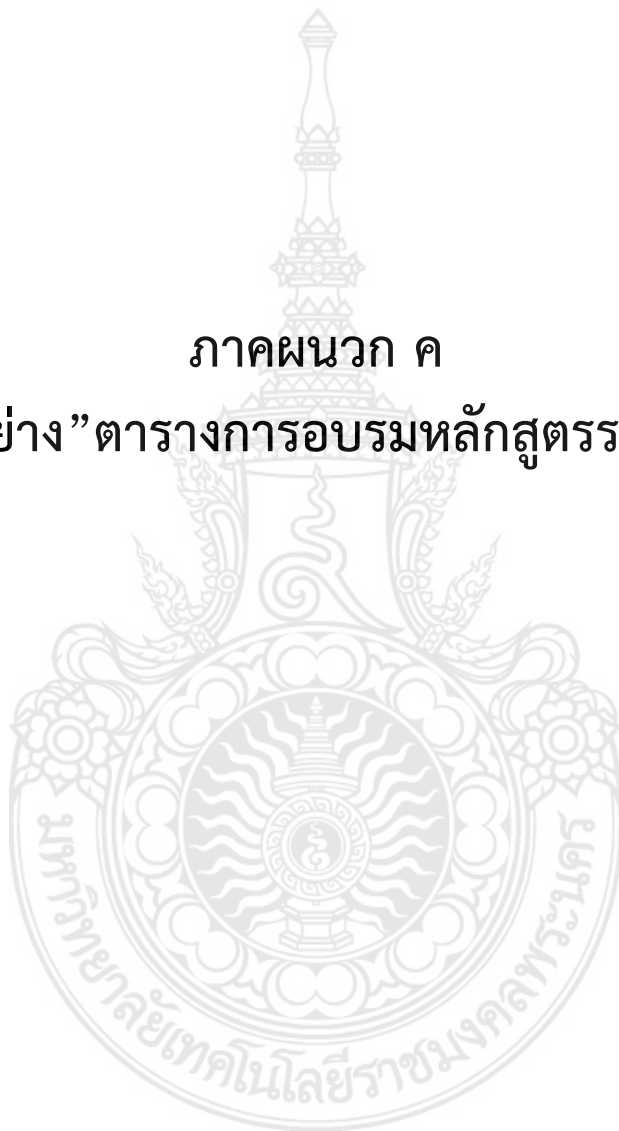
ลงชื่อ.....
(.....)
ประธานหลักสูตรฯ
วันที่/...../.....

หลักฐานการสมัคร

- สำเนาทะเบียนบ้าน
- สำเนาบัตรประชาชน
- รูปถ่าย 1 นิ้ว 2 รูป
- ลำดับที่.....

นายทะเบียน _____ วันที่ ____/____/____

ภาคผนวก ค
 (“ตัวอย่าง” ตารางการอบรมหลักสูตรระยะสั้น)



ตารางอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น การจัดการและบริการสังคม
 ประกาศนียบัตร “โครงการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพสู่สากล”
 คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
 ระหว่างวันที่ 17-18 มิถุนายน 2562

โดยความร่วมมือระหว่างสมาคมสื่อมวลชนหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์แห่งประเทศไทย และคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
 ณ อาคารปฏิบัติการโรงแรมและท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์

เวลา	9.00 - 12.00	12.00 - 13.00	13.00 - 17.00
วันที่อบรม วันจันทร์ที่ 17 มิถุนายน 2562	1. เริ่มลงทะเบียน 8.00 น. 2. พิธีเปิด โดย ผศ.ดร. อำนาจ เอี่ยมสำอางค์ คณบดี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดย 3. บรรยาย เรื่อง วิทยุวิทยุทางด้านการอาหาร และโภชนาการ โดยวิทยากร ผศ.ดร.ณรงค์ โพธิ์ฤกษ์พานันท์ และอาจารย์พรกนก ศรีงาม	พักรับประทาน อาหาร	1.บรรยาย เรื่อง ความปลอดภัยทางอาหาร (Food Safety) มาตรฐานเซฟส์สากล โดยวิทยากร ดร.น้อมจิตต์ สุธิ์บุตร อาจารย์คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
วันอบรม / เวลา	9.00 - 12.00	12.00 - 13.00	13.00 - 17.00
วันอังคารที่ 18 มิถุนายน 2562	1. บรรยาย เรื่อง ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการแปรรูปอาหารสู่สากล โดยวิทยากร รศ.ดร.จุฑามาศ พิธีวัชร และนางสาวชนิดา ประจักษ์จิตร	พักรับประทาน อาหาร	1.บรรยาย เรื่อง ภาษาอังกฤษสำหรับเซฟ โดยวิทยากร ผศ.ดร.ชญานันท์ กุณฑลบุตร และ ดร.นนท์ณพร กิติศรีปัญญา 2.กล่าวปิดโครงการโดย ผศ.ดร.ณรงค์ โพธิ์ฤกษ์พานันท์ 3.พิธีมอบประกาศนียบัตร โดย รศ.สุภัทรา โกไศยกานนท์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 4.ถ่ายภาพหมู่

พิธีกร : ผศ.ดร.ชญานันท์ กุณฑลบุตร และอาจารย์พรกนก ศรีงาม

หมายเหตุ

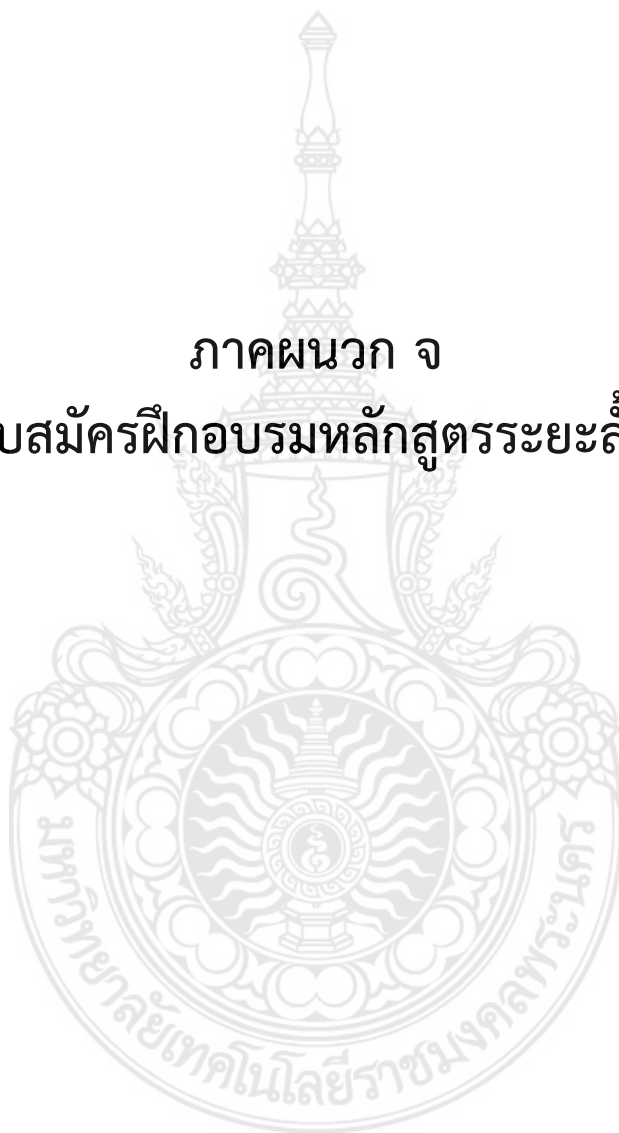
1. รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม เวลา 10.30 - 10.45 น. และ 14.30 - 14.45 น.
2. รับประทานอาหารเที่ยงเวลา 12.00-13.00 น.
3. กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
4. พิธีรับประกาศนียบัตร ให้ใส่ชุดเซฟโดยพร้อมเพรียงกัน




ภาคผนวก ง
(ผลการประเมินโครงการอบรมหลักสูตรระยะสั้น)



ภาคผนวก จ
(ใบสมัครฝึกอบรบหลักสูตรระยะสั้น)





ภาคผนวก ฉ
(ภาพกิจกรรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น
รุ่นที่ 1/2562)

ภาพกิจกรรมโครงการ



ภาพ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ โพธิ์พฤกษ์นันท์ กล่าวเรียนเชิญประธานในพิธีเปิดโครงการ



ภาพ : ผศ.ดร.อำนาจ เอี่ยมสำอางค์ ประธานในพิธีกล่าวเปิดโครงการ



ภาพ : กิจกรรมพิธีเปิดการอบรม



ภาพ : กิจกรรมการอบรมวันแรก



ภาพ : กิจกรรมการอบรมวันแรก



ภาพ : กิจกรรมการอบรมวันแรก



ภาพ : กิจกรรมการอบรมวันที่สอง



ภาพ : กิจกรรม“แลกเปลี่ยนเรียนรู้” การอบรมวันที่สอง



ภาพ : กิจกรรม “แลกเปลี่ยนเรียนรู้” การอบรมวันที่สอง



ภาพ : กิจกรรม “การประชุมกลุ่มย่อย” การอบรมวันที่สอง



ภาพ : รศ.สุภัทรา โกไศยกานนท์ อธิการบดี ประธานในพิธีกล่าวปิดโครงการและมอบประกาศนียบัตร แก่ผู้สำเร็จและผ่านเกณฑ์การอบรม



ภาพ : ผู้เข้ารับการอบรม ต้อนรับท่านอธิการบดี ประธานในพิธีมอบประกาศนียบัตร



ภาพ : พิธีมอบประกาศนียบัตร ผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ



ภาพ : ชุดเซฟการแต่งกายผู้เข้ารับการอบรมวันมอบประกาศนียบัตร

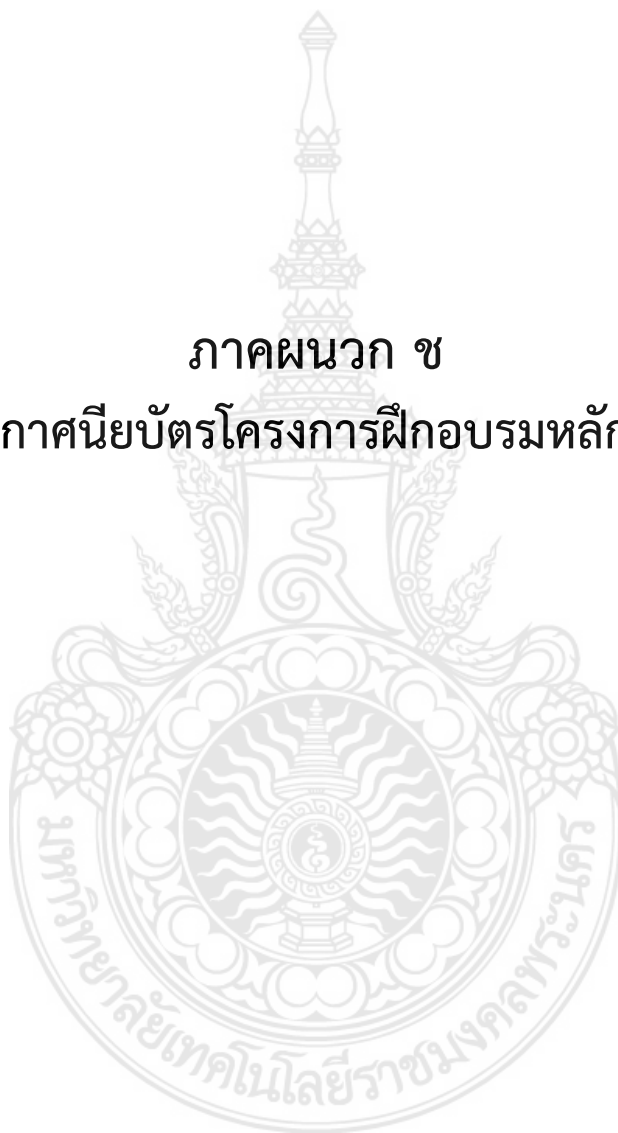


ภาพ : ท่านอธิการบดี ประธานในพิธีมอบประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการอบรม



ภาพ : พิธีมอบประกาศนียบัตร หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเชฟผู้สากล

ภาคผนวก ข
(ตัวอย่างประกาศนียบัตรโครงการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น)



บรรณานุกรม

- กิตติ พัทธวิชัย. (2544). **หลักสูตรการฝึกอบรม (On-Line)** Available: http://phankaew4.blogspot.com/p/blog-page_10.html
- กรีช อัมโมน. (2545). **การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม**. เอกสารประกอบการบรรยายในการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงาน ฝึกอบรม สำนักฝึกอบรม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์. (2555). **สังคมกับเศรษฐกิจ: แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) กับแนวคิดสู่ประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพมหานคร : พูลสวัสดิ์ พิมพ์ครั้งที่ 1.
- ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์. (2556). **ระเบียบวิธีวิจัย: หลักการและแนวคิด เทคนิค การเขียนรายงานการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท,
- ณรงค์ฤทธิ์ มนต์รักกิติ (2544). **แนวความคิดของข้าราชการและประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง/กรุงเทพฯ.
- ทรงกลด สุริยวิชัย. (2552). **การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูแนวใหม่ (On-Line)** Available: www.gotoknow.org คนทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้.
- ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ, และเสาวลักษณ์ เจียวพ่วง (2549). **ความพึงพอใจของผู้รับบริการของแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลโพธาราม**. ราชบุรี. โรงพยาบาลโพธาราม.
- มนูญ ไชยทองศรี. (2544). **หลักสูตรการฝึกอบรม (On-Line)** Available: http://phankaew4.blogspot.com/p/blog-page_10.html
- มนัสวาสน โกวิทยา (2545). **“การเรียนร่ำตลอดชีวิตโดยการศึกษาทางไกล”** ใน การศึกษานอกโรงเรียนกับการปฏิรูปการศึกษา, หน้า 127-135. วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา เวสารัชชและอภิชัย พันธเสน, (2540). **การปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคต**. กรุงเทพฯ : ธารวิมล.
- วิจิตร อวาทกุล (2537). **การฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- วิภาวรรณ กลิ่นหอม. (2552). **การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม**. (On-Line) Available: www.google.co.th/onlinehome.us/.../BusinessPlanning_SMEs_Chapter_06.doc.
- วิโรจน์ ลักษณะอดิศร. (2550). **กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมชาติ กิจยรรยง. (2550). **เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมชาติ กิจยรรยง และ อรรถชัย ฤๅ ตะกั่วทุ่ง. (2550). **เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- Cruickshank. D.R. and K.K. Metcalf. (1994). **“Training within Teacher Preparation”**. Handbook of Research on Teacher Education : A Project of the Association of Teacher Educators. New York : Macmillan Publishing Company.

ประวัตินักวิจัย

หัวหน้าโครงการ

ชื่อ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์

Asst.Prof.Narong Phophueksanand, Ph.D.

Lecturer and Asst.Prof., Faculty of Liberal Arts, RMUTP.

ตำแหน่งวิชาการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8

เวลาที่ใช้ทำวิจัย (ชั่วโมง : สัปดาห์) 18 ชั่วโมง : สัปดาห์

สถานที่ติดต่อ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

86 ถนนพิษณุโลก แขวงจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10130

โทรศัพท์ที่ทำงาน

02 282 9102 ต่อ 1208

โทรศัพท์มือถือ

08-1628-8482 โทรสาร 02 281 0093

e-mail

: narong.p@rmutp.ac.th

ประวัติการศึกษา

Ph.D (Sociology) Dr.Babsaheb Ambedkar Maratawada University, India

สังคมวิทยามหาบัณฑิต สค.ม.(สังคมวิทยา) คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศิลปศาสตรบัณฑิต ศศ.บ.(การปกครอง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการวิจัยทางสังคม (รุ่น 8) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประกาศนียบัตรกฎหมายปกครอง (รุ่น 1) สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

ประกาศนียบัตรกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา (รุ่น 1) สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

ประกาศนียบัตรผู้นำการเมืองยุคใหม่ (รุ่น 1/2547) สถาบันพระปกเกล้า

ประกาศนียบัตร Mini M.M. (ผู้จัดการระดับสูง รุ่น 18) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

ผลงานทางวิชาการ

หนังสือระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10)

ตำรา ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบูรณาการ, จัดพิมพ์โดยกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น,กระทรวงมหาดไทย.

หนังสือสังคมกับเศรษฐกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 2)

หนังสืออาเซียนศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)

หนังสือการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม, จัดพิมพ์โดยธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ฯ (อภส.)

สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ

สาขาสังคมวิทยา สาขามานุษยวิทยา สาขาการศึกษา สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ผลงานวิจัยที่สำคัญ มากกว่า 20 เรื่อง เช่น

1.ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์, 2557. (หัวหน้าโครงการวิจัย) ความคิดเห็นและทัศนคติของประชาชน เชิงลึกเกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์กร ผู้บริหารและการบริการตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.).

2.ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์,2558 (หัวหน้าโครงการวิจัย) รูปแบบการจัดการความรู้การวิจัยข้ามสถาบัน.

3.ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์,2558. (ผู้วิจัยร่วม) การสำรวจความคิดเห็นและทัศนคติของของประชาชนเกี่ยวกับภาพลักษณ์ขององค์กร ผู้บริหารและทัศนคติต่อการให้บริการตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

4.ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์,2560 (หัวหน้าโครงการวิจัย) พลวัตทางสังคมและวัฒนธรรมภายใต้ความสัมพันธ์แบบบ้าน-วัด-วัง กรณีชุมชนบริเวณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

5.ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์,2559. (ผู้วิจัยร่วม) โครงการวิจัยระดับนานาชาติ “the Southeast Asia Neighbourhoods Network: An Interdisciplinary Regional Program where Local City-Making Knowledge Can Shape Urban Studies” หรือ SEANNET ซึ่งเป็นชุดโครงการวิจัยชุมชนภายใต้ความร่วมมือของ 5 ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ ประเทศพม่า เวียดนาม ฟิลิปปิน อินโดนีเซีย และไทย ได้รับทุนสนับสนุนจากมูลนิธิเฮนรีลูส ประเทศสหรัฐอเมริกา (2560 – 2563) และสถาบันนานาชาติ เอเชียศึกษา (the International Institute for Asian Studies-IIAS) เมืองไลเดน (Leiden) ประเทศเนเธอร์แลนด์เป็นผู้ประสานงาน และบริหารจัดการชุดโครงการวิจัย.

6.ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์,2561 (หัวหน้าโครงการวิจัย) บทบาทของครอบครัว ท้องถิ่นและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตภาคกลางโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่ประชาคมอาเซียน.

7.ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์,2561 (หัวหน้าโครงการวิจัย) การมีส่วนร่วมของชุมชนตลาดน้ำลำพญาจังหวัดนครปฐม ในการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน.

บทความวิชาการระดับนานาชาติ มากกว่า 5 เรื่อง เช่น

- Narong Phophueksanand, (2016). Development of the Model for integrating knowledge management 21st Century to a community in Thailand with Sufficiency Economy.

- Dr.Vilas Khandare & Narong Phophueksanand (2017). Impact of Tourism Development and Satisfaction of Tourist in Bangkok Metropolis

-Narong Phophueksanand, (2018). Model Development of Local Wisdom Products of Community Enterprises in Central Region Sufficiency Economy towards Pracharat Market-Government.

--Narong Phophueksanand, (2017).Knowledge management in the traditional herb used the philosophy of sufficiency economy case study in Nonthaburi Province.

--Narong Phophueksanand & Dr.Vilas Khandare (2018).Impact of Tourism Development on Local Communities With Special Reference to Bangkok Metropolis.

บทความวิจัยระดับชาติ มากกว่า 10 เรื่อง เช่น

-ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์, เมธิกา พ่วงแดง. (2558). รูปแบบการจัดการความรู้การวิจัยข้ามสถาบัน (หัวหน้าโครงการฯ)

-ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์,(2559). รูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนกลุ่มภาคกลางตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง (หัวหน้าโครงการ)

-ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์, (2557). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยการท่องเที่ยวภาษาอาเซียนพื้นฐาน ในรายวิชาอาเซียนศึกษา.

-ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์, (2558). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์ป่าชายเลน ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนเทศบาลตำบลบางตะบูน จังหวัดเพชรบุรี.

-ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์, (2559). รูปแบบการพัฒนา น้ำข้าวกล้องผสมสมุนไพรโดยวิธีบูรณาการการจัดการความรู้ในศตวรรษที่ 21 สู่ชุมชนของนักวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาชุมชนบึงบา อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี.

-ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์และคณะ (2558).การสำรวจความคิดเห็นและทัศนคติของของประชาชนเกี่ยวกับภาพลักษณ์ขององค์กร ผู้บริหารและทัศนคติต่อการให้บริการตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

ตำแหน่ง

- อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาสังคมวิทยา
- นักวิจัยแห่งชาติ รหัสนักวิจัย 46000041 (สาขาสังคมวิทยา)
- กองบรรณาธิการบริหารวารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร
- ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ สมาคมสื่อมวลชนหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์แห่งประเทศไทย (สว.นช.)
- ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิจัย โครงการวิจัยและรายงานวิจัยของมหาวิทยาลัยต่างๆ
- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ สถานีโทรทัศน์กูรูทีวี (KURU Television) ภายใต้คำสั่ง กสทช.
- กรรมการกลั่นกรอง (peer review) บทความวิชาการ/บทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการของมหาวิทยาลัยต่างๆ

ประสบการณ์ทำงาน

- ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
- ผู้ช่วยดำเนินงานสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
- ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ประจำคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
- นักวิชาการประจำคณะกรรมการพลังงาน สภาผู้แทนราษฎร
- รองประธานอนุกรรมการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนรัฐสภา
- ที่ปรึกษาประธานสภากรุงเทพมหานคร
- คณะทำงานที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
- หัวหน้าโครงการวิจัยชุมชนกลุ่มภาคกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.)

การอบรม/ดูงาน

- หลักสูตร “วิทยากรการเลือกตั้ง” สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.)
- หลักสูตร “วิทยากรจังหวัด” สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งกรุงเทพมหานคร (กกต.กทม.)
- หลักสูตร “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์” มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- ศึกษาดูงานด้านการศึกษาและวิจัย ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน ฝรั่งเศส อิตาลี สวิตเซอร์แลนด์ สิงคโปร์ สหพันธรัฐมาเลเซีย สังคมนิยมเวียดนาม เมียนมา ราชอาณาจักรกัมพูชา สเปน.ลาว สหพันธรัฐอินเดีย เนปาล เขตปกครองพิเศษฮ่องกง ไต้หวัน และศรีลังกา

อาจารย์พิเศษ : มหาวิทยาลัยบูรพา,มหาวิทยาลัยศิลปากร, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, เป็นต้น

เครื่องราชอิสราภรณ์ : ตริตาภรณ์มงกุฎไทย (ต.ม.), ทวีติยาภรณ์มงกุฎไทย(ท.ม.),
ทวีติยาภรณ์ช้างเผือก (ท.ช.)

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

นายปรีบุญญาวิต ธานานาชาวรินทร์

Mr.Puripunyawit Thananatchaowarin

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี (นศ.บ.) สาขาการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ปริญญาโท (ค.ม.) บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตำแหน่ง

- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ งานวิจัยและพัฒนา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประสบการณ์ทำงาน

- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ งานวิจัยและพัฒนา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประสบการณ์บริหารงานโครงการ

- โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ตั้งแต่ปี 2560 - 2562
- โครงการเขียนข้อเสนอวิจัยอย่างไร เพื่อให้ได้รับทุน
- โครงการเขียนบทความวิจัยบทความวิชาการสำหรับอาจารย์เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ
- โครงการเขียนบทความวิจัย สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- โครงการแข่งขันทักษะทางวิชาการศิลปศาสตร์ราชชมงคลแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2560 – 2562
- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อชุมชนเข้มแข็ง 2560–2561
- โครงการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาเพื่อเข้าสู่สังคมมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี 2560 - 2562

การฝึกอบรมในหน่วยงาน/ภายนอกหน่วยงาน

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน (2560) ระยะที่ 2
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาข้อเสนอการวิจัยฯ

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการสื่อสารองค์กรสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล
กิจกรรมบูรณาการความรู้สู่ชุมชน ด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ณ จังหวัดเพชรบุรี

โครงการบริการวิชาการสู่ชุมชน ณ จังหวัดเพชรบุรี จัดโดย สถาบันวิจัยและพัฒนา

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการบุคลากรสายสนับสนุน ตั้งแต่ปี 2560 – 2562

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “ความรู้เบื้องต้นด้านทรัพย์สินทางปัญญา”

อบรมความรู้เรื่อง Infographics

ติดต่อ . โทร 085 2783181 Email : Puripunyawit.t@rmutp.ac.th