

ปัญหาพิเศษ

เรื่อง

ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ใน  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร

THE NEEDS FOR ADVANCED TRAINING TO IMPROVE TEACHING EFFICIENCY OF TEACHERS IN  
YASOTHON AGRICULTURAL AND TECHNOLOGICAL COLLEGE

โดย  
นายประสงค์ แสงพล

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร - การผลิตสัตว์

ภาควิชาครุศาสตร์เกษตร

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปีการศึกษา 2543

รพ.

๑/๓๒๖ ค

เลขหมู่ 2543

เลขทะเบียน 40348

วัน, เดือน, ปี 11 ก.ย. 2544

b.11104673

## บทคัดย่อปัญหาพิเศษ

ปีการศึกษา 2543

ชื่อเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร ปีการศึกษา 2543

The needs for advanced training to improve teaching efficiency of teachers in Yasothon Agricultural and Technological College

ชื่อ - สกุล นายประสงค์ แสงพล

สาขาวิชา เทคโนโลยีการเกษตร - การผลิตสัตว์

ภาควิชา ครุศาสตร์เกษตร

คณะ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษา คร. นพคุณ ศิริวรรณ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ภัคพงศ์ ปวงสุข

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานภาพและสำรวจความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ได้นำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับสถาบันหรือหน่วยงานที่จัดการศึกษาเกษตรใช้จัดการ ฝึกอบรมเพิ่มเติมแก่อาจารย์ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประชากร คือ อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 50 คน ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลและนำไปคำนวณค่าทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่สมรสแล้ว และนับถือศาสนาพุทธทั้งหมด มีอายุราชการเฉลี่ย 12.57 ปี และมีประสบการณ์สอนเฉลี่ย 12 ปี มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ทั้งหมด ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาเกษตร จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากที่สุด หน้าที่นอกเหนือจากการสอนส่วนใหญ่มีหน้าที่ในด้านอื่น ๆ ( งานห้องสมุด งานพัสดุ ฯลฯ) มากที่สุด รองลงมาคือ เป็นหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าบริหาร อาจารย์ส่วนใหญ่มีจำนวนคาบสอนในเวลาราชการระหว่าง 11 - 20 คาบต่อสัปดาห์ และส่วนใหญ่ไม่มีคาบสอนนอกเวลาราชการ

อาจารย์ส่วนใหญ่ได้แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน โดยระบุความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมช่วงระหว่างปิดภาคเรียนเป็นเวลาที่เหมาะสมที่สุดและควรใช้เวลาฝึกอบรม 5 วัน โดยฝึกอบรมภายในประเทศ และผู้เข้าฝึกอบรมไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

ด้านความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม ด้านหลักสูตร ด้านเทคนิคและวิธีการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และในด้านการประเมินผล อาจารย์ได้ระบุว่ามีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมในระดับมากทุกรายการ โดยเฉพาะด้านสื่อการเรียนการสอน อาจารย์ได้ระบุว่ามีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมมากที่สุด เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาเกษตร

สำหรับเหตุผลที่อาจารย์ที่ระบุว่าไม่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมก็คือ ไม่มีเวลา ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มาก มีภาระทางครอบครัว และประกอบธุรกิจอื่น

อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ โดยระบุความต้องการว่า 1) ให้จัดการฝึกอบรมเป็นการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ และเวลาในฝึกอบรมจะต้องมากพอสำหรับการปฏิบัติจริง 2) ควรจัดการฝึกอบรมในสถานศึกษาหรือใกล้เคียงกับสถานศึกษา 3) ควรจัดการฝึกอบรมวิธีการสอนและเทคนิคการสอนของอาจารย์ในแต่ละรายวิชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น และสม่ำเสมอ 4) ให้จัดหาวิทยากรที่มีคุณภาพมีความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ มาบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ในสถานศึกษา เพื่อให้อาจารย์ทุกคนเข้าใจและถือปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน 5) ระยะเวลาในการฝึกอบรมควรมีเวลามากพอสมควร 6) การฝึกอบรมต่างประเทศควรใช้เวลา 15 - 30 วันจึงจะเหมาะสม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย คือ 1) เสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้จัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมแก่อาจารย์ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ 2) นำความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์มาประกอบทำแผนการฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร 3) ในการกำหนดหลักสูตรและเนื้อหาการฝึกอบรมเพิ่มเติมควรเป็นเรื่องที่ตรงต่อความต้องการฝึกอบรมอย่างแท้จริง หรือเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยตรง 4) สถานศึกษาควรเตรียมการฝึกอบรมและจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับอาจารย์ตามต้องการโดยเร็วที่สุดเพื่อเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้อาจารย์ได้ปรับเปลี่ยนการสอนของตัวเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร สำเร็จสมบูรณ์ได้นี้ เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาจาก ดร. นพคุณ ศิริวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ภักพงศ์ ปวงสุข อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้ ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร ที่ได้ให้ความร่วมมือให้คณาจารย์ในสถานศึกษารอกแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธรที่ได้ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ด้วยดีและขอขอบคุณ คุณเจริญพร พรหมอ่อน ที่ได้ให้การช่วยเหลือในการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้ด้วย

หากปัญหาพิเศษฉบับนี้มีข้อผิดพลาดที่เป็นประโยชน์อยู่บ้าง ข้าพเจ้าขอมอบคุณความดีที่ได้ให้แก่บิดามารดา และครูอาจารย์ผู้ประสทาวิชาแก่ข้าพเจ้าทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ประยงค์ แสงพล

ตุลาคม 2543

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อปัญหาพิเศษ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
1.1 ความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
1.5 นิยามศัพท์.....	3
<b>บทที่ 2 การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง</b>	
2.1 แนวคิดและความหมายของการฝึกอบรม.....	4
2.2 การพัฒนาการฝึกอบรม.....	9
2.3 การสร้างหลักสูตรและ โครงการฝึกอบรม.....	11
2.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม.....	15
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	20
3.2 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	20
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	20
- การสร้างแบบสอบถาม.....	20
- การทดลองใช้แบบสอบถาม.....	21
- วิธีส่งแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ผลการวิจัย.....	24
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ</b>	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	36
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	38
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	39
บรรณานุกรม.....	41
ภาคผนวก.....	43
<b>หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล</b>	
<b>แบบสอบถาม</b>	

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร.....	24
4.2 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร.....	28
4.3 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านหลักสูตรของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร.....	30
4.4 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านเทคนิคและวิธีการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร.....	31
4.5 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านสื่อการเรียนการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร.....	32
4.6 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านการประเมินผลของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร.....	33
4.7 แสดงเหตุผลที่ไม่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร.....	34
4.8 แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร.....	35

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรม และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งด้านเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อีกทั้งผลผลิตและผลิตภัณฑ์การเกษตรยังเป็นรายได้หลักและเป็นฐานเศรษฐกิจที่สำคัญยิ่งของประเทศด้วย ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชนโดยทั่วไป รวมทั้งทิศทางการพัฒนาประเทศ การศึกษาและการฝึกอบรมจะเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคน ดังนั้นในการจัดการศึกษาด้านการเกษตรจึงมีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งแก่เยาวชนและเกษตรกร ซึ่งในปัจจุบันการเรียนการสอนวิชาเกษตรยังมีอุปสรรคและปัญหามากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะครูอาจารย์ผู้ทำการสอนโดยตรงต่างก็มีความต้องการด้านความรู้และทักษะในการจัดการศึกษาและการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ได้แก่ ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม ความต้องการศึกษาต่อเป็นต้น เพื่อจะได้นำไปใช้ในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ต่อไป (นพคุณ ศิริวรรณ และคณะ, 2539 : 1-2) การฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานนั้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา และทัศนคติที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทาง และนอกจากนี้การฝึกอบรมยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยกระตุ้นบุคคลให้มีความสนใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีจิตใฝ่รักงาน มีความผูกพันกับองค์กร สามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น และมีส่วนช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของงานอยู่เสมอ (ฉันทะพันธ์ เจริญนนท์, 2542 : 143-144) ซึ่งหากได้มีการศึกษาความต้องการของอาจารย์เกษตรกรว่ามีความต้องการฝึกอบรมอย่างไรบ้าง ก็จะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดการฝึกอบรมเพิ่มเติมแก่อาจารย์ในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง ตามความต้องการและสามารถพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูงออกไปทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์เกษตร จึงได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี

## 1.3 ขอบเขตของปัญหา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือคณาจารย์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี จำนวน 50 คน

ตัวแปรศึกษาได้แก่

1. ตัวแปรต้น คือสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส อาชวาระการ ประสบการณ์สอน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน งานที่ได้รับมอบหมายนอกจากการสอน จำนวนคาบที่สอนในเวลาราชการ และจำนวนคาบที่สอนนอกเวลาราชการ
2. ตัวแปรตาม คือความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานในเรื่องการจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 1.5 นิยามศัพท์

“ความต้องการ” หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากความมุ่งหวัง ความตั้งใจที่จะทำบางสิ่งที่คุณต้องการ หรือภาวะที่ขาดความมั่นใจในตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการที่จะทำการสอนหรือถ่ายทอดความรู้ให้กับนักศึกษา

“การฝึกอบรมเพิ่มเติม” หมายถึง การเข้ารับการฝึกหัดหรือปฏิบัติการ หรือรับความรู้เพิ่มเติมจากความรู้ที่มีอยู่เดิมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะความชำนาญหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

“ประสิทธิภาพการสอน” หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลเกี่ยวกับการวางแผนและการเตรียมการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนการสอน สอนได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ใช้สื่อการสอน ได้อย่างเหมาะสม สร้างเจตคติที่ดีให้กับผู้เรียน

“อาจารย์” หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการสอนที่มีตำแหน่งอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



## บทที่ 2

### การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณ ปีการศึกษา 2543 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ซึ่งได้แบ่งแนวทางในการตรวจเอกสารเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและความหมายของการฝึกอบรม
- 2.2 การพัฒนาระบบการฝึกอบรม
- 2.3 การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
- 2.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและความหมายของการฝึกอบรม

ได้มีผู้รู้ให้ความหมายของคำว่าฝึกอบรมไว้หลายท่าน โดยแต่ละท่านได้เน้นถึงเรื่องเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 23-24) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบ ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ และเจตคติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจเป็นความคล่องแคล่วกระฉับกระเฉงในการทำงานด้วยมือ การรู้จักการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เหมาะสมดีขึ้น การรู้จักการให้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ อย่างชำนาญ เพื่อทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

การฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานนั้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา และทัศนคติที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทาง โดยกำหนดเป็นช่อง ๆ หรือระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจใช้เวลา 3 วัน ถึง 1 สัปดาห์หรือมากกว่านั้น การฝึกอบรมอาจจัดเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ ผู้เข้าฝึกอบรมอาจเป็นหน่วยงานราชการ หรือบริษัทห้างร้านก็ได้ (น้อย ศิริโชค, 2526 : 2)

Stanton ( อ้างในพลากร โคตรจันทร์, 2529 : 2) กล่าวว่า ความมุ่งหมายสำคัญที่สุดยอดของการฝึกอบรม อันเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงท่าที และพฤติกรรมของมนุษย์นั้น แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความรู้ หมายถึง ความรู้ความตั้งใจในสิ่งที่ต้องการกระทำอะไรและอย่างไร
2. ทักษะ หมายถึง ความสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. ทักษะ หมายถึง ความต้องการหรือความตั้งใจที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

จากความหมายที่หลากหลาย ๆ ท่าน ได้ให้ไว้พอสรุปได้ว่า “การฝึกอบรม” เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้เกิดความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ความชำนาญ ทักษะและเจตคติที่ดี การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคลให้สูงขึ้น ซึ่งผู้ผ่านการ ฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

#### 2.1.1 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมักจะมีวัตถุประสงค์ใหญ่ ๆ คือช่วยเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถจัดข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน ป้องกันมิให้เกิดปัญหาในอนาคต และพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 30-31) ได้แบ่งการฝึกอบรมทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์ 4 อย่างคือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ วัตถุประสงค์ในข้อนี้เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้หลักการ ทฤษฎีในเรื่องที่เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมจึงเป็นการบรรยาย อภิปราย สรุปเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับความรู้ นั้น อบรมที่เกี่ยวกับความรู้ แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่ที่เกิดจากการทดลองค้นคว้า วิจัย แล้วนำความรู้มาเผยแพร่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ทราบเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้และแนวความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น
2. เพื่อเพิ่มทักษะและประสพการณ์ในการทำงาน วัตถุประสงค์ข้อนี้เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความชำนาญ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจึงเป็นการให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติงานโดยการใช้เครื่องมือ หรือวัสดุเกื้อหนุนเช่นเคียวหรือค้อนคล้ายคลึงกัน กับเครื่องมือหรือวัสดุเกื้อหนุนเช่นเคียวกับที่ใช้อยู่ในองค์การ เช่นการฝึกอบรม การลงบัญชี

ที่จะต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติการลงบัญชีในขณะที่ฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบของบัญชีเช่นเดียวกับบัญชีที่ใช้ในองค์การ เครื่องพิมพ์คิด เครื่องคอมพิวเตอร์ก็ควรเป็นเครื่องที่เหมือนกับที่ใช้ในองค์การ เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติด้วยมือเช่นเดียวกับที่ใช้ในองค์การ เขาก็จะมีความชำนาญคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือ นั้น รัฐบาลจะได้ถามไถ่วิทยากร จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการทำงานนั้น

3. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม วัตถุประสงค์ข้อนี้เน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมปรับเปลี่ยนความประพฤติหรือพฤติกรรมของตนให้เป็นพฤติกรรมที่ดีเป็นที่ต้องการของสังคม บุคคลจำนวนมากมีความรู้ดี แต่ไม่นำความรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิต การกระทำบางอย่างของบุคคลเหล่านี้มีผลกระทบต่อสังคม เช่นผู้ขับขีรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ผู้ขับขี่ทุกคนมีความรู้กับกฎจราจร แต่ไม่ปฏิบัติตาม บุคคลเหล่านี้มีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับความรู้ จึงต้องจัดฝึกอบรมเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ประพฤติถูกต้อง การฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมจัดเป็นกิจกรรมที่เน้นด้านจิตใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เห็นคุณค่าการประพฤติตามกฎสังคม

4. เพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ การที่บุคคลเข้ามาอยู่ในองค์การจะต้องมีเจตคติตรงกับเจตคติขององค์การ องค์การที่ดีจะต้องมีบุคลากร ที่ตั้งใจตรงกันในการจัดองค์การให้บรรลุเป้าหมาย องค์การจึงมีหน้าที่จะต้องเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรทุกคนให้มีเจตคติที่ตรงกับองค์การ การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติจึงเป็นการให้ผู้รับการฝึกอบรมที่เน้นทางด้านจิตใจ โดยถือเป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์

การฝึกอบรมจะดำเนินการไปได้ผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสำคัญโดย พินิจดา วีระชาติ (2543 : 48) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรที่จะมาทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้ถึงขีดความสามารถ เพื่อการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตัวบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ของงาน และเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต่อไปในอนาคต

ฉัตรฐพันธ์ เจริญพันธ์ (2542 : 142) ได้กล่าวถึง แผนการฝึกอบรมที่ดีจะต้องระบุเป้าหมายให้ชัดเจน โดยเป้าหมายของการฝึกอบรม อาจแตกต่างกันไปดังนี้

1. เพื่อเพิ่มปริมาณผลผลิต บุคคลที่ผ่านการฝึกอบรม จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติที่ถูกต้องตลอดจนมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น จึงทำให้มีผลิตภาพสูงขึ้นกว่าอดีต
2. เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพของผลผลิต เมื่อบุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติที่ถูกต้องและเข้าใจ

ขั้นตอนในการดำเนินงาน ย่อมสามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามที่มาตรฐานกำหนด

3. เพื่อลดต้นทุนของงานอันเนื่องมาจากค่าเสียหายและค่าซ่อมแซมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน เนื่องจากมีบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจงานของตน อย่างถูกต้องจึงสามารถปฏิบัติตามอย่างราบรื่นและมีข้อบกพร่องน้อยลง

4. เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ อันจะส่งผลต่อการลดต้นทุนที่เกี่ยวข้อง ถ้าบุคคลได้รับการฝึกอบรมอย่างถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดจะทำให้อัตราการสูญเสียและเกิดอุบัติเหตุลดลง

5. ลดอัตราการหมุนเวียน (Turn over) และการขาดงาน (Absenteeism) ของพนักงาน เนื่องจากขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความเบื่อหน่ายหรือบรรยากาศที่ไม่เหมาะสม การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้จัดการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการพร้อมทั้งมีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมายของกิจกรรมอันจะส่งผลให้เขาสามารถให้ความสนใจและเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

#### 2.1.2 ความต้องการฝึกอบรม

Byers (อ้างในณรงค์ ภูใจเพียง, 2534 : 147) จัดประเภทความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมไว้หลายประเภทดังนี้

##### 1. แบ่งประเภทโดยพิจารณาถึงวิธีการค้นหา

1.1 ความต้องการฝึกอบรมที่ชัดเจน (Obvious needs) ความสามารถรู้ได้ทันที ไม่ต้องทำการสำรวจวิจัยหรือวิเคราะห์อย่างจริงจัง เช่นการยอมรับไม่ให้นักงานเข้าทำงาน การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ การขยายงาน การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ฯลฯ

1.2 ความต้องการฝึกอบรมที่ต้องค้นหา (Hidden needs) คือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมศึกษาและวิเคราะห์ว่า การฝึกอบรมอย่างไร ประเภทใด จึงจะสามารถช่วยแก้ปัญหาหรือองค์การหรือช่วยสนับสนุนในการดำเนินงานขององค์การ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดี

##### 2. แบ่งประเภทโดยพิจารณาถึงความต้องการ

2.1 ความต้องการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล (Individual needs) ซึ่งแยกออกเป็นความต้องการเกี่ยวกับส่วนตัว และความต้องการที่เกี่ยวกับงานเพื่อฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้รับตามเป้าหมายของตนและขององค์การ

2.2 ความต้องการฝึกอบรมขององค์การ (Organization needs) คือสถานการณ์หรือปัญหาเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งต้องดำเนินการหรือแก้ไขด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ องค์การสามารถดำเนินการ ไปสู่จุดหมายหรือวัตถุประสงค์ได้ดี

### 3. แบ่งประเภทโดยพิจารณาช่วงเวลา

3.1 ความต้องการในปัจจุบัน เพื่อช่วยในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่กำลังประสบอยู่  
ในปัจจุบัน ได้แก่การฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันได้  
มาตรฐานที่กำหนดไว้

3.2 ความต้องการในอนาคต (Anticipation future needs) คือสิ่งที่ต้องจัดทำในปัจจุบัน  
เพื่อให้สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในอนาคต เช่น การฝึกอบรมผู้มีความ  
สามารถดี สามารถดำรงตำแหน่งบริหารในอนาคต

วิธีการหาความต้องการฝึกอบรม สามารถทำได้หลายวิธีดังนี้(เนย์นา อิมศิริวัฒน์, 2531:16)

1. สสำรวจความต้องการฝึกอบรม ไปยังผู้บังคับบัญชาแผนกต่าง ๆ
2. ศึกษาจากรายการประเมินผลงานประจำปีของบุคคลในหน่วยงาน
3. ดูความต้องการในการฝึกอบรมจากการประชุม การสัมมนาหรือการอภิปรายปัญหาใน  
การปฏิบัติงานโดยทั่วไปของของบุคคลในหน่วยงาน
4. ดูได้จากการผลิตว่า เครื่องมือการผลิต วัตถุดิบหรือกระบวนการผลิตเปลี่ยนแปลงหรือไม่

ในการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมในการพัฒนาอาชีพนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็น  
ประการแรกคือ โครงการฝึกอบรมนั้นตรงกับความต้องการและสามารถแก้ปัญหาชุมชนหรือบุคคล  
ได้หรือไม่ เราจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการและปัญหาของชุมชนเสียก่อนค่อยทำการ  
วิเคราะห์ความต้องการของชุมชนกลุ่มเป้าหมาย และมีการสำรวจข้อมูลปัญหาโดยมีขั้นตอนดังนี้  
(พนิจดา วีระชาติ, 2543 : 39)

1. รวบรวมสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของชุมชน เช่นสภาพทางภูมิศาสตร์ สภาพทาง  
เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา อนามัย เป็นต้น แล้วนำข้อมูลเกี่ยวกับสภาพต่าง ๆ เหล่านี้มาวิเคราะห์ว่า  
สภาพเป็นอย่างไร มีสภาพใดบ้างที่บ่งชี้ว่ามีปัญหา การรวบรวมสภาพความชุมชนสามารถใช้วิธีการ  
ต่าง ๆ ได้หลายวิธี เช่นการสำรวจการใช้

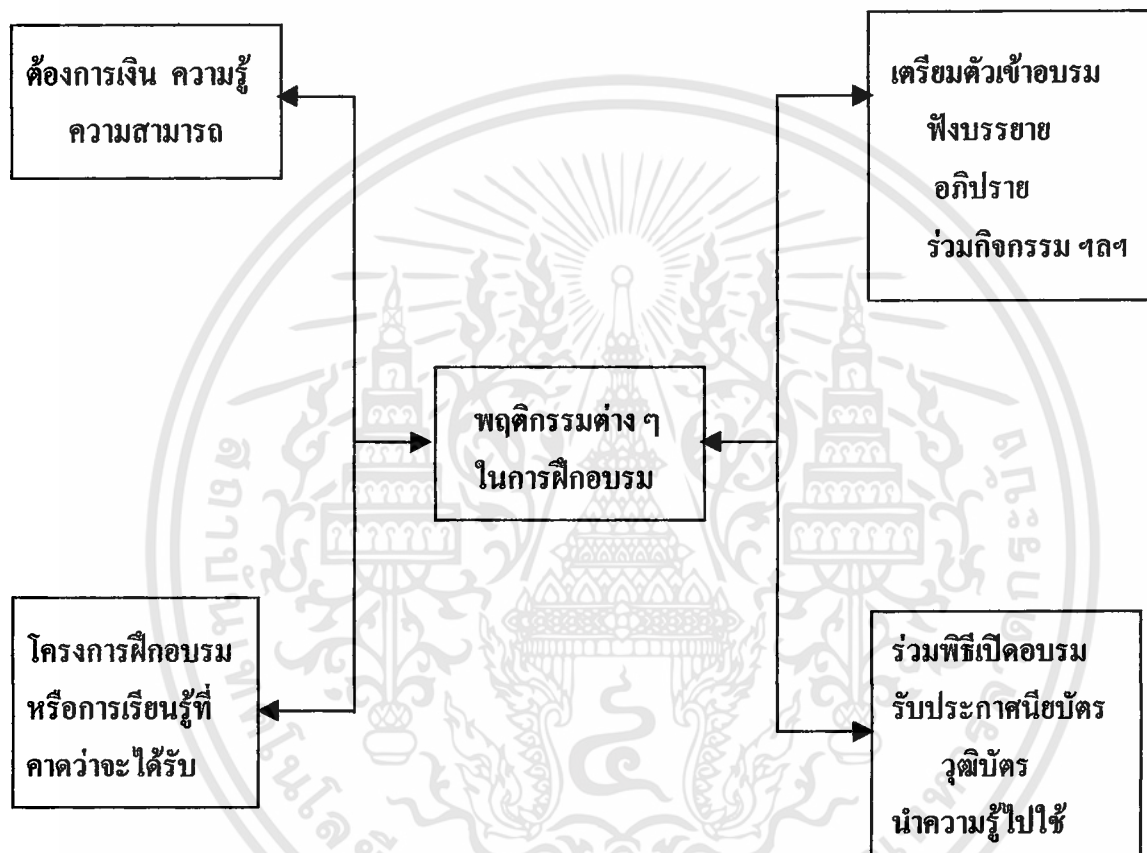
วิธีการทางมานุษยวิทยา การสัมภาษณ์ การใช้ภาพถ่าย การวิเคราะห์เอกสาร เป็นต้น

2. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและเลือกปัญหาจำเป็นที่ต้องแก้ไขก่อน
3. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา วิธีแก้ปัญหา และเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด  
และเป็นไปได้

4. แปรสภาพของทางแก้ปัญหา หรือที่เลือกมานั้นเป็นเป้าหมาย (Goal) หรือจุดหมาย (Aim)  
และกำหนดเป้าหมายและจุดหมายนั้นให้ชัดเจนออกมาเป็นเป้าประสงค์ (Target) โดยผ่านการ  
วิเคราะห์ที่มีเหตุผลในแง่ของความจำเป็น ความสอดคล้องกับทรัพยากรที่ชุมชนมีอยู่และสามารถ

หามาได้หรือได้รับการสนับสนุน และความเป็นไปได้ที่จะนำมาสู่การปฏิบัติเป้าประสงค์ที่ชุมชนได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมา นั่นคือ ความต้องการที่แท้จริง หรือความต้องการที่จำเป็นของชุมชนนั่นเอง

5. กำหนดโครงการทางการอบรม เพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชน โดยกำหนดร่วมกันระหว่างผู้ฝึกอบรมกับชุมชนเป้าหมาย



แผนภาพที่ 2 แสดงพฤติกรรมความสัมพันธ์ของความต้องการและจัดโครงการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการ

ที่มา : พนิจดา วีระชาติ (2543 : 41)

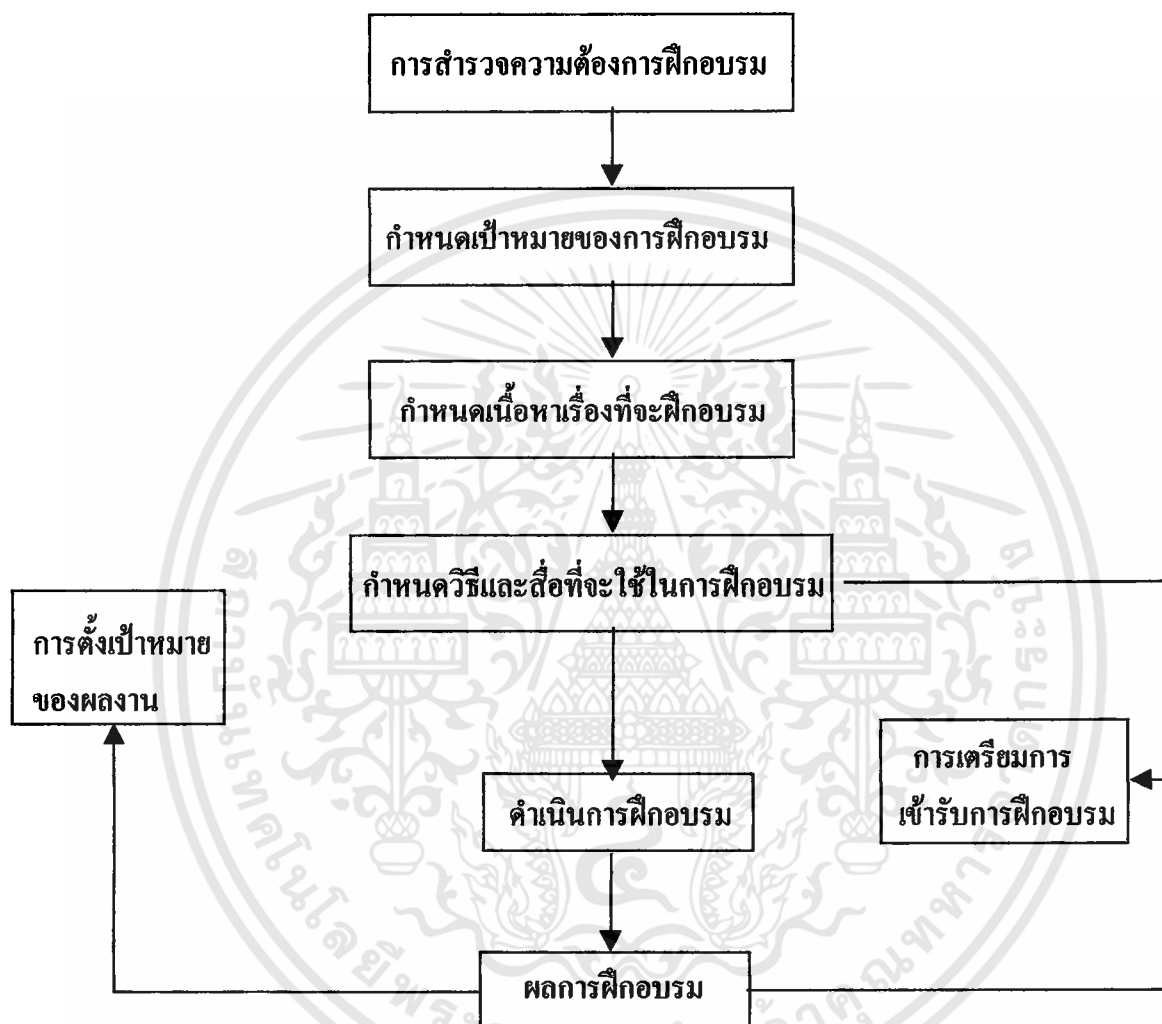
## 2.2 การพัฒนาการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมนั้นต้องมีการเตรียมการและขั้นตอนอย่างรอบคอบ เพราะมีขั้นตอนการให้การฝึกอบรมสลับซับซ้อน โดย ฮารี เพชรสุต (2530 : 170-171) ได้แบ่งขั้นตอนของการฝึกอบรมดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ขั้นการวิเคราะห์ก็เพื่อให้รู้ว่าการฝึกอบรมอย่างไร และเน้นเรื่องอะไรบ้าง และคาดการณ์ล่วงหน้าว่า การฝึกอบรมจะให้องค์การได้รับประโยชน์อะไรบ้าง
2. เป้าหมายในการฝึกอบรม ผู้ที่จะจัดการฝึกอบรมจะต้องรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยชัดเจนว่าจะฝึกอบรมเพื่ออะไร จะต้องอาศัยข้อมูลจากขั้นที่หนึ่งมาพิจารณาแล้วตั้งเป้าหมาย
3. ต้องตั้งเกณฑ์ในการวัดพฤติกรรม ในการจัดการฝึกอบรม ต้องการให้ได้อะไรเพิ่มขึ้น ดังนั้นจะต้องวิเคราะห์หาวิธีวัดผลดูว่า การฝึกอบรมนั้นให้ผลคุ้มกับการลงทุนหรือไม่ ถ้าการฝึกอบรมประสบผลสำเร็จแสดงว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกณฑ์ที่ตั้งขึ้นเพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกณฑ์ในการวัดทั่ว ๆ ไปมี 2 ประเภท คือ
  - 3.1 วัดจากพฤติกรรมก่อนจะเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้นว่าเกี่ยวกับความรู้ทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เพื่อดูว่าก่อนที่จะเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพียงใด นอกจากนี้ดูจากการเตรียมตัว ดูจากทัศนคติ ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ฝึกอบรม
  - 3.2 วัดจากพฤติกรรมหลังจากฝึกอบรมแล้ว ดูว่ามีความรู้เพิ่มขึ้นมากหรือน้อยเพียงใด เขาคาดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ได้มากน้อยเพียงใด ดูจากการทำงาน การเกี่ยวข้องกับคนอื่น
4. กระบวนการให้การฝึกอบรม เมื่อตั้งเกณฑ์เรียบร้อยแล้วจะจัดฝึกอบรมอย่างไรจะวัดผลอะไรบ้าง และคาดหวังว่าจะได้อะไรจากการฝึกอบรมนั้น มาถึงขั้นนี้ก็คือการหาวิธีหรือกระบวนการว่าจะให้การฝึกอบรมว่าจะให้การฝึกอบรมแบบไหนจึงจะให้ผลตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการฝึกอบรม
5. ขั้นทดลอง ก่อนจะลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง ก็ลองทำกับกลุ่มย่อยเสียก่อน เพื่อดูว่าการที่เราพัฒนาระบบการเป็นขั้นตอนหลายขั้นตอนนั้น จะใช้ในการฝึกอบรมได้ผลมากน้อยเพียงไร ก็นำกระบวนการทั้งหมดไปทดลองกับกลุ่มย่อย เพื่อนำผลมาประเมินดูและนำมาถกเถียงปรึกษาหารือ และดูว่ามีข้อบกพร่อง หรือข้อดีข้อเสียอย่างไรบ้าง จะได้แก้ไขเพิ่มเติมให้ดีขึ้น

การฝึกอบรมจะดำเนินการไปอย่างมีระบบ จะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 176) ได้สรุปไว้ดังนี้



แผนภาพที่ 3 แสดงกระบวนการดำเนินการฝึกอบรม

ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 176)

### 2.3 การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม

ภารกิจของผู้จัดโครงการฝึกอบรมคือการสร้างหลักสูตรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมและเขียนโครงการฝึกอบรมเพราะทั้งสองอย่างนี้คือแนวทางที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่ง วิน เชื้อโพธิ์ทัก (2537, 44-45) ได้กล่าวถึง การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ใช้เป็นแนวทางที่จะให้ผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม จัดการฝึกอบรมในส่วนของวิชาการได้ถูกต้อง การจัดสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมมีสิ่งที่จะต้องพิจารณา 2 ประการคือ

1. ความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึง วัตถุประสงค์ที่จัดให้มีการฝึกอบรม โดยวัตถุประสงค์มาจากความจำเป็นในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์โดยทั่ว ๆ ไป มี 4 อย่างคือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ เกิดทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับงานและสังคม และประการสุดท้ายก็คือเกิดเจตคติที่ดีต่องาน การฝึกอบรมอาจมีวัตถุประสงค์ตามความจำเป็น แม้จะเป็นการฝึกอบรมในเรื่องเดียวกันแต่จุดประสงค์ที่ต้องการจะเป็นความแตกต่างจากกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มอื่น ๆ ก็ต้องมีการสร้างหลักสูตรที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการสร้างหลักสูตรจึงต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทุกครั้ง

2. บุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม การจัดหลักสูตรที่ดีจะต้องให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม โดยคำนึงถึงอายุ เพศ วุฒิ สถานภาพสมรส อายุงาน สิ่งเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาในการสร้างหลักสูตร ผู้ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมมีวุฒิสูง เนื้อหาทางความรู้ก็จะแตกต่างกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีวุฒิต่ำกว่า

โครงการฝึกอบรมเป็นผลการวางแผนการฝึกอบรมที่ทำขึ้นเป็นหลักฐานสำคัญที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมใช้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อขออนุมัติจัดการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมเป็นเอกสารทางประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรมการให้ผู้สนใจได้ทราบอย่างย่อ ๆ โครงการฝึกอบรมที่ดีประกอบด้วย

1. ชื่อโครงการ ทำให้ทราบความคิดรวบยอด เนื้อหาโดยเน้นจุด 3 อย่างคือ

1.1 ชื่อโครงการที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มคนเดียวกัน

1.2 ชื่อโครงการที่เน้นเนื้อหาการฝึกอบรม เน้นการประชาสัมพันธ์เนื้อหาของการฝึกอบรมว่าเป็นเรื่องอย่างไร โดยไม่คำนึงถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นคนกลุ่มไหน ถ้าต้องการจะได้ความรู้ ทักษะเกี่ยวกับเนื้อหานั้นก็เข้ารับการฝึกอบรมได้

1.3 ชื่อโครงการที่เน้นการจูงใจ เป็นโครงการที่ผู้อ่านเห็นแล้วเกิดความสนใจ เหมาะสำหรับการฝึกอบรมที่เปิดรับสมัครสำหรับบุคคลทั่วไป

2. หลักการและเหตุผล หลักการคือทฤษฎีหรือหลักโดยทั่วไปที่ทำให้เกิดประโยชน์จากการฝึกอบรมครั้งนี้ เหตุผลก็คือสาเหตุที่ต้องจัดการฝึกอบรมครั้งนี้ นั่นคืออ้างถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมนั่นเอง

3. จุดประสงค์ ได้แก่ความต้องการที่จะได้จากการฝึกอบรม เป็นความต้องการที่จะให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อผู้อบรมได้รับผลตามความต้องการแล้ว ก็จะทำให้องค์การบังเกิดผลดี

ตามหลักการการฝึกอบรมแต่ละครั้ง อาจมีวัตถุประสงค์ข้อเดียวหรือหลายข้อก็ได้ จุดประสงค์ของการฝึกอบรมที่ควรเน้นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

4. เป้าหมาย เป็นความหวังของผู้จัดการฝึกอบรมตั้งไว้หลังฝึกอบรมจบสิ้นจะบังเกิดผลอย่างไร

5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการบอกรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น วุฒิ อาชีพ ระดับการศึกษา เพศ อายุการทำงาน แผนภูมิองค์กรจะทำให้สามารถพิจารณาเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้

6. วิทยากร โดยปกตินิยมจับบุคคลมาเป็นวิทยากรมาเป็นทีม

7. หลักสูตร เป็นการเขียนหัวข้อในการฝึกอบรมอย่างย่อๆ เขียนเป็นหัวข้อทำให้อ่านง่ายหรือทำเป็นตารางการฝึกอบรม โดยมีชื่อวิทยากรผู้รับผิดชอบกำกับไว้ด้วย

8. ระยะเวลาการฝึกอบรม เป็นการกำหนดเวลาเริ่มต้นของการฝึกอบรมจนถึงวันสุดท้ายของการฝึกอบรม

9. วิธีการฝึกอบรม หมายถึงกิจกรรมหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วิทยากรและผู้จัดฝึกอบรมนำมาใช้ในการฝึกอบรม โดยจัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

10. การประเมินผล ส่วนมากมักจะทำด้วยการสังเกต สัมภาษณ์ ชักถามและสอบถามจากผู้ใกล้ชิด หรือสอบข้อเขียน

11. ค่าใช้จ่าย ซึ่งจะเป็นค่าใช้จ่ายในค่าวัสดุ ค่าใช้สอย ค่าตอบแทน ค่าสาธารณูปโภค ค่าที่ดินและค่าสิ่งก่อสร้าง

12. สถานที่ฝึกอบรม สถานที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องบอกชัดเจนว่าอบรมที่ใด เพื่อผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม จะได้ประมาณค่าใช้จ่าย ระยะเวลาการเดินทาง ผู้จัดการฝึกอบรมควรทำแผนที่แนบไปกับโครงการด้วย

13. ผู้รับผิดชอบ ได้แก่บุคคลที่เป็นหัวหน้า ประธานหรือเลขานุการจัดฝึกอบรม ให้บริหารการฝึกอบรมให้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี

14. ผลที่คาดว่าจะได้ ได้แก่ความคาดหวังว่าเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้วจะได้รับการเกิดขึ้นมาบ้าง

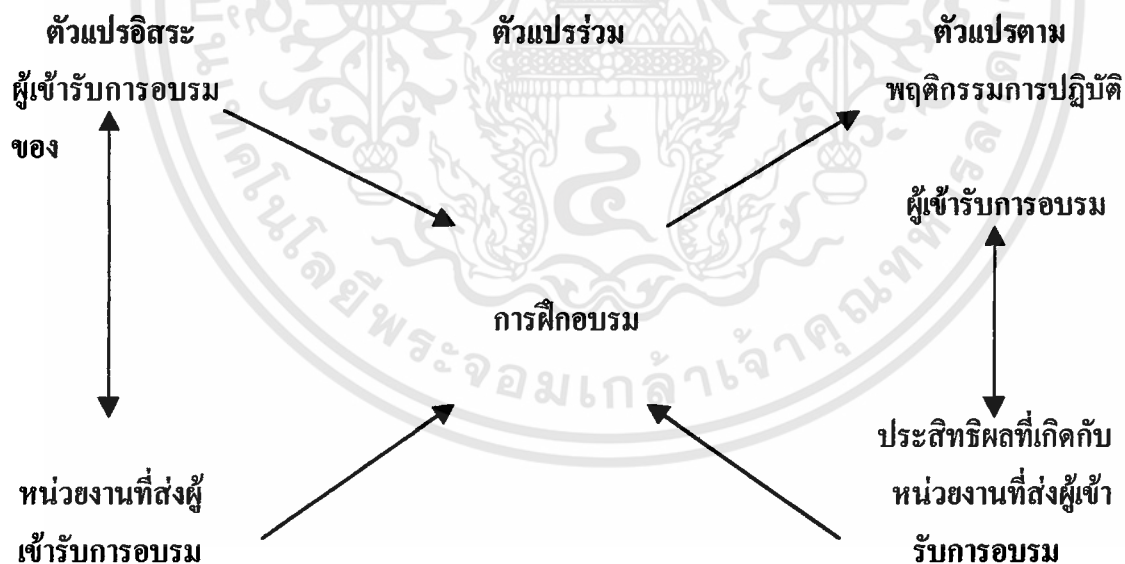
ส่วนประกอบของโครงการที่กล่าวมานี้อาจเขียนเป็นโครงการทั้งหมดหรือเขียนเฉพาะที่จำเป็นก็ได้

รูปแบบของการฝึกอบรมอาจแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขอบเขตของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นเป้าหมายที่อยากจะทำให้เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมนั้น ๆ โดย พนิจดา วีระชาติ (2543 : 78-79) ได้ให้ความเห็นและแบ่งรูปแบบของการฝึกอบรมพอสรุปได้ดังนี้

1. คำจำกัดความและความจำเป็นของบทบาทใหม่
2. เกณฑ์ในการเลือกผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม
3. ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านความรู้ และด้านทักษะ
4. แนวทางที่จะจัดในการอบรมประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
5. แนวทางเริ่มต้น บทบาทใหม่ในหน่วยงานของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม
6. เกณฑ์ในการพิจารณา ผลสำเร็จของการฝึกอบรม
7. กระบวนการประเมินผล โครงการฝึกอบรม
8. การใช้ประโยชน์จากการประเมินผล

**รูปแบบของกระบวนการฝึกอบรม (Training process model)**

เป้าหมายที่สำคัญที่สุดของกระบวนการฝึกอบรมคือ การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพของบุคคล ที่ทำงานในหน่วยงานที่ส่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือการปรับปรุงพัฒนา การปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานนี้เป็นตัวแปรตามของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานที่ส่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นตัวแปรอิสระ



**แผนภาพที่ 4 แสดงรูปแบบอย่างง่ายของระบบการฝึกอบรม**

ที่มา : (ประภาพีญา และสวิง, 2531: 25)

## 2.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาเปลี่ยนแปลงบุคคล ให้มีทัศนคติที่ถูกต้องหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมที่ไม่ถูกต้อง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากเดิมโดยให้บุคคลเรียนรู้เข้าใจและเกิดทักษะ มีทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ถูกต้อง มีการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนามาตรฐานของพฤติกรรมให้ได้มาตรฐานขององค์การโดยวิธีการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ เรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ เกิดความชำนาญมีการใช้เทคนิควิชาการในการฝึกอบรมต่าง ๆ การจูงใจ กิจกรรมเรียนรู้ วิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมแต่ละเรื่องแต่ละกรณี เหมาะสมกับกลุ่มต่าง ๆ เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีพื้นฐานด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน ความสำคัญจึงอยู่ที่ว่าการฝึกอบรมที่ดีจะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Change behavior) บุคคลที่พึงประสงค์ขององค์การได้ (วิจิตร อวาทะกุล, 2540 : 5-6)

ฉัตรพันธ์ เจริญนนท์ (2542 : 143-144) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดโครงการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยกระตุ้นบุคคลให้มีความสนใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีจิตใกรักงาน มีความผูกพันกับองค์การ สามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น และมีส่วนช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของงานอยู่เสมอ
2. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมให้เกิดประหยัด เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความเสียหายน้อยลง ช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย
3. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาในการเรียนรู้งาน สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทันเวลาในการเรียนรู้งาน
4. การฝึกอบรมช่วยลดภาระหน้าที่ของหัวหน้างาน ทำให้ลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานของพนักงานใหม่ ทำให้หัวหน้าไม่ต้องเสียเวลาในการชี้แจงและสอนงาน และสามารถลดปัญหาการทำงานผิดพลาด
5. การฝึกอบรมช่วยกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคคลกลุ่มนี้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว ทำให้มีแนวโน้มปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

รัฐบาลในปัจจุบันเน้นเรื่องการพัฒนาคนเป็นวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและต่อเนื่องอย่างชัดเจน หวังผลสำเร็จในอนาคต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ซึ่งมีดังนี้ (วิจิตร อวาทะกุล, 2540 : 29-30)

1. การพัฒนาบุคคล (Individual Development) คือการพัฒนาโดยมีเป้าหมายให้บุคคลมีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสมในการทำงาน
2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) คือการพัฒนาโดยมีเป้าหมายให้บุคคลมีองค์ความรู้เฉพาะทาง เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพ
3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือการพัฒนาที่เน้นสภาพรวมขององค์กร เพราะเป็นการพัฒนาองค์กรจะ ไม่ได้ผลคุ้มค่าหากการพัฒนาบุคคล ไม่ได้ผลเท่าที่ควร

จากวัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ทั้ง 3 หัวข้อจะต้องมีการพัฒนาทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านอาชีพเพื่อรองรับในแผนพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ฉะนั้นอาชีพใด ๆ ก็ตามจะต้องมีการปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของผลผลิต จึงต้องมีการวางแผนแก้ไขปรับปรุง โดยนำข้อบกพร่องต่าง ๆ มาเป็นจุดแก้ไขและนำกลับไปใช้ใหม่ ก็ต้องมีการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นการพัฒนาคนให้มีฝีมือและแรงงานของตนสามารถตัดสินใจได้ดีกว่า ทำงานได้เข้มแข็งยิ่งขึ้นกว่า อันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในที่สุด จากประโยชน์ของการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้างต้น พอสรุปได้ดังนี้

การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคล สามารถเปลี่ยนแปลงบุคคล ให้มีทัศนคติที่ถูกต้องหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมที่ไม่ถูกต้อง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ให้มีความรู้ เกิดความเข้าใจ มีทักษะ พฤติกรรม ทัศนคติทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น การฝึกอบรมยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพผลของงาน ทั้งยังลดค่าใช้จ่ายและเวลาอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทุกอย่าง จะช่วยได้เฉพาะในบุคคลที่ขาดความรู้ ความชำนาญหรือทัศนคติที่ไม่เหมาะสม หรือตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ในการฝึกอบรมจึงควรตระหนักในความจำเป็นในการฝึกอบรม และพยายามรวมกิจกรรมการเรียนรู้เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ในงานที่รับผิดชอบปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ทำให้เกิดความมั่นใจในอาชีพ และกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มในการประกอบอาชีพใหม่ หรือเพิ่มพูนเทคนิคใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้การจัดการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเต็มที่ ผู้วิจัยขอสรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะเรื่องเพื่อช่วยแก้ปัญหาได้ตรงกับความต้องการ
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญในการไปประกอบอาชีพ
3. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถลดระยะเวลา ค่าใช้จ่าย

4. พัฒนาการทำงานขั้นพื้นฐานให้ถูกต้องและได้มาตรฐาน
5. สร้างความพร้อมให้กับบุคลากร เพิ่มขีดความสามารถและความรับผิดชอบในการทำงาน
6. เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
7. ช่วยเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน
8. ส่งเสริมร่วมมือประสานทั้งเกษตรกรด้วยกันและระหว่างเกษตรกรกับราชการในการพัฒนาการเกษตร

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นพคุณ ศิริวรรณ และคณะ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาและการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในหน่วยงานหรือสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศไทย พบว่า อาจารย์เกษตรจำนวนประมาณเกินครึ่งเล็กน้อยแสดงความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา รวมทั้งต้องการศึกษาต่อในเวลาราชการและนอกเวลาราชการจำนวนใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ โดยใช้รายได้ส่วนตัวและขอทุนสนับสนุนการศึกษา สำหรับมูลเหตุในการศึกษาต่อ อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า มีความต้องการเจริญก้าวหน้าในการรับราชการ ต้องการนำความรู้ไปปรับปรุงการสอน และต้องการหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ส่วนอาจารย์เกษตรที่ระบุว่าไม่ต้องการศึกษาต่อและยังไม่ตัดสินใจศึกษาต่อได้ให้เหตุผลว่า มีอายุมากแล้ว มีความพึงพอใจในระดับการศึกษาต่อที่มีอยู่และมีภาระทางครอบครัวมาก ส่วนความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม พบว่า อาจารย์เกษตรส่วนใหญ่ได้แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเป็นครู และยังระบุว่า ช่วงระหว่างปิดภาคเรียนเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสม และควรใช้เวลาฝึกอบรม 5 วัน โดยอบรมในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้ โดยผู้อบรมไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สำหรับเหตุผลของอาจารย์ที่ระบุว่า ไม่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมก็คือ ไม่มีเวลาต้องผิตชอบในหน้าที่มาก และมีภาระทางครอบครัว

พัฒนา สมนิยาม ( 2540 : 78 - 80) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาและการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในสถาบันราชภัฏ พบว่า อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรในสถาบันราชภัฏที่ไม่ต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มีจำนวนมากกว่าผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อในเวลาปกติ และต้องการได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ ส่วนสถานที่ศึกษาต่อนั้น ไม่ระบุสถานที่ที่จะเป็นที่ใดก็ได้ สำหรับมูลเหตุที่ต้องการศึกษาต่อ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการนำความรู้ไปปรับปรุงการเรียนการสอน ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง

และต้องการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ส่วนความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมพบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม เกี่ยวกับจำนวนวันที่เหมาะสมในการฝึกอบรมเพิ่มเติม ส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรม 5 วัน โดยจัดอบรมในช่วงปิดภาคเรียน และต้องการฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ โดยไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ส่วนผู้ที่ไม่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้เหตุผลว่ามีความรู้เพียงพอที่จะสอนในระดับนี้ รองลงมาไม่มีเวลา และคิดว่าการฝึกอบรมไม่ช่วยให้การสอนดีขึ้น

อัศวิน แก้วคง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นและการฝึกอบรมเพิ่มเติมของเจ้าหน้าที่ทางการประมงที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี สังกัดกรมประมง พบว่า เจ้าหน้าที่ทางการประมงที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมากกว่าครึ่งได้ระบุว่า ต้องการศึกษาต่อทั้งสาขาประมงและสาขาอื่น ๆ โดยมากกว่าครึ่งต้องการศึกษาในหลักสูตรนอกเวลาราชการ ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ และจะใช้รายได้ส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ

เหตุผลในการศึกษาต่อระดับที่สูงมากกว่าครึ่งระบุว่า ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพของตัวเอง ต้องการได้รับความรู้ใหม่ ๆ ไปใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ต้องการความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการ ต้องการได้รับประสบการณ์เพิ่มเติม ต้องการเพิ่มวุฒิเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ในด้านความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม เจ้าหน้าที่ทางการประมงที่มีวุฒิดำกว่าระดับปริญญาตรีเกือบทั้งหมดมีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมส่วนใหญ่ระบุว่าต้องการฝึกอบรมในช่วงเวลาราชการปกติมากกว่าครึ่งต้องการใช้เวลาในการฝึกอบรมเพิ่มเติม 5 วัน โดยต้องการฝึกอบรมภายในประเทศ และไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

ด้านความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมสาขาวิชาประมงเจ้าหน้าที่ทางการประมงที่มีวุฒิทางการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มากกว่าครึ่งมีความต้องการฝึกอบรมสาขากฎหมายประมง การส่งเสริมการประมง การเพาะพันธุ์ปลา การเลี้ยงปลาน้ำจืด การเลี้ยงปลาสวยงาม และการจัดการธุรกิจประมง ส่วนความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมสาขาอื่น ๆ มากกว่าครึ่งมีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม คือ การใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การพัฒนาบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ภาษาต่างประเทศและการบริหารงานเบื้องต้น

วรพร สังเนตร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการสอนวิชาเกษตรของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการสอนวิชาเกษตร อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ยกเว้นความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะสัตว์ใหญ่ การขยายพันธุ์สัตว์ ประมง สุขภาพร่างกาย การควบคุมอารมณ์

การมีเหตุผล และคุณภาพเรียบร้อย สำหรับการพัฒนาตนเองในการสอนวิชาเกษตรนั้น อาจารย์เกษตรส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมมากกว่าวิธีอื่น ๆ

จิต บุตรนาถ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของครู - อาจารย์วิชาช่างไฟฟ้ากำลังในวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ครู - อาจารย์มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เครื่องยนต์และการปรับอากาศ เครื่องกลไฟฟ้า การติดตั้งและการควบคุมอิเล็กทรอนิกส์กำลัง เครื่องมือวัดอุตสาหกรรม และเทคนิคในอาคารขนาดใหญ่ ส่วนในด้านความต้องการฝึกอบรมเชิงวิชาชีพครูช่าง อาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การใช้หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การจัดและบริหารโรงฝึกงาน การวัดและการประเมินผล และกิจกรรมการเรียนการสอน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่า อาจารย์ในระดับที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากเหตุปัจจัยหลายประการ อันได้แก่ เนื่องมาจากการขยายตัวของการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต้องการพัฒนาตน ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ต้องการเรียนรู้วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นต้น

อาจารย์ต้องการฝึกอบรมเพื่อศึกษาเทคนิคใหม่ ๆ ความชำนาญเฉพาะสาขา ความรู้ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนการปรับปรุงและการพัฒนาหลักสูตร

จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู - อาจารย์ ซึ่งจะเป็นผู้ที่จะนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนาโดยตรง ดังนั้นจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวจึงได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

#### 3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณาจารย์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 50 คน

#### 3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งคำถามชนิดปลายเปิดและชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร

#### 3.2.2 วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยจากหนังสือ เอกสาร วารสารและงานวิจัยต่าง ๆ
3. ศึกษาการสร้างแบบสอบถาม
4. กำหนดขอบเขตและประเด็นคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2.3 การทดลองการใช้แบบสอบถาม

โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับคณาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สุพรรณบุรี จำนวน 5 ชุด โดยคณาจารย์ดังกล่าวไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่จะศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับความถูกต้องของภาษาและการสื่อความหมายที่ชัดเจนของข้อคำถามในแบบสอบถามในแต่ละตอน

### 3.2.4 วิธีการส่งแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อขออนุญาตทำการวิจัยในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร โดยมีหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร ขอความอนุเคราะห์ให้คณาจารย์ในสถานศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. การรับแบบสอบถาม ผู้วิจัยติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนจากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธรด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งจำนวน 50 ชุด ได้รับคืนทั้งหมด 44 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้ในแต่ละรายการเข้าตารางข้อมูลดิบ แล้วนำไปคำนวณค่าทางสถิติดังนี้

1. การนำแบบสอบถามที่ได้มาแจกแจงความถี่
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยใช้สูตร (สุวรรณ ศรีวิฑูรย์, ระพีพรรณ พิริยะกุล และคณะ, 2527 : 41-42)

$$\text{สูตรหาค่าร้อยละ} \quad \frac{X}{N} \times 100$$

N

กำหนดให้ X = จำนวนประชากรที่ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\text{สูตรหาค่าเฉลี่ย} \quad \mu = \frac{\sum fx}{N}$$

กำหนดให้  $\mu$  = ค่าเฉลี่ย

$\sum$  = ผลรวม

f = ความถี่ของคะแนนแต่ละค่า

x = คะแนน (1,2,3,4,5)

N = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยกำหนดให้ค่าความสำคัญดังนี้

- 5 หมายถึง ลักษณะผู้ที่ตอบแบบสอบถามต้องการมากที่สุด
- 4 หมายถึง ลักษณะผู้ที่ตอบแบบสอบถามต้องการมาก
- 3 หมายถึง ลักษณะผู้ที่ตอบแบบสอบถามต้องการปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2 หมายถึง ลักษณะผู้ที่ตอบแบบสอบถามต้องการน้อย  
 1 หมายถึง ลักษณะผู้ที่ตอบแบบสอบถามต้องการน้อยที่สุด  
 ค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้นำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2528 : 70)

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	ต้องการมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	ต้องการมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ต้องการปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.39	หมายถึง	ต้องการ น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ต้องการน้อยที่สุด

4. การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) (สุวรรณศรีวิฑาร์ภย์, ระพีพรรณ พิริยะกุล และคณะ, 2527 : 41-42)

สูตร 
$$S.D = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

กำหนดให้  $S.D =$  ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum fx =$  ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $(\sum fx)^2 =$  ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อยกกำลังสอง  
 $N =$  จำนวนประชากรทั้งหมด

## 4.2 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร แสดงผลการวิจัยได้ดังนี้คือ

### 4.2.1 สถานภาพทั่วไปของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร

รายการ	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ (%)
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	24	54.55
หญิง	20	45.45
<b>2. อายุ</b>		
21 - 30 ปี	8	18.18
31 - 40 ปี	20	45.45
41 - 50 ปี	16	36.36
อายุสูงสุด 50 ปี		
อายุต่ำสุด 25 ปี		
อายุเฉลี่ย 37.11 ปี		
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) = 6.14		
<b>3 สถานภาพ</b>		
โสด	10	22.73
สมรส	33	75.00
อื่น ๆ เช่น หม้ายและหย่าร้าง	1	2.27
<b>4. นับถือศาสนา</b>		
พุทธ	44	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ (%)
<b>5. อายุราชการ</b>		
1 - 10 ปี	16	36.36
11- 20 ปี	24	54.54
21 - 30 ปี	4	9.10
อายุราชการสูงสุด 24 ปี		
อายุราชการต่ำสุด 1 ปี		
อายุราชการเฉลี่ย 12.57 ปี		
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) = 6.24		
<b>6. ประสบการณ์สอนในสถานศึกษา</b>		
1 - 10 ปี	18	40.91
11 -20 ปี	23	52.27
21 - 30 ปี	3	3.82
ประสบการณ์สอนสูงสุด 24 ปี		
ประสบการณ์สอนต่ำสุด 1 ปี		
ประสบการณ์สอนเฉลี่ย 12.00 ปี		
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) = 6.38		
<b>7. ตำแหน่งปัจจุบัน</b>		
อาจารย์	44	100.00
<b>8. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	41	93.18
ปริญญาโท	3	6.82
<b>9. วุฒิการศึกษา</b>		
มีวุฒิทางการศึกษาเกษตร	35	79.55
ไม่มีวุฒิทางการศึกษาเกษตร	9	20.45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน) (N = 44)	ร้อยละ (%)
10. หน้าที่อื่น ๆ		
หัวหน้าหมวด / บริหาร	11	25.00
ครูที่ปรึกษา / ครูปกครอง	9	20.45
งานธุรการ	6	13.64
อื่น ๆ (งานห้องสมุด งานพัสดุ ฯลฯ)	18	40.91
11. จำนวนคาบที่สอนในเวลาราชการ (คาบ / สัปดาห์)		
1 - 10	2	4.55
11 - 20	22	50.00
21 - 30	20	45.45
จำนวนคาบสอนในเวลาราชการสูงสุด 30 คาบ / สัปดาห์		
จำนวนคาบสอนในเวลาราชการต่ำสุด 6 คาบ / สัปดาห์		
จำนวนคาบสอนในเวลาราชการเฉลี่ย 19.64 คาบ/สัปดาห์		
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) = 5.47		
12. จำนวนคาบที่สอนนอกเวลาราชการ (คาบ / สัปดาห์)		
ไม่มีคาบสอนนอกเวลาราชการ	37	84.10
1 - 10	7	15.90
จำนวนคาบสอนนอกเวลาราชการสูงสุด 10 คาบ / สัปดาห์		
จำนวนคาบสอนนอกเวลาราชการต่ำสุด 1 คาบ / สัปดาห์		
จำนวนคาบสอนนอกเวลาราชการเฉลี่ย 4.86 คาบ/สัปดาห์		
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) = 3.93		

จากตารางที่ 4.1 การศึกษาสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุราษฎร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 44 คน เป็นเพศชายมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 54.54) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 45.45) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 (ร้อยละ 36.36) โดยมีอายุเฉลี่ย 37.11 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว (ร้อยละ 75.00) และนับถือศาสนาพุทธทั้งหมด

อาจารย์มีอายุราชการสูงสุด 24 ปี อายุราชการต่ำสุด 1 ปี โดยอาจารย์มีอายุราชการเฉลี่ย 12.5 ปี ส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11 - 20 ปี (ร้อยละ 54.55) รองลงมามีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1 - 10 ปี (ร้อยละ 36.36) มีประสบการณ์สอนในสถานศึกษาสูงสุด 24 ปี ประสบการณ์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอนในสถานศึกษาค่ำสุด 1 ปี โดยอาจารย์มีประสบการณ์สอนเฉลี่ย 12 ปี ผู้มีประสบการณ์สอนอยู่ระหว่าง 11 - 20 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 52.27) รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 1 -10 ปี (ร้อยละ 40.91) ปัจจุบันมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 93.18) รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 6.82) โดยอาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาเกษตร (ร้อยละ 79.55) อาจารย์มีจำนวนคาบสอนในเวลาราชการสูงสุด 30 คาบ/สัปดาห์ และจำนวนคาบสอนในเวลาราชการต่ำสุด 6 คาบ/สัปดาห์ โดยมีจำนวนคาบสอนในเวลาราชการเฉลี่ย 19.64 คาบ/สัปดาห์ อาจารย์ส่วนใหญ่มีจำนวนคาบสอนในเวลาราชการระหว่าง 11 - 20 คาบ/สัปดาห์ (ร้อยละ 50.00) รองลงมาคือ ระหว่าง 21 - 30 คาบ/สัปดาห์ (ร้อยละ 45.45) และอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีคาบสอนนอกเวลาราชการ (ร้อยละ 84.10) ส่วนอาจารย์ที่มีคาบสอนนอกเวลาราชการจะมีคาบสอนอยู่ระหว่าง 1 -10 คาบ/สัปดาห์เท่านั้น

สำหรับหน้าที่ ๆ สำคัญนอกจากการสอนนั้นพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในด้านอื่น ๆ (งานห้องสมุด งานพัสดุ ฯลฯ ) มากที่สุด (ร้อยละ 40.91) รองลงมา คือ มีหน้าที่เกี่ยวกับหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าด้านการบริหาร (ร้อยละ 25.00)

#### 4.2.2 ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียโสธร

**ตารางที่ 4.2** แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียโสธร

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม (N = 44)		
ต้องการ	34	77.27
ไม่ต้องการ	10	22.73
ช่วงเวลาที่เหมาะสม (n = 34)		
ระหว่างปิดภาคเรียน	25	73.53
วันราชการปกติ	6	17.65
เสาร์ - อาทิตย์	2	5.88
หลังเวลาราชการ	1	2.94
จำนวนวัน (n = 34)		
1 วัน	1	2.94
2 วัน	4	11.76
3 วัน	11	32.36
4 วัน	1	2.94
5 วัน	13	38.24
1 สัปดาห์ ถึง 1 เดือน (ขึ้นอยู่กับหลักสูตร)	4	11.76
สถานที่ (n = 34)		
ภายในประเทศ	21	61.76
ทั้งในและต่างประเทศ	11	32.36
ต่างประเทศ	2	5.88

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
บริเวณ/เขตหรือประเทศที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม (n=34)		
ยุโรป	14	41.18
ไม่เจาะจงประเทศ	7	20.59
อเมริกา	6	17.65
ออสเตรเลีย	3	8.82
เอเชีย	3	8.82
แอฟริกา	1	2.94
แหล่งค่าใช้จ่าย (n = 34)		
ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	23	67.64
เสียค่าใช้จ่ายบางส่วน	11	32.36

จากตารางที่ 4.2 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี พบว่า อาจารย์เกือบทั้งหมดมีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม (ร้อยละ 77.27) ผู้ที่ไม่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม (ร้อยละ 22.73) เท่านั้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับช่วงเวลาและจำนวนที่เหมาะสมในการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมช่วงปิดภาคเรียน (ร้อยละ 73.53) โดยอาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการใช้เวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม 5 วัน (ร้อยละ 38.24) รองลงมาคือ 3 วัน (ร้อยละ 32.36) สำหรับสถานที่ที่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมนั้น พบว่า อาจารย์มากกว่าครึ่งต้องการฝึกอบรมภายในประเทศ (ร้อยละ 61.76) รองลงมาคือ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ (ร้อยละ 32.36) โดยส่วนใหญ่ต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในประเทศที่อยู่ในทวีปยุโรป (ร้อยละ 41.18) และต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (ร้อยละ 67.64)

**ตารางที่ 4.3 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านหลักสูตรของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร**

รายการ	ระดับความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม		
	ด้านหลักสูตร (n = 34)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับความต้องการ
1. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเกษตร	4.26	0.68	มาก
2. การจัดหลักสูตรการศึกษาเกษตร	4.23	0.70	มาก
3. การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเกษตร	4.20	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านหลักสูตรของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร พบว่า อาจารย์มีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมในระดับมากทุกรายการ คือ 1)การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา 2)การจัดหลักสูตรการศึกษา และ3) การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา

**ตารางที่ 4.4 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านเทคนิคและวิธีการสอนของอาจารย์ใน  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร**

รายการ	ระดับความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมใน ด้านเทคนิคและวิธีการสอน (n = 34)		
	ค่าคะแนน เฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความ ต้องการ
1. เทคนิคการสอนที่เน้นการจัดกิจกรรมในห้องเรียนเป็น ศูนย์กลาง	4.41	0.61	มาก
2. ความรู้และเทคนิคการจัดกิจกรรมในห้องเรียนที่ เหมาะสม	4.26	0.62	มาก
3. การเตรียมการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน	4.24	0.61	มาก
4. เทคนิคในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เป็น ระบบ	4.24	0.55	มาก
5. เทคนิคการสร้างความสนใจและการเสริมกำลังใจแก่ ผู้เรียน	4.24	0.61	มาก
6. การจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างอาจารย์ใน กลุ่มสถานศึกษาเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนพัฒนาการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.21	0.54	มาก
7. เทคนิคการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในวิชาที่เรียน	4.18	0.52	มาก
8. หลักและวิธีการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	4.15	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านเทคนิคและวิธีการสอนของ  
อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร พบว่า อาจารย์มีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม  
ด้านเทคนิคและวิธีการสอนในระดับมากทุกรายการ คือ 1) เทคนิคการสอนที่เน้นการจัดกิจกรรมใน  
ห้องเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) ความรู้และเทคนิคการจัดกิจกรรมในห้องเรียนที่เหมาะสม  
3) การเตรียมการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน 4) เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่  
เป็นระบบ 5) เทคนิคการสร้างความสนใจและการเสริมกำลังใจแก่ผู้เรียน 6) การจัดการเรียนการสอน  
ร่วมกันระหว่างอาจารย์ในกลุ่มสถานศึกษาเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนพัฒนาการเรียนการสอนให้มี  
ประสิทธิภาพมากขึ้น 7) เทคนิคการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในวิชาที่เรียน และ 8) หลักและวิธี  
การสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

**ตารางที่ 4.5** แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านสื่อการเรียนการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร

รายการ	ระดับความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านสื่อการเรียนการสอน (n = 34)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับความต้องการ
1. การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา	4.56	0.61	มากที่สุด
2. การเลือกใช้วัสดุประกอบการสอนที่หาง่ายและประหยัดจากท้องถิ่น	4.32	0.64	มาก
3. การผลิตสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพทันสมัย	4.29	0.63	มาก
4. เทคนิคการใช้สื่อการสอนในการนำเข้าสู่บทเรียน	4.24	0.61	มาก
5. เทคนิคการเลือกสื่อการเรียนสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์และเนื้อหารายวิชา	4.21	0.59	มาก
6. การแนะนำแหล่งที่ใช้บริการสื่อการเรียนการสอน	4.15	0.61	มาก
7. เทคนิคการใช้สื่อการสอนในการทบทวนบทเรียนบทเรียน	4.15	0.66	มาก
8. เทคนิคการใช้สื่อการสอนในการเสริมความเข้าใจในบทเรียน	4.15	0.70	มาก
9. เทคนิคการใช้สื่อการเรียนการสอนในการสรุปบทเรียน	4.10	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านสื่อการเรียนการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร พบว่า อาจารย์มีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมสื่อการเรียนการสอนในระดับมากที่สุด 1 รายการ คือ การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา (โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.62) ส่วนรายการอื่น ๆ อาจารย์มีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมในระดับมากในทุก ๆ รายการ คือ 1) การเลือกใช้วัสดุประกอบการสอนที่หาง่ายและประหยัดจากท้องถิ่น 2) การผลิตสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพทันสมัย 3) เทคนิคการใช้สื่อการสอนในการนำเข้าสู่บทเรียน 4) เทคนิคการเลือกสื่อการเรียนสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์และเนื้อหารายวิชา 5) การแนะนำแหล่งที่ใช้บริการสื่อการเรียนการสอน 6) เทคนิคการใช้สื่อการสอนในการทบทวนบทเรียนบทเรียน 7) เทคนิคการใช้สื่อการสอนในการเสริมความเข้าใจในบทเรียน และ 8) เทคนิคการใช้สื่อการเรียนการสอนในการสรุปบทเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.6 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านการประเมินผลของอาจารย์ในวิทยาลัย  
เกษตรและเทคโนโลยีโสธร**

รายการ	ระดับความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม		
	ด้านประเมินผล (n = 34)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับความต้องการ
1. ความเข้าใจในระเบียบการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร	4.21	0.69	มาก
2. เทคนิคการใช้คำถามให้นักศึกษาเกิดความคิด	4.18	0.48	มาก
3. การสร้างแบบทดสอบที่วัดพฤติกรรมทางสติปัญญา	4.18	0.18	มาก
4. ความเข้าใจในกระบวนการวัดและประเมินผล	4.18	0.63	มาก
5. การจัดทำแบบทดสอบมาตรฐาน	4.18	0.68	มาก
6. การประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Port folio)	4.18	0.80	มาก
7. ความเข้าใจในจุดมุ่งหมายการวัดผลและการประเมินผล	4.12	0.69	มาก
8. การสร้างเครื่องมือประเมินผลภาคปฏิบัติ	4.10	0.6	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านการประเมินผลของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร พบว่า อาจารย์มีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมในระดับมากทุกรายการ คือ 1) ความเข้าใจในระเบียบการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร 2) เทคนิคการใช้คำถามให้นักศึกษาเกิดความคิด 3) การสร้างแบบทดสอบที่วัดพฤติกรรมทางสติปัญญา 4) ความเข้าใจในกระบวนการวัดและประเมินผล 5) การจัดทำแบบทดสอบมาตรฐาน 6) การประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Port folio) 7) ความเข้าใจในจุดมุ่งหมายการวัดผลและการประเมินผล และ 8) การสร้างเครื่องมือประเมินผลภาคปฏิบัติ

**ตารางที่ 4.7** แสดงเหตุผลที่ไม่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี

รายการ	จำนวนคน (n = 10)	ร้อยละ (%)
1. ไม่มีเวลา	6	60.00
2. มีภาระทางครอบครัว	4	40.00
3. ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มาก	3	30.00
4. ประกอบธุรกิจอื่น ๆ	2	20.00
5. มีความรู้เพียงพอที่จะสอนในระดับนี้แล้ว	1	10.00
6. กำลังศึกษาต่อ	1	10.00

จากตารางที่ 4.7 แสดงเหตุผลที่ไม่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี พบว่า อาจารย์ที่ไม่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมนั้นให้เหตุผลตามลำดับดังนี้ คือ 1) ไม่มีเวลา 2) มีภาระทางครอบครัว 3) ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มาก 4) ประกอบธุรกิจอื่น ๆ 5) มีความรู้เพียงพอที่จะสอนในระดับนี้แล้ว และ 6) กำลังศึกษาต่อ

### 4.2.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโคราช

ตารางที่ 4.8 แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโคราช

รายการ	จำนวนคน (n = 12)
1. ควบคุมจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	3
2. ควบคุมจัดการฝึกอบรมในสถานศึกษาหรือใกล้เคียงกับสถานศึกษา	3
3. ควบคุมจัดการฝึกอบรมวิธีการสอนและเทคนิคการสอนของอาจารย์ในแต่ละรายวิชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น และสม่ำเสมอ	2
4. ควบคุมให้วิทยากรที่มีคุณภาพและมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นมาบรรยายในสถานศึกษา	2
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรมควรมีเวลามากพอสมควร	2
6. การฝึกอบรมต่างประเทศควรใช้เวลา 15 - 30 วัน	1

ตารางที่ 4.8 อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพิ่มเติมดังนี้ 1) การจัดการฝึกอบรมควรเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ คือในการฝึกอบรมนั้นจะต้องมีการปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง เพื่อให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งและปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ผิดพลาดได้ถูกต้อง 2) สถานที่ในการจัดการฝึกอบรมควรจัดในสถานศึกษาหรือใกล้เคียงกับสถานศึกษา และสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนให้นำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด 3) ควบคุมจัดการฝึกอบรมวิธีการสอนและเทคนิคการสอนของครูในแต่ละรายวิชาด้วยเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น การฝึกอบรมควรจัดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับความรู้ที่มีการพัฒนาตามเทคโนโลยีก้าวหน้าทันสมัย เน้นการนำเอาผลการวิจัยหรือการศึกษามาเป็นตัวอย่างของการฝึกอบรมและควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 4) ในการฝึกอบรมนั้นควรมีวิทยากรที่มีคุณภาพและมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นมาบรรยายในสถานศึกษา เพื่อให้อาจารย์ในสถานศึกษาทุกคนได้เข้าใจและถือปฏิบัติในทิศทางเดียวกันจะดีกว่าการเรียกตัวแทนของสถานศึกษาเข้ามาฝึกอบรมแล้วกลับมามีอาจารย์ที่ไม่ได้เข้าฝึกอบรมเพราะจะทำให้เนื้อหาสาระคาดเคลื่อนได้ 5) ระยะเวลาในการฝึกอบรมจะต้องมีเวลามากพอสมควร และ 6) การไปฝึกอบรมต่างประเทศ ควรใช้เวลา 15-30 วันจึงจะเหมาะสม

## บทที่ 5

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร 2) เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัย คือ ใช้อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 50 คน ข้อมูลที่ศึกษาประกอบด้วย สถานภาพทั่วไปของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการสอน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามแบ่งได้เป็น ตอนที่ 1 ลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด ใช้สอบถามสถานภาพทั่วไป ตอนที่ 2 ลักษณะแบบสอบถามปลายปิด ใช้สอบถามความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม ตอนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด ใช้สอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม ได้ส่งแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากอาจารย์ทั้งสิ้น 50 ชุด ได้รับคืนทั้งหมด 44 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์และแปลผล โดยการแจกแจงหาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร พบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 54.55) โดยมีอายุเฉลี่ย 37.11 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว (ร้อยละ 75.00) และนับถือศาสนาพุทธทั้งหมด และมีอายุราชการเฉลี่ย 12.57 ปี และมีประสบการณ์สอนเฉลี่ย 12.00ปี และมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ทั้งหมด อาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 6.82) และหน้าที่ ๆ นอกเหนือจากการสอนส่วนใหญ่ทำหน้าที่ในด้านอื่น ๆ (เช่น งานห้องสมุด งานพัสดุ ฯลฯ) (ร้อยละ 40.91) รองลงมา คือ หน้าที่เกี่ยวกับหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าด้านการบริหาร (ร้อยละ 25.00) ครึ่งหนึ่งของอาจารย์มีจำนวนคาบสอนในเวลาราชการ 11 - 20 คาบต่อสัปดาห์ เฉลี่ยแล้วมีคาบสอน 19.64 คาบต่อสัปดาห์ และส่วนมากไม่มีคาบสอนนอกเวลาราชการ (ร้อยละ 84.10)

2. ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.27) แสดงความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม และส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ช่วงระยะเวลาระหว่างปิดภาคเรียนเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 73.53) และควรใช้เวลา 5 วัน (ร้อยละ 38.24) รองลงมา คือ 3 วัน (ร้อยละ 32.35) ส่วนสถานที่ฝึกอบรมนั้นอาจารย์ (ร้อยละ 61.76) ระบุว่า ควรจัดภายในประเทศ (ร้อยละ 61.76) สำหรับแหล่งหรือบริเวณหรือเขตประเทศที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมต่างประเศนั้น อาจารย์ส่วนหนึ่งต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในประเทศที่อยู่ในทวีปยุโรป (ร้อยละ 41.18) นอกจากนี้อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (ร้อยละ 67.65)

สำหรับรายการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านหลักสูตรพบว่าอาจารย์มีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมในระดับมากทุกรายการ คือ 1) การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน 2) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และ 3) การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน

รายการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านเทคนิคและวิธีการสอน พบว่าอาจารย์มีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมในระดับที่มากทุกรายการ

รายการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านสื่อการเรียนการสอนที่อาจารย์ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมในระดับมากที่สุด 1 รายการ คือ การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ส่วนรายการอื่น ๆ อาจารย์มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในระดับมากทุกรายการ

รายการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านการประเมินผล พบว่าอาจารย์ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมในระดับมากทุกรายการ เช่นกัน

อาจารย์ที่ไม่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการสอน ได้ให้เหตุผลที่สำคัญ ๆ คือ 1) ไม่มีเวลา 2) มีภาระทางครอบครัว 3) ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มาก 4) ประกอบธุรกิจอื่น 5) มีความรู้เพียงพอที่จะสอนในระดับนี้แล้ว และ 6) กำลังศึกษาต่อ

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร อาจารย์ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพิ่มเติมดังนี้ ในการฝึกอบรมนั้นควรจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรจัดการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริงในสถานที่จริง ให้มีวิทยากรที่มีคุณภาพและมีความเชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ในสถานศึกษาทุกคน และจัดฝึกอบรมแยกแต่ละรายวิชาด้วยเพื่อให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมควรจัดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยเน้นการนำเอาผลงานทางการวิจัยหรือการศึกษามาประกอบการฝึกอบรมและควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความรู้

ด้านการศึกษาก้าวหน้าทันสมัย ระยะเวลาการฝึกอบรมควรจะต้องมีเวลามากพอสมควรและทางสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนด้วยเพื่อให้การฝึกอบรมเกิดประโยชน์มากที่สุด

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำมาวิเคราะห์มีประเด็นที่น่าสนใจและมีความสำคัญนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

### 5.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายจะมากกว่าเพศหญิงมีจำนวนเท่ากัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า จำนวนอาจารย์ชายมากกว่าอาจารย์หญิง คือ 24 : 20 คน ซึ่งก็ถือไม่ได้แตกต่างกันมากนัก แสดงว่าอาชีพครูเกษียณได้ขยายตัวและทั้งชายและหญิงได้ให้ความสนใจต่ออาชีพครูเกษียณมากขึ้น แต่เมื่อพิจารณาถึงอายุของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธรแล้ว พบว่า อาจารย์มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี และอาจารย์ส่วนใหญ่ได้สมรสมีครอบครัวแล้ว จึงแสดงให้เห็นว่าครอบครัวของอาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในระยะขยาย มีภาระครอบครัวต้องรับผิดชอบ ประกอบกับมีงานการสอนและหน้าที่อื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างมาก มีวุฒิเพียงระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และส่วนใหญ่ทำงานราชการซึ่งมีอายุราชการระหว่าง 11 - 20 ปี และดำรงตำแหน่งอาจารย์ทั้งหมด ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร มีประสบการณ์สอนค่อนข้างสูง ประเด็นที่กล่าวมาน่าจะนำมาพิจารณาเป็นข้อมูลถึงการก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีการเกษตร ถึงแม้ว่าอาจารย์จะมีประสบการณ์สอนค่อนข้างสูงก็ตาม แต่ในยุคโลกาภิวัตน์และความสามารถในการสอนของอาจารย์จะต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมของโลกปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะอาจารย์จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เพราะฉะนั้นแล้วหากสถานภาพของอาจารย์ไม่ได้รับการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้อยู่ในสภาพดีและมีความพร้อม การที่อาจารย์จะมีความสามารถในการทำงานหรือต้องการพัฒนางาน ย่อมมีปัญหาอุปสรรคหรือเป็นไปด้วยความยากลำบาก

### 5.2.2 ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร

ในด้านความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ปรากฏว่าอาจารย์ได้ให้ความสำคัญและความต้องการมาก มีเพียง 10 คนเท่านั้น (ร้อยละ 22.73) ที่ระบุว่าไม่ต้องการโดยให้เหตุผลว่า 1) ไม่มีเวลา 2) ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มาก 3) มีภาระทางครอบครัว 4) ประกอบ

ธุรกิจอื่น 5) มีความรู้เพียงพอที่จะสอนในระดับนี้แล้ว และ 6) กำลังศึกษาต่อ ซึ่งเรื่องนี้แก้ไข ปัญหาได้ไม่ยากสำหรับผู้บริหารที่จะสร้างความเข้าใจกับอาจารย์ในสถานศึกษา

สิ่งที่น่าสนใจก็คืออาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสนใจต่อความต้องการที่จะฝึกอบรมเพิ่มเติม โดย ต้องการฝึกอบรมระหว่างปิดภาคเรียนใช้เวลา 5 วัน แต่ก็มีส่วนที่ต้องการเวลาในการฝึกอบรม 3 วัน อบรมทั้งในและต่างประเทศ และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม โดยให้ทางราชการหรือ หน่วยงานสนับสนุนจัดและออกค่าใช้จ่ายให้ แต่มีอาจารย์บางท่านยินดีเสียค่าใช้จ่ายบางส่วนซึ่ง แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มีความสนใจและต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการ สอนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ทางด้านการฝึกอบรมเพิ่มเติมทั้ง 4 ด้านนั้น โดยเฉลี่ยแล้วอาจารย์ต้องการฝึกอบรม มากทุกรายการ คือ ด้านหลักสูตร ด้านเทคนิคและวิธีการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการ ประเมินผล โดยเฉพาะด้านสื่อการเรียนการสอนนั้นต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมมากที่สุดเกี่ยวกับการ ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา เพราะฉะนั้นแล้วทั้งหมดที่ระบุนั้นควร ได้รับการตอบสนองจากผู้ บริหารหรือผู้อำนวยการของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่จัดอบรมเพิ่มเติมโดยเร็วเพราะเป็น ความต้องการของอาจารย์โดยตรง เพื่อที่จะให้การศึกษาแก่คนรุ่นที่มีความก้าวหน้า

5.2.3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัย เกษตรและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สิ่งที่น่าสนใจก็คืออาจารย์ได้ให้ข้อเสนอแนะมาว่าควรให้จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ คือ การฝึกอบรมนั้นจะต้องมีการปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง มีวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญใน เรื่องนั้น ๆ มาให้ความรู้ และควรมีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องเพื่อให้พัฒนาความรู้ที่มี อยู่ให้ทันสมัยกับเทคโนโลยีและควรมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอด้วย ส่วนระยะเวลาในการ ฝึกอบรมควรมีเวลามากพอสมควร โดยเฉพาะอบรมต่างประเทศจะต้องใช้เวลา 15 -30 วัน จากทั้ง หมดที่ระบุนั้นทางผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมควรจะไปพิจารณาในการจัดการฝึกอบรม ให้แก่กลุ่มอาจารย์ที่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพราะเป็นความต้องการที่แท้จริง

### 5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้เป็นนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นพื้นฐาน โดยจำแนกข้อเสนอแนะได้ดังนี้ :

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- 1) ควรสนับสนุนให้จัดฝึกอบรมเพิ่มเติมแก่อาจารย์เกษตร เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ความ สามารถของอาจารย์เกษตรให้มีศักยภาพสูงขึ้น
- 2) นำความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์มาประกอบทำแผนการฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร

3) ในการกำหนดเนื้อหาการฝึกอบรมเพิ่มเติมควรเป็นเรื่องที่ตรงต่อความต้องการฝึกอบรมอย่างแท้จริง หรือเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

4) สถานศึกษาควรเตรียมการฝึกอบรมและจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับอาจารย์ตามที่ต้องการ โดยเร็วที่สุด เพื่อเป็นการส่งเสริม และกระตุ้นอาจารย์ให้อาจารย์ปรับเปลี่ยนการสอนของตัวเองให้ทันสมัย

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการทำการวิจัยเรื่องนี้กับสถานศึกษาวิชาชีพเกษตรแห่งอื่น เพื่อที่จะได้ทราบความต้องการฝึกอบรมและนำมาพัฒนาปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการศึกษาเกษตรต่อไป



### บรรณานุกรม

- จิต บุตรนาค. 2538. ความต้องการฝึกอบรมของครู - อาจารย์วิชาช่างไฟฟ้ากำลังในวิทยาลัยเทคนิค.  
กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 141 น.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2542. การจัดทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการเขียนตำรา  
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 150 น.
- ณรงค์ ภูใจเพียง. 2534. ความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้สอนที่มีต่อการฝึกอบรมระยะยาว จัดโดย  
ฝ่ายจัดฝึกอบรมระยะยาว. กรมวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 125 น.
- นพคุณ ศิริวรรณ และคณะ. 2539. ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาและการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในหน่วยงานหรือสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศไทย  
กรุงเทพฯ : รายงานการวิจัยโครงการวิจัยภาควิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 130 น.
- นัยนา ยิ้มศิริวัฒนะ. 2531. ความต้องการฝึกอบรมของเกษตรกรอำเภอหล่มสักจี้จาด โครงการฝึก  
อบรมวิชาชีพเกษตรกรเคลื่อนที่ วิทยาลัยเกษตรกรรมเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 136 น.
- น้อย ศิริโชติ. 2523. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรศาสตร์. 186 น.
- ประคอง กรรณสูตร. 2528. สถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เจริญผล.  
340 น.
- ประภาเพ็ญ และสวิง สุวรรณ. 2531. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มปป.  
290 น.
- พนิจดา วีระชาติ. 2534. การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.  
210 น.
- พลากร โคตรจันทร์. 2529. ความต้องการประชาชนในการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม  
หลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยเกษตรกรรมร้อยเอ็ด. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์วิทยา  
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 135 น.
- พัฒนา สมนิยาม. 2540. ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาและการฝึกอบรมเพิ่มเติมของ  
อาจารย์ในสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 130 น.

ภาควิชาครุศาสตร์เกษตร. 2540. คู่มือการเขียนวิชาปัญหาพิเศษ. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 62 น.

วิจิตร อวระกุล. 2540. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 330 น.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. 2537. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์ .  
87 น.

วรพร สังเนตร. 2540. ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการสอนวิชาเกษตรของอาจารย์ผู้สอนวิชา  
เกษตร สถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 129 น.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.  
380 น.

สุวัฒน์ ศรีวิฑารักษ์ ระพีพรรณ พิริยะกุล และคณะ. 2527. สถิติเบื้องต้น. กรุงเทพฯ :  
แสงจันทร์การพิมพ์. 250 น.

อารี เพชรศุด. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 199 น.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**ภาคผนวก ก**  
**หนังสือราชการ**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เลขที่ 2449/๒3  
วันที่ 14 ก.ค. ๒3

ที่ ทม 1504/ 2548

คณะกรรมการอำนวยการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕ มิถุนายน 2543

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิชาปัญหาพิเศษเรื่อง "ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร"

ด้วย นายประยงค์ แสงพล นักศึกษาหลักสูตรต่อเนื่อง ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร-การผลิตสัตว์ภาควิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความประสงค์ จะทำการศึกษาค้นคว้าประกอบการทำปัญหาพิเศษเรื่อง "ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร" ในกรณีนี้ ทางนักศึกษาผู้วิจัยมีความประสงค์ให้คณาจารย์ในสถานศึกษาของท่านตอบแบบสอบถาม เพื่อนำผลไปใช้วิเคราะห์และประกอบการทำปัญหาพิเศษต่อไป

คณะกรรมการอำนวยการ จึงเรียนขอความอนุเคราะห์มายังท่าน เพื่อให้โปรดให้คณาจารย์ ในสถานศึกษาของท่านได้กรอกข้อมูลตามความเป็นจริงในแบบสอบถาม โดยคำตอบและข้อคิดเห็นจากผู้ตอบใช้เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอนเท่านั้น จะไม่ทำให้เกิดผลกระทบกระเทือนแก่สถาบันหรือบุคคลใด ๆ ทั้งสิ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาผู้วิจัยด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๕๔๓

1. เพื่อ นกนก
2. เพื่อ นรจ ๗. ๒๕๔๓ กว.

ขอแสดงความนับถือ

*(Signature)*

(นายกิตติพงศ์ มะโน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

*(Signature)*  
14 ก.ค. ๒3

ภาควิชาครุศาสตร์เกษตร

โทร. 7373000 ต่อ 3699, 3700, 6072

โทรสาร 326-8506

*(Signature)*  
๒๕๔๓ ก.ค. ๒๓

ผอ.คณาธิการ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

## ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร

### THE NEEDS FOR ADVANCED TRAINING TO IMPROVE TEACHING EFFICIENCY OF TEACHERS IN YASOTHON AGRICULTURAL AND TECHNOLOGICAL COLLEGE

#### คำชี้แจง

1. กรุณาอ่านข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียดและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ
2. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นคำตอบที่ดีที่สุดและผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น และจะเก็บเป็นความลับจะไม่ทำให้เกิดผลเสียหายแก่ผู้ตอบ
3. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอนคือ  
ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร  
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีโสธร

ประสงค์ แสงพล  
ผู้ทำวิจัย

### ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○ และโปรดเติมคำตอบลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

1. เพศ  
○ ชาย                      ○ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพ  
○ โสด                      ○ สมรส                      ○ อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. นับถือศาสนา  
○ พุทธ                      ○ อิสลาม  
○ คริสต์                      ○ อื่นๆ(โปรดระบุ).....
4. อายุราชการ.....ปี
5. ประการณ้การสอนในสถานศึกษา.....ปี
7. ตำแหน่งปัจจุบัน  
○ ครู                      ○ อาจารย์                      ○ ผู้บริหาร
8. วุฒิการศึกษาสูงสุด  
วุฒิ.....สาขาวิชาเอก.....
9. หน้าที่อื่นๆที่ได้รับมอบหมายนอกจากการสอน(โปรดระบุ)  
.....  
.....  
.....
10. จำนวนชั่วโมงหรือคาบที่สอนในเวลาราชการ.....คาบ / สัปดาห์
11. จำนวนชั่วโมงหรือคาบที่สอนนอกเวลาราชการ.....คาบ / สัปดาห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม

1. ท่านมีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาการเรียนการสอนวิชาเกษตรที่ท่านทำการสอนอยู่เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นหรือไม่

ไม่ต้องการ (โปรดตอบข้อ 1.1)

ต้องการ (โปรดตอบข้อ 1.2)

1.1 โปรดให้เหตุผลที่ไม่ต้องการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

ไม่มีเวลา

ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มาก

มีภาระครอบครัว

ประกอบธุรกิจอื่นๆ

ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน

มีความรู้เพียงพอที่จะสอนในระดับนี้แล้ว

คิดว่าการฝึกอบรมไม่มีส่วนทำให้การเรียนการสอนดีขึ้น

ขาดรายได้พิเศษ

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

1.2 หากท่านมีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมโปรดตอบคำถามในตารางข้างล่างนี้

### 1. ด้านหลักสูตร

รายการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การจัดหลักสูตรการศึกษาเกษตร	.....	.....	.....	.....	.....
2. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเกษตร	.....	.....	.....	.....	.....
3. การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเกษตร	.....	.....	.....	.....	.....

### 2. ด้านเทคนิคและวิธีการสอน

รายการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การเตรียมการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
2. ความรู้และเทคนิคการจัดกิจกรรมในห้องเรียนที่เหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....
3. เทคนิคการสอนที่เน้นการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. เทคนิคในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เป็นระบบ	.....	.....	.....	.....	.....
5. เทคนิคการสร้างความสนใจและการเสริมกำลังใจแก่ผู้เรียน	.....	.....	.....	.....	.....
6. เทคนิคการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในวิชาที่เรียน	.....	.....	.....	.....	.....
7. หลักและวิธีการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	.....	.....	.....	.....	.....
8. การจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างอาจารย์ในกลุ่มสถานศึกษาเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	.....	.....	.....	.....	.....

### 3. ด้านสื่อการเรียนการสอน

รายการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เทคนิคการเลือกสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์และเนื้อหาวิชา	.....	.....	.....	.....	.....
2. การเลือกใช้วัสดุประกอบการสอนที่หาง่ายและประหยัดจากท้องถิ่น	.....	.....	.....	.....	.....
3. การผลิตสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย	.....	.....	.....	.....	.....
4. เทคนิคการใช้สื่อการสอนในการนำเข้าสู่บทเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
5. เทคนิคการใช้สื่อการสอนในการเสริมความเข้าใจในบทเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
6. เทคนิคการใช้สื่อการสอนในการสรุปบทเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
7. เทคนิคการใช้สื่อการสอนในการทบทวนบทเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
8. การแนะนำแหล่งที่ให้บริการสื่อการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
9. การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 4. ด้านการประเมินผล

รายการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเข้าใจในระเบียบการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร	.....	.....	.....	.....	.....
2. ความเข้าใจในกระบวนการวัดผลและการประเมินผล	.....	.....	.....	.....	.....
3. ความเข้าใจในจุดมุ่งหมายการวัดผลและการประเมินผล	.....	.....	.....	.....	.....
4. เทคนิคการใช้คำถามให้นักศึกษาเกิดความคิด	.....	.....	.....	.....	.....
5. การสร้างแบบทดสอบที่วัดพฤติกรรมทางสติปัญญา	.....	.....	.....	.....	.....
6. การสร้างเครื่องมือประเมินผลภาคปฏิบัติ	.....	.....	.....	.....	.....
7. การจัดทำแบบทดสอบมาตรฐาน	.....	.....	.....	.....	.....
8. การประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Port folio)	.....	.....	.....	.....	.....

2. ท่านคิดว่าระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมมากที่สุด
- 1 วัน                       2 วัน                       3 วัน
- 4 วัน                       5 วัน                       อื่นๆ (โปรดระบุ).....
3. ท่านคิดว่ามีความสะดวกในการเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาใดมากที่สุด
- ระหว่างปิดภาคเรียน
- หลังจากเวลาปฏิบัติราชการปกติ
- วันเสาร์-อาทิตย์
- วันหยุดนักขัตฤกษ์
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. ท่านต้องการฝึกอบรมภายในประเทศหรือต่างประเทศ
- ภายในประเทศ
- ต่างประเทศ
- ทั้งภายในและต่างประเทศ
5. หากท่านได้มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมต่างประเทศท่านต้องการฝึกอบรมที่ใด
- ยุโรป                       ออสเตรเลีย
- อเมริกา                       ไม่เจาะจงประเทศ
- แอฟริกา                       อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- เอเชีย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ท่านคิดว่าจะได้ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมจากที่ใด

- ต้องการให้มีหน่วยงานสนับสนุนและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเองในการฝึกอบรม
- ยินดีเสียค่าใช้จ่ายบางส่วน
- เสียค่าใช้จ่ายเอง
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

