

การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

นางสาวภัททิรา ปัญญา



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**The New Dimensional Training of personnel at the Department of International
Trade Promotion**

Miss Pattira Panya



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2020

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ
ชื่อและนามสกุล	นางสาวภัททิรา ปัญญา
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน จินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ผู้ศึกษา นางสาวกัททิรา ปัญญา รหัสนักศึกษา 2613001698 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (2) เปรียบเทียบการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน และผู้ปฏิบัติงานกรม ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำนวน 687 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หรือค่าเอฟ

ผลการศึกษา พบว่า (1) การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและทุกด้าน ได้แก่ ด้านทฤษฎีใหม่ ด้านหลักการใหม่ และด้านขั้นตอนใหม่ อยู่ในระดับมากด้วย (2) บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝน กาย วาจา ใจ) การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม หลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ และดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (3) แนวทางการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรม มี 3 ประการ ได้แก่ 1) ควรมีการสอดแทรกกิจกรรมสั้น ทนทานการต่างๆ ระหว่างการฝึกอบรมให้มากขึ้น เช่น ดนตรี ศิลปะ กีฬา เกม เพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด ระหว่างการฝึกอบรม 2) ควรมีการสำรวจความต้องการจากบุคลากรในเรื่องของวิชาที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมให้มากขึ้น 3) ควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้มีความทันสมัยและมีความเพียงพอต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คำสำคัญ การฝึกอบรมมิติใหม่ บุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

Independent Study title: The New Dimensional Training of personnel at the Department of International Trade Promotion

Author: Miss Pattira Panya; **ID:** 2613001698;

Degree: Master of Public Administration ;

Independent Study advisor: Dr.Saneh Juito, Associate Professor;

Academic year: 2020

Abstract

The objectives of this study were to study: (1) the level of new dimensional training of personnel at the Department of International Trade Promotion; (2) the comparison of the new dimensional training of personnel at the Department of International Trade Promotion personnel classified by personal factors; and (3) the guidelines for developing the new dimensional training of personnel at the Department of International Trade Promotion.

This study is a quantitative research. The populations were used in this research consist of: government officials, permanent employees, government employees, fund staff and department workers of the Department of International Trade Promotion, totally 687 people. Sample group of the study was 253 peoples, using Taro Yamane's formula, and using a random sampling method. Tools used in the research were questionnaires. The statistics used for data analysis consist of: percentage, mean, standard deviation, difference Analysis by testing the t and one-way analysis of variance, or f-values.

The results of the study found that (1) the new dimensional training of personnel at the Department of International Trade Promotion overall is at a high level and in all aspects, including the New Theories, New Principles and New Steps at a very high level. (2) Personnel with gender, age, education level, working period and types of personnel opinions on training for aesthetics and character development (physical, verbal and mental training), participatory training, Principles of using games and activities to create an atmosphere of learning, Explore the need for competency-based training, Design a competency-based training course and conducting training for learning the difference was statistically significant at 0.05. (3) The guidelines for developing the new dimensional training of personnel at the Department of International Trade Promotion have 3 guidelines: 1) there should be insertion of various recreational activities. During training, more such as music, art, sports, games to relax reduce stress During the training, 2) the need should be surveyed by personnel in the subjects who wish to attend more training. 3) equipment, tools, and facilities should be provided. to be up-to-date and sufficient for trainees.

Keywords: New dimensional Training, Personnel, the Department of International Trade Promotion

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ” สำเร็จไปด้วยดี ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่านที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จัยโต อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา และแนะนำติดตามการศึกษาค้นคว้าอย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย และ อาจารย์ ดร. สุวิดา นวมเจริญ ที่ให้คำแนะนำและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพที่ใช้ในการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณบุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณทุกกำลังใจทั้งหลาย รวมถึงเพื่อนร่วมสถาบันที่คอยให้คำปรึกษาและกำลังใจด้วยดีเสมอมา

ภัททิรา ปัญญา

เมษายน 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
สมมติฐานการศึกษา.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมมิติใหม่.....	10
ตอนที่ 2 ทฤษฎีการฝึกอบรมมิติใหม่ (Triple Five Model).....	18
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมมิติใหม่.....	28
ตอนที่ 4 กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.....	29
ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	46
รูปแบบการศึกษา.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ.....	55
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	75
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ต่อการฝึกอบรม.....	100
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
สรุปการศึกษา.....	101
อภิปรายผล.....	105
ข้อเสนอแนะ.....	111
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	118
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	119
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	121
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	125
ง ผลการวิเคราะห์ค่า IOC.....	126
ประวัติผู้ศึกษา.....	146

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบการฝึกอบรมระหว่างวิทยากรเป็นศูนย์กลาง กับผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง.....	19
ตารางที่ 2.2 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรและคุ้มครองจริยธรรม ปีงบประมาณ 2564.....	55
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
ตารางที่ 4.1 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	52
ตารางที่ 4.2 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	53
ตารางที่ 4.3 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
ตารางที่ 4.4 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.5 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	54
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ.....	55
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข.....	57
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม.....	58
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา กระบวนการคิด.....	59
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริม การค้าระหว่างประเทศ 5.ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)...	60
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริม การค้าระหว่างประเทศ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) ด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ).....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) ด้านการฝึกอบรม โดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้.....	62
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) ด้านการฝึกอบรม โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย.....	64
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) ด้านการฝึกอบรม โดยใช้สื่อประสม.....	65
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) ด้านการฝึกอบรม โดยใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้.....	66
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) ด้านการฝึกอบรม ทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม.....	67
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) สำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ.....	69
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ.....	70
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้.....	72
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) ประเมินผลการฝึกอบรม ด้วย RLBR Model.....	73
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	75
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	79
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	84
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	89
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	94
ตารางที่ 4.27 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ต่อการฝึกอบรม.....	100
ตารางที่ 5.1 ตารางทดสอบสมมติฐาน.....	104

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 อธิบายตัวแบบ 5 ขั้นตอนของการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	26
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างภายในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.....	32



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันกันสูง ซึ่งหน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง อันได้แก่ปัจจัยภายใน เช่น วิธีการดำเนินงาน การบริหารงานของผู้บริหาร บุคลากร เป็นต้น และปัจจัยภายนอก เช่น เศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เป็นต้น เหตุผลเหล่านี้จึงทำให้การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐต่างต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงต้องหาวิธีที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่หยุดนิ่ง ปัจจัยหนึ่งที่เล็งเห็นมากที่สุดในขณะนี้ คือ การพัฒนาสมรรถนะ (competency) เนื่องจากบุคลากรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญมาก องค์กรจึงมีความต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อสามารถแข่งขันและประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร จึงควรมีการพัฒนาและฝึกอบรมซึ่งต้องทำเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรมีสมรรถนะในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแล้ว การดำเนินงานในด้านต่างๆ ก็เป็นไปได้ อย่างราบรื่น แต่หากบุคลากรขาดความพร้อมในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากขาดความรู้ ความสามารถหรือทัศนคติ จนทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด ดังนั้น การจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้หรือไม่นั้น มิได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจัดการฝึกอบรมแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ อีกหลายด้าน เช่น 1) ปัจจัยผู้เข้าอบรม ซึ่งจะต้องรู้บทบาทของตนเองว่ามีหน้าที่อย่างไรเกี่ยวกับเรื่องที่จะอบรมดังกล่าว มีทัศนคติที่ดีต่อการอบรม ความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม 2) ปัจจัยด้านหน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะต้องเห็นความสำคัญของเนื้อหา เนื้อเรื่องที่เข้ารับการอบรมและให้ความร่วมมือในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การติดตามสอบถามความก้าวหน้าในการฝึกอบรม และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือใช้ความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปรับปรุง พัฒนางานหรือจัดให้มีการถ่ายทอด

ความรู้ (Knowledge Management : KM) ที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานได้ 3) ปัจจัยด้านผู้บริหารงาน หรือผู้บังคับบัญชาของผู้ดำเนินการฝึกอบรม ควรให้การสนับสนุนทั้งด้านการดำเนินงานและงบประมาณอย่างเพียงพอ และ 4) ปัจจัยด้านวิทยากร ต้องเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้อย่างมีอาชีพ ด้วยการใช้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ที่เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น นำไปปฏิบัติได้

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สังกัดกระทรวงพาณิชย์ เป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่ ดำเนินงานด้านการส่งเสริมการส่งออกและการส่งเสริมการนำเข้าปัจจัยการผลิตและสินค้าที่จำเป็นต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทย ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว จึงควรมีการบริหารจัดการที่ดี กล่าวคือ การพัฒนาและการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหมดในองค์กรได้ แต่เนื่องจากบุคลากรของกรมที่ต้องการฝึกอบรมไม่เพียงพอกับงบประมาณที่ได้รับ โดยงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยเฉลี่ยประมาณ 5,000 บาท/คน/ปี นับว่ามีอัตราต่ำมาก เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรของภาคเอกชน ซึ่งมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 30,000 - 100,000 บาท/คน รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2563 (DITP). สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2564 จาก <http://www.ditp.go.th> แต่ถึงอย่างนั้นทุกปีงบประมาณกรมยังคงจัดฝึกอบรมหลายหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง แต่หลักสูตรนั้นยังไม่เข้าถึงความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเนื้อหายังไม่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบันเท่าไรนัก หลังจากฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการอบรมจึงไม่เห็นผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือในบางครั้งระยะเวลาในการฝึกอบรมสั้นเกินไป ทำให้บุคลากรยังไม่เข้าใจในเรื่องอบรมเท่าที่ควร รวมไปถึงบุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ หรือไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างเต็มที่ และในปัจจุบันได้เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้กรมต้องมีการปรับปรุงแบบการฝึกอบรมใหม่ โดยใช้วิธีการอบรมแบบออนไลน์ (Online) แต่การอบรมรูปแบบนี้ยังติดอยู่กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งในบางครั้งยังไม่เสถียรเท่าที่ควร ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ขาดความต่อเนื่อง ปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดนี้นับได้ว่าเป็นปัญหาของทุกองค์กร ที่ควรได้รับการปรับปรุงและแก้ไข ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นวัตถุประสงค์และเนื้อหาการฝึกอบรมให้เป็นปัจจุบัน ก่อนทำการฝึกอบรมควรทำความเข้าใจในประเด็นดังกล่าวอย่างถี่ถ้วน และควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมให้มากขึ้นสำหรับเนื้อหาที่มีความซับซ้อน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาจากการฝึกอบรมแบบกระบวนการเชิงระบบซึ่งมีกระบวนการ 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1) การสำรวจ

ความต้องการด้านการฝึกอบรม 2) การวางแผนและเตรียมการด้านการฝึกอบรม 3) การดำเนินการด้านการฝึกอบรม และ 4) การติดตามประเมินผลด้านการฝึกอบรม เสน่ห์ จุ้ยโต (2558 : 24-25) ทั้ง 4 ข้อนี้ เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องให้ความสำคัญในทุกขั้นตอน เพราะจะทำให้การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น จึงได้นำแนวคิดการฝึกอบรมมิติใหม่ (Triple Five Model) ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใหม่ เป็นการยกระดับบุคลากรให้พัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศต่อไปในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

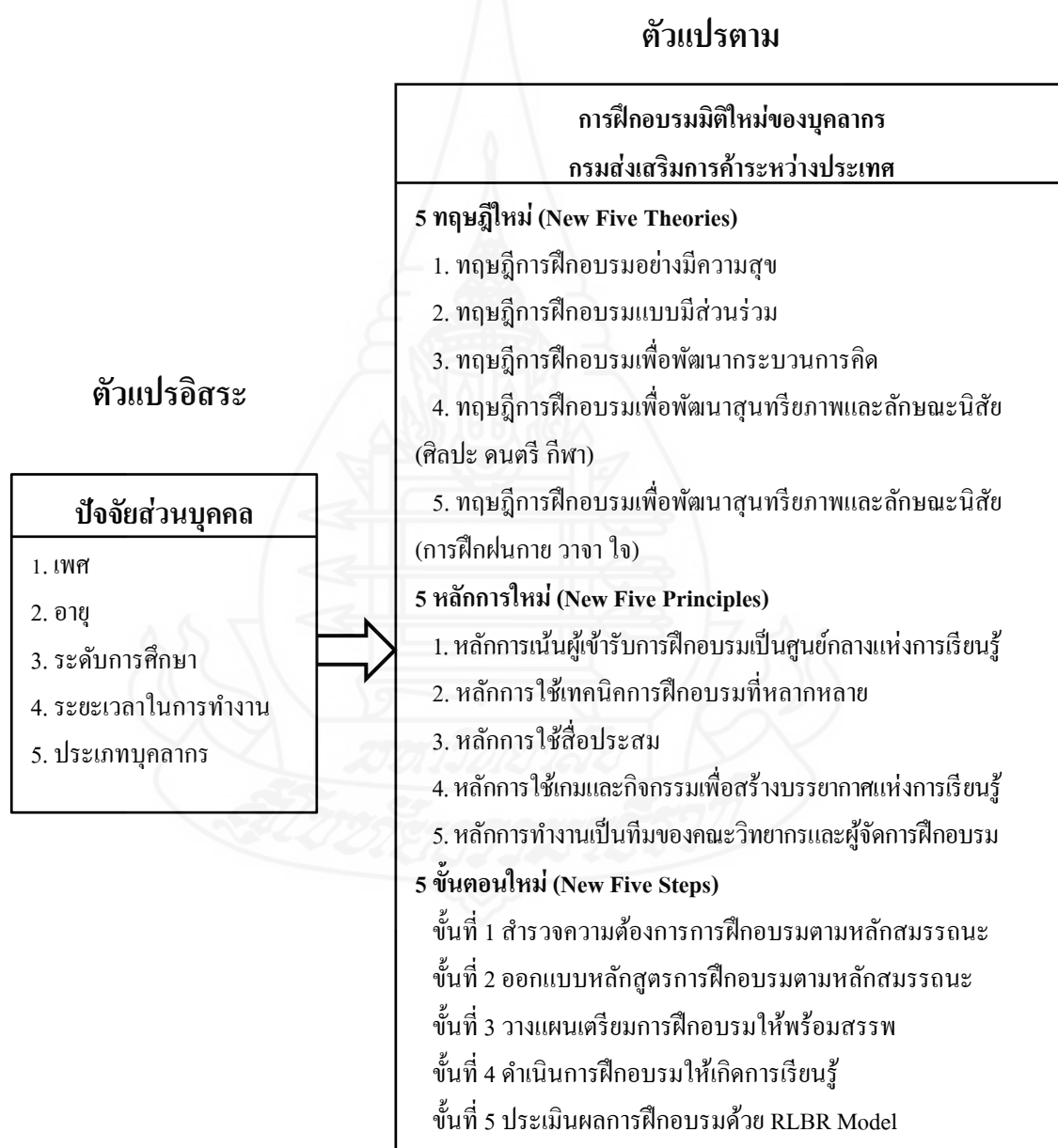
ดังนั้น ผู้ศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมมิติใหม่ และมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนา จึงเป็นปัจจัยที่ผลักดันต่อการพัฒนาองค์กรและตอบสนองต่อภารกิจขององค์กร ได้อย่างเต็มความสามารถ จึงมีความสนใจอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยเรื่อง การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งผลการศึกษจะทำให้ทราบถึงระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรม เพื่อพัฒนาการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ และจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
- 2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ เสน่ห์ จัยโต (2558 : 312) ว่าด้วยเรื่องการฝึกอบรมเชิงระบบ มิติใหม่ ทริปเปิ้ลไฟฟ์โมเดล โดยแบ่งเป็น 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) และ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ต่างกัน

4.2 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ต่างกัน

4.3 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ต่างกัน

4.4 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ต่างกัน

4.5 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาการดำเนินการฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ว่าด้วยเรื่องการฝึกอบรมเชิงระบบมิติใหม่ทริปเปิ้ลไฟฟ์โมเดล โดยแบ่งเป็น 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) และ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)

5.2 ขอบเขตด้านหน่วยงาน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สังกัดกระทรวงพาณิชย์ จังหวัดนนทบุรี

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 *ตัวแปรอิสระ* ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร

5.3.2 **ตัวแปรตาม** ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ แบ่งเป็น 5 ทฤษฎีใหม่ 5 หลักการใหม่ 5 ขั้นตอนใหม่ ดังนี้

5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)

- 1) ทฤษฎีการฝึกอบรมอย่างมีความสุข
- 2) ทฤษฎีการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม
- 3) ทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด
- 4) ทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะดนตรี กีฬา)
- 5) ทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝน กาย วาจา ใจ)

5 หลักการใหม่ (New Five Principles)

- 1) หลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้
- 2) หลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- 3) หลักการใช้สื่อประสม
- 4) หลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- 5) หลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม

5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)

- 1) ขั้นที่ 1 สำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ
- 2) ขั้นที่ 2 ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ
- 3) ขั้นที่ 3 วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ
- 4) ขั้นที่ 4 ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้
- 5) ขั้นที่ 5 ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model

5.4 **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน ผู้ปฏิบัติงานกรม จำนวนทั้งสิ้น 687 คน ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน

5.5 **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2563 - เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 รวมระยะเวลา 12 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

6.1 กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ หมายถึง กรมที่มีภารกิจส่งเสริมการค้าส่งออก ขยายตลาด สินค้า ธุรกิจบริการของไทยไปสู่ตลาดโลก ตั้งอยู่เลขที่ 563 ถนนนนทบุรี ตำบลบางกระสอบ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

6.2 การฝึกอบรมมิติใหม่ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 5 ทฤษฎีใหม่ 5 หลักการใหม่ และ 5 ขั้นตอนใหม่ ดังนี้

6.2.1 5 ทฤษฎีใหม่ หมายถึง ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) และ ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)

6.2.2 5 หลักการใหม่ หมายถึง หลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง แห่งการเรียนรู้ หลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย หลักการใช้สื่อประสม หลักการ ใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และ หลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากร และผู้จัดการฝึกอบรม

6.2.3 5 ขั้นตอนใหม่ หมายถึง ดำเนินการความต้องการการฝึกอบรมตามหลัก สมรรถนะ ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ และ ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model

6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และ ประเภทบุคลากร จำแนกได้ ดังนี้

6.3.1 เพศ คือ เพศชาย และ เพศหญิง

6.3.2 อายุ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ อายุ 20 - 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

6.3.3 ระดับการศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

6.3.4 ระยะเวลาในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี

6.3.5 ประเภทบุคลากร คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงาน กองทุน ผู้ปฏิบัติงานกรม

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน

7.2 เป็นแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

7.3 เป็นแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมมิติใหม่ให้กับองค์การภาครัฐอื่น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ” ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมมิติใหม่

- 1.1 การฝึกอบรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 1.2 แนวคิดการฝึกอบรมแบบเดิม
- 1.3 แนวคิดการฝึกอบรมมิติใหม่

ตอนที่ 2 ทฤษฎีการฝึกอบรมมิติใหม่

- 2.1 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)
- 2.2 5 หลักการใหม่ (New Five Principles)
- 2.3 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมมิติใหม่

- 3.1 ผู้บริหาร
- 3.2 วิทยากร
- 3.3 ผู้จัดการฝึกอบรม
- 3.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 3.5 หลักสูตรการฝึกอบรม

ตอนที่ 4 กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศกับการฝึกอบรม

- 4.1 ประวัติความเป็นมาของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
- 4.2 การฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 งานวิจัยของไทย
- 5.2 งานวิจัยของต่างประเทศ

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมมิติใหม่

1.1 การฝึกอบรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมสำคัญขององค์กร ที่มุ่งใจและนำศักยภาพของบุคลากรมาทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับองค์กร โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุจิตรา ชนานันท์ (2554, น. 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในองค์กร เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงให้บุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต อันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์กร ในการแข่งขันและการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี (2556, น. 18-19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในความหมายแคบ หมายถึง การพัฒนามนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคล (Individual Level) และการพัฒนามนุษย์ในระดับองค์กร (Organizational Level) เป็นการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ (learning) ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ประสบการณ์ใหม่ๆ (experiences) และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมปฏิบัติตามที่ต้องการ เพื่อสามารถทำให้สมการแห่งความสำเร็จอันประกอบด้วยผลรวมของการบรรลุความต้องการของปัจเจกบุคคล รวมแล้วมีค่าเท่ากับความสำเร็จขององค์กรเป็นจริง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายกว้าง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสังคม ประเทศชาติ และสากล โดยมีวิธีการ เป้าหมาย และกระบวนการที่มีความหลากหลาย โดยมีหลักการเดียวกันคือการทำให้นุษย์ทุกคนมีความสุข พ้นทุกข์ มีอิสระเสรีภาพ สังคมมีสันติสุข และภราดรภาพอย่างยั่งยืน

สุธินี ฤกษ์ขำ (2557, น. 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หมายถึง การกระทำใดๆ ที่มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลได้พัฒนา เพื่อให้เกิดทัศนคติ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งงานในปัจจุบัน และงานในอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน รวมถึงระดับองค์กร

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

1.1.1 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กฤษณ ธนาพงศธร และ เสน่ห์ จุ้ยโต (2551, น. 153) กล่าวไว้ว่า เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ในการบริหารขององค์การใดก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอีกปัจจัยหนึ่ง ที่จะทำให้องค์การมีความเจริญรุ่งเรือง หรือความเสื่อมโทรมได้ ถึงกับมีนักวิชาการบางคนเชื่อมั่นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเหนือกว่าปัจจัยทางบริหารอื่นๆ ทั้งหมด ทั้งนี้ เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยประเภทพิเศษที่แตกต่างไปจากปัจจัยอื่นๆ ทั้งหมด ทั้งเงิน หรือ งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ และวิธีการบริหารงาน เพื่อให้เกิดสภาพทางบริหารขึ้น นอกจากนี้มนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สภาพทางการบริหารนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่อีกด้วย ซึ่งถ้าหากองค์การใดที่ทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์การนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ก็คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1.2 วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ต้องศึกษาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาองค์ความรู้ตามไปด้วย จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

สุจิตรา ธนานันท์ (2554, น.21-22) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ 4 แนวทาง กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ทักษะคติ (Attitude) และพฤติกรรม (Behavior) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานในอนาคตและเป็นการเตรียมคนเพื่อเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาสายงานอาชีพ เช่น การส่งเสริมให้มีการดูงาน หรือการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

3) การพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมการพัฒนาที่เน้นคนและงานในอนาคต เป็นการลงทุนในระยะยาว เพื่อให้เกิดความเจริญเติบโตขององค์การ ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในระดับบุคคล การพัฒนาสายงานอาชีพ และการพัฒนาองค์การ

4) การเรียนรู้ (Learning) ถือเป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งความรู้ โดยผ่านประสบการณ์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างถาวร มีอยู่ 3 ระดับ คือ การเรียนรู้ในระดับบุคคล การเรียนรู้ในระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ในระดับองค์กร

ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ (2557, น. 45) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญไว้ 5 ประการ คือ

1) การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร กฎ ระเบียบ ต่างๆ ขององค์กร รวมไปถึง รั้งงานที่ปฏิบัติด้วย

2) การสอนงาน เป็นการถ่ายทอดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้สอนงานนั้นอาจเป็นหัวหน้างานเองหรือมีการมอบหมายให้บุคลากรที่มีความชำนาญอยู่แล้ว มาเป็นผู้สอนงานแทนก็ได้

3) การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรได้เห็นขั้นตอนการปฏิบัติงานและเข้าใจในขั้นตอนการทำงานจากของจริง การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากรในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ตัวบุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานและหน่วยงาน

4) การส่งไปศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดอีกวิธีหนึ่ง เพราะบุคลากรได้มีโอกาสไปหาความรู้หรือทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยเฉพาะแนวคิดและความรู้ใหม่ๆ

5) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ได้รับความนิยมน้อยกว่าหลาย เพื่อสร้างความรู้ ความเชี่ยวชาญ และเกิดความชำนาญในเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ มีการปรับปรุงพัฒนาที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 แนวคิดการฝึกอบรมแบบเดิม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดความชำนาญและเกิดทัศนคติที่เหมาะสมเกี่ยวกับเรื่องที่จะอบรม จนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดหรือพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความไว้ ดังนี้

อุเทน นวสุธารัตน์ (2551, น.45) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญยิ่ง ที่องค์กรในแต่ละหน่วยงานควรจัดดำเนินการให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับไปพัฒนางานของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจุบันรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยมากขึ้น เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ทำให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้กับ

งานฝึกอบรมซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่การใช้สื่อวีดิทัศน์ คอมพิวเตอร์ สื่อประสม ตลอดจนระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ แต่การฝึกอบรมในรูปแบบที่ยังคงได้รับความนิยมคือ การฝึกอบรมแบบชั้นเรียน โดยมีวิทยากรนำ โดยวิทยากรอาจนำเทคนิคต่างๆ มาร่วมในขบวนการฝึกอบรม หรือนำเทคนิค วิธีการ ตามความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้หลายความหมายด้วยกัน ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2554, น. 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูก ที่เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชูชัย สมितिไกร (2556, น.8) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการ หรือ วิธีการ ที่มีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้พัฒนาศักยภาพตนเอง โดยเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ มีความเข้าใจ มีความสามารถ เพิ่มมากขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือต่างๆ ที่มีความทันสมัย เป็นที่ยอมรับ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน หรือองค์กร สร้างทัศนคติพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

1.2.1 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2551, น.14) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

- 1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรม เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน
- 2) เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3) เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้อัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การขี่จักรยาน เป็นต้น

4) เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน (รักงาน ไม่เบื่อ ไม่เซ็ง) ความกระตือรือร้น เป็นต้น

การฝึกอบรมต่างจากการศึกษา คือ การศึกษาจะมุ่งพัฒนาในส่วนตัวรวม แต่การฝึกอบรมจะเป็นการฝึกให้แก่บุคคลเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมดึงดูดความสนใจได้น้อย ดังนั้น การจะให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ 4 ประการดังกล่าว จะต้องใช้เทคนิควิธีการ และจุดใจต่างๆ เข้าช่วยมากมาย

ดังนั้น จึงสรุปวัตถุประสงค์การฝึกอบรมได้ว่าเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ และหน่วยงานต่างๆ ได้ และยังช่วยปรับระบบการทำงานขององค์กรให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

1.2.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

ปัจจุบันการฝึกอบรมกำลังตื่นตัวเป็นอันมาก อีกทั้งได้รับความสนใจและกำลังเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย ทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่มีโครงการฝึกอบรมสัมมนาสำหรับบุคลากรในระดับต่างๆ เกือบทุกระดับ ทุกฝ่ายงาน ในหน่วยงานต่างๆ เพิ่มมากขึ้น มุ่งเน้นการเพิ่มทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์กรต่างๆ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยถือว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต ที่ต้องมีการแข่งขันกันในเรื่องของคุณภาพและคุณค่าของคนในองค์กรที่จะสามารถสร้างหน่วยงานนั้นๆ ให้เจริญ มั่นคงต่อไป ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2551, น. 15) ได้กล่าวไว้ว่าองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุต่างๆ ดังนี้

1) เพื่อความอยู่รอดขององค์กรเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2) เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่างๆ ออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น

3) เมื่อรับพนักงานใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุกๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีการทำงานขององค์กรแม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกัน

4) ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์กรก็จะล้าหลังตามไปด้วย

5) เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจึงทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6) เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงาน หรือแทนคนที่ลาออกไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปความสำคัญของการฝึกอบรมได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อบุคลากรอย่างมากในการเรียนรู้เพิ่มเติม ประสบการณ์ วิทยาการสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีสมรรถภาพการทำงานสูงทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.3 แนวคิดการฝึกอบรมมิติใหม่ (Triple Five Model)

การฝึกอบรมถือเป็นปัจจัยหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวทางของการฝึกอบรมที่ดีนั้น ต้องสามารถดึงความสามารถและความต้องการเบื้องต้นของบุคลากรออกมาให้ได้ กล่าวคือ ความต้องการเบื้องต้นของบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด เพราะการฝึกอบรมที่ดีนั้น นอกจากจะพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานแล้ว ต้องสามารถที่จะขัดเกลาจิตใจให้เกิดจิตสำนึกในการทำงาน ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในทางสร้างสรรค์ ดังนั้น การฝึกอบรมแนวใหม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถและความมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะเป็นการเพิ่มศักยภาพและมีการโต้ตอบระหว่างวิทยากรและผู้เข้าอบรม ทำให้บรรยากาศของการอบรมเป็นบรรยากาศที่น่าเรียนรู้ ที่สำคัญอีกประการคือ การฝึกอบรมไม่จำเป็นต้องอยู่ภายในห้องสี่เหลี่ยมเท่านั้น แต่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับว่าผู้เข้ารับการอบรมมีบุคลิกลักษณะหรือเนื้อหาที่จะอบรมเป็นไปในทางใดบ้าง การฝึกอบรมในศตวรรษที่ 21 สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2564 จาก oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=498053

1.3.1 ประเภทของโครงการฝึกอบรมเชิงระบบ : Triple Five Model

เสนห์ จุ้ยโต (2558, น. 93-94) กล่าวว่า โครงการฝึกอบรมจำแนกได้เป็น 2 ประเภทที่สำคัญ คือ จำแนกตามโครงสร้างการบริหารและจำแนกตามเนื้อหาในการฝึกอบรม

1) จำแนกโครงสร้างการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล 2 ประเภทคือ ระดับปฏิบัติการ และระดับการจัดการ ในระดับปฏิบัติการจะเป็นโครงการที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

การปฏิบัติของบุคคลในแต่ละด้าน โดยมุ่งเน้นความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (specialist) เป็นสำคัญ ส่วนระดับการจัดการหรือระดับการบริหารจะมุ่งเน้นความเป็นนักบริหารมืออาชีพ (professional administrator) มีลักษณะเป็นผู้รู้ เข้าใจด้านการบริหาร ทั้งการบริหารบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารวัสดุอุปกรณ์ และบริหารการจัดการที่ดี (Good Governance) โครงการฝึกอบรมผู้บริหารจึงถูกจำแนกออกไปเป็น ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง ซึ่งรายละเอียดของเนื้อหาและวัตถุประสงค์แตกต่างกันไป

2) จำแนกตามเนื้อหา เป็นโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระเป็นสำคัญ กล่าวคือ ในอนาคตควรมุ่งเน้นเนื้อหา

- (1) การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์
- (2) การบริหารเชิงกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- (3) เทคโนโลยีสารสนเทศ
- (4) องค์กรอัจฉริยะและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- (5) พัฒนาการพยากรณ์มนุษย์สู่ศตวรรษที่ 21
- (6) การบริการประทับใจลูกค้าสูงสุด
- (7) การประเมินผลการปฏิบัติการแนวใหม่
- (8) การบริหารความรู้และความเฉลียวฉลาดขององค์กร
- (9) การนำเสนอที่มีประสิทธิผล
- (10) การปรับปรุงงาน
- (11) การพัฒนาองค์กรและการรื้อปรับระบบ เป็นต้น

1.3.2 ประโยชน์ของการฝึกอบรม : Triple Five Model

เสนห์ จู๊ยโต (2558, น. 17-20) กล่าวว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ 6 ประการ ดังนี้

1) เมื่อพบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน ในกรณีปัญหาเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถแก้ไขได้ เช่น การเพิ่มของกำไร การเพิ่มผลผลิต เป็นต้น แต่ในกรณีปัญหาเชิงคุณภาพ เช่น การตระหนักในปัญหาร่วมกัน การทำงานร่วมกัน การจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องหาแนวทางใดแก้ไข จึงนำการฝึกอบรมสมัยใหม่เข้ามาใช้ โดยกำหนดรูปแบบ เทคนิค และวิธีการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้องเหมาะสมที่เรียกว่า การละลายพฤติกรรม ก็คงจะต้องถูกนำมาใช้ เพื่อที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยอมรับความสำคัญของการฝึกอบรมและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลา

2) เมื่อพบว่าพนักงานหมดประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องหาสาเหตุว่าเกิดจากอะไรและนำมาเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการกระตุ้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) เมื่อวัดได้ว่าพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนไปในทางที่ไม่ต้องการ ก็จะต้องมีการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสียใหม่ เช่น เมื่อพนักงานมีบุคลิกภาพไม่ดี จึงต้องอบรมในเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยมุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติ และปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพให้ไปสู่ในสิ่งที่องค์กรต้องการ

4) เมื่อต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมที่มุ่งหวัง กรณีที่เป็นพฤติกรรมที่เราอยากให้เกิดขึ้น ก็อาจจะมีการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้ได้พฤติกรรมที่ต้องการหรือพฤติกรรมใหม่ที่องค์กรคาดหวังว่าน่าจะเหมาะสม และสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งการฝึกอบรมก็อาจจะเน้นในรูปของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นประการสำคัญ

5) ตัวชี้วัดเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกว่าควรอบรมเมื่อใดนั้น ก็คือ ความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอัน ได้แก่ ผู้บริหาร โครงการ ทีมงานฝึกอบรม คณะวิทยากร ซึ่งในการฝึกอบรมจะให้ได้ผลจริงๆ นั้นจะต้องมีการทำงานเป็นทีม สามารถสรุปและบูรณาการในเนื้อหา วิธีการฝึกอบรม และสิ่งที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุดและผู้รับการอบรมก็พร้อมที่จะเข้ารับการอบรมอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้น จึงสำรวจความพร้อมของทีมงาน ผู้บริหาร โครงการและผู้เข้ารับการอบรม ก่อนที่จะจัดให้มีการฝึกอบรม

6) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน คือ การกำหนดเป้าหมายที่เราจะไปถึงในลักษณะของรูปธรรมที่สามารถเห็นและพิสูจน์ได้ การกำหนดนั้นจะทำให้สามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดตรงประเด็น และในขณะเดียวกัน เราก็สามารถนำวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมมาใช้เป็นมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินสัมฤทธิ์ผลของผู้เข้ารับการอบรมได้

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาประโยชน์ของการฝึกอบรมอาจมองได้ใน 2 ลักษณะที่สำคัญคือ ประโยชน์ต่อองค์กร และประโยชน์ต่อบุคคลผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

ประโยชน์ต่อองค์กร

- 1) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร
- 2) เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 3) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 4) เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 5) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 6) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน
- 7) เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารบุคคลให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ

- 8) เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายตัวขององค์กรโดยฝึกฝนบุคลากรเตรียมไว้
- 9) เพื่อฝึกฝนให้ทันต่อเทคนิคใหม่ๆ ซึ่งจะนำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

ตอนที่ 2 ทฤษฎีการฝึกอบรมมิติใหม่ (Triple Five Model)

การฝึกอบรมมิติใหม่ทริปเปิ้ลไฟฟ์โมเดล (Triple Five Model) เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 311-312) กล่าวว่า การฝึกอบรมมิติใหม่ทริปเปิ้ลไฟฟ์โมเดล (Triple Five Training Model) ประกอบด้วย 5 ทฤษฎีใหม่ 5 หลักการใหม่ และ 5 ขั้นตอนใหม่ ดังนี้

5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)

- 1) ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข
- 2) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- 3) ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด
- 4) ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)
- 5) ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)

5 หลักการใหม่ (New Five Principles)

- 1) หลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้
- 2) หลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- 3) หลักการใช้สื่อประสม
- 4) หลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- 5) หลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม

5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)

- 1) ขั้นที่ 1 สำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ
- 2) ขั้นที่ 2 ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ
- 3) ขั้นที่ 3 วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ
- 4) ขั้นที่ 4 ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้
- 5) ขั้นที่ 5 ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model

เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 56-70) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมในปัจจุบันและอนาคต ได้มีการปรับเปลี่ยนแบบและวิธีการฝึกอบรมเพื่อให้การฝึกอบรมสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประเมินการเรียนรู้ของ

ผู้เข้ารับการอบรมว่ามีการเปลี่ยนแปลงจากก่อนเข้ารับการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรมมากขึ้นเพียงใด ในการฝึกอบรมก็เช่นกันมีการถกเถียงกันว่าความสำเร็จของการฝึกอบรมควรอยู่ที่ใด กล่าวคือ อยู่ที่วิทยากรหรืออยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรม ได้มีการเปรียบเทียบการฝึกอบรมระหว่างวิทยากรเป็นศูนย์กลางกับผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบการฝึกอบรมระหว่างวิทยากรเป็นศูนย์กลางกับผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง

ประเด็น	วิทยากรเป็นศูนย์กลาง	ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง
หน่วยการเรียนรู้	คนเดียว	กลุ่ม/เดี่ยว
จุดเน้น	เนื้อหา	กระบวนการเรียนรู้
บทบาทผู้เข้ารับการอบรม	ฟัง จำ ทดสอบ เจ็บ เผล	มีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ กระตือรือร้น
บทบาทวิทยากร	สอน บรรยาย บอก สั่ง ประเมิน	อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาและประเมินแบบมีส่วนร่วม
บรรยากาศ	เป็นทางการ ปิดกั้นความคิด สร้างสรรค์ เป็นวิทยากร เป็นผู้ฟัง	ไม่เป็นทางการผ่อนคลายสนุก กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เป็นกัลยาณมิตรเรียนรู้ร่วมกัน

ที่มา : เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 57)

2.1 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)

ในการฝึกอบรมเชิงระบบได้มีการนำเอาทฤษฎีการเรียนรู้แนวใหม่มาประยุกต์ใช้ โดยเน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งทฤษฎีการเรียนรู้แนวใหม่ไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 58-61)

สามารถกระทำได้โดยมุ่งพยายามที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสุขในการเรียนรู้มากกว่ามีความทุกข์ กล่าวคือ สิ่งที่จะเรียนรู้นั้นมีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง เช่น การอบรม เรื่องการสอนงาน (Coaching) วิทยากรควรจะทำให้เห็นว่า การสอนงานมีประโยชน์และคุณค่าต่อผู้บริหารอย่างไร ใครก็ตามที่สอนงานไม่เป็นก็ยากที่จะก้าวไปสู่ผู้บริหารระดับสูงต่อไป

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุขเพื่อการฝึกอบรมเชิงระบบประมวลหลักการได้ 7 ประการ ดังนี้

1.1 ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนเป็นคนที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน การที่วิทยากรจะสอนอะไร ก็อาจเป็นเรื่องยาก และเชื่อฟัง วิทยากรควรต้องใช้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน (win-win strategy) มาประยุกต์ใช้ โดยยอมรับในความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม แต่ในขณะที่เดียวกันก็เสนอข้อเด่นของวิทยากรในหัวข้อนั้น ทั้งสองฝ่ายจะนำมาสู่กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

1.2 ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนไวต่อความรู้สึกและมีสมอง เป็นผู้ใหญ่มิวุฒิภาวะสูง การนำเสนอหรือถ่ายทอดต้องทำให้เหมาะสมกับกลุ่ม วัย และประเภทของผู้เข้ารับการอบรม การชื่นชมด้วยการปรบมือ ให้กำลังใจกันว่าดีแล้ว ส่งผลให้บรรยากาศการฝึกอบรมดีขึ้นเป็นกันเอง นำไปสู่ความสุข แต่ในทางตรงข้าม ถ้ามีคำทани ว่ากล่าว อาจได้รับการตอบโต้ ในที่สุดนำมาซึ่งการไม่ยอมรับไม่ยอมเข้าฟังและไม่อยากฝึกอบรม และหลักสูตรนั้นต่อไป

1.3 วิทยากรต้องมีความสุภาพ อ่อนโยน จริงใจ และเป็นกัลยาณมิตร กล่าวคือ วิทยากรควรมีความจริงใจที่จะถ่ายทอดและพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมอย่างแท้จริง ต้องคอยให้คำปรึกษา ชี้แนะ และกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ต้องเกิดจากตัวเองมากกว่าการบอกกล่าวของวิทยากร

1.4 ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรัก และภาคภูมิใจในตัวเอง กล่าวคือ ผู้เข้ารับการอบรมต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในอนาคต ควรเชื่อมั่นและภูมิใจในตัวเองว่าเราทำได้แล้ว เราก็จะทำได้เอง

1.5 สร้างบทเรียนสนุก แปลกใหม่ จูงใจและเร้าใจตลอดเวลา กล่าวคือ วิทยากรจะต้องคิดหาวิธีการสอน หรือการบรรยายแบบใหม่ๆ เพื่อจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความอยากรู้อยากเห็นอยากฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลา การสร้างความแปลกใหม่ในบทเรียนก็เป็นหัวใจสำคัญที่จะเสริมการฝึกอบรมให้สนุก และมีความสุขในการฝึกอบรมต่อไป

1.6 สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในชีวิตการทำงานได้ กล่าวคือ การฝึกอบรม จะเน้นหนักไปทางเนื้อหาความรู้ แต่นำไปปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่ ดังนั้น วิทยากรต้องคัดสรรเนื้อหาและจัดกระบวนการที่สามารถนำไปใช้กับการทำงานได้จริง และให้งานบรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

1.7 วิทยากรที่จะไปฝึกอบรมต้องรักศรัทธาและสุขในการที่จะฝึกอบรมด้วย กล่าวคือ ต้องสุขทั้งสองฝ่าย คือ วิทยากรมีความสุขที่จะสอน ส่วนผู้เข้ารับการอบรมมีความสุขที่ได้เรียนรู้

2. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 61-64)

ความสำเร็จของการฝึกอบรมเชิงระบบนอกจากสร้างความสุขในการเรียนรู้แล้ว อีกเรื่องที่ต้องเน้นคือ การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม ยิ่งมีการแสดงความคิดเห็นมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้ได้ความรู้มากขึ้น ในแนวคิดของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมีหลักการ ดังนี้

ประการแรก ต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม

ประการที่สอง ผู้เข้ารับการอบรมต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อนำไปปรับใช้กับการทำงาน

ประการที่สาม การมีส่วนร่วมต้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาในเรื่องนั้นๆ เป็นสำคัญ

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อการฝึกอบรมเชิงระบบมี 3 วิธีการที่สำคัญ ดังนี้ คือ

1) กระบวนการกลุ่ม (Group Process) กลุ่มกิจกรรม (Group Activity) หรือกลุ่มสัมพันธ์ (Group Dynamics) หมายถึงการที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีความคิด มีกิจกรรมทำร่วมกัน ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี รวมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักแก้ปัญหา ตัดสินใจ ดังนั้นวิทยากรต้องรู้จักนำเอากระบวนการกลุ่มหรือกลุ่มสัมพันธ์ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้

2) การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ (Constructivism) เป็นแนวทางของความคิดเกี่ยวกับความรู้และมนุษย์ ซึ่งมีความเชื่อเกี่ยวกับความรู้ใน 3 ประการ คือ

ประการแรก ความรู้เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นด้วยตนเอง

ประการที่สอง ความรู้เป็นสิ่งที่นึกเห็นและอาจผิดพลาดได้

ประการที่สาม ความรู้เป็นสิ่งที่เจริญงอกงามและเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาบางครั้งการฝึกอบรมอาจนำเอาวิธีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้มาประยุกต์ใช้เป็นความรู้ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม การฝึกอบรมแบบสร้างสรรค์ความรู้กระทำได้โดยการทำนาย การสังเกต การอธิบาย การเปรียบเทียบ การหามุมมองที่ต่างกันหรือขัดแย้งกัน เป็นต้น

3) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ (Cooperative Learning) เป็นการเรียนรู้แบบกลุ่มเล็กๆ แต่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถต่างกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันทรัพยากรเรียนรู้ การเรียนรู้แบบนี้จะช่วยให้เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น การเรียนรู้วิธีนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้การฝึกอบรมซึ่งมีหลายวิธีการ

เช่น การเล่าเรื่องรอบวง (Roundrobin) มุมสนทนา (Corners) คู่ตรวจสอบ (Pairs Check) คู่คิด (Think-Pair Share) และร่วมกันคิด (Numbered Heads Together) เป็นต้น

3. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 64)

การฝึกอบรมในปัจจุบันและอนาคตจะมุ่งไปสู่การฝึกให้คนคิดเป็นทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ดังนั้น การคิดเป็นจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับผู้เข้ารับการอบรม การคิดแบ่งออกได้ 3 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 แสดงออกถึงการกระทำ หรือพฤติกรรมซึ่งต้องใช้ความคิด เช่น การสังเกต การเปรียบเทียบ การจำแนกแยกแยะ เป็นต้น คำเหล่านี้ไม่มีคำว่า “คิด” แต่มีความหมายอยู่ในตัวเรียกว่า **ทักษะความคิด**

กลุ่มที่ 2 เป็นคำที่แสดงลักษณะทางการคิด เช่น คิดกว้าง คิดถูก คิดรอบคอบ เรียกว่า **ลักษณะการคิด**

กลุ่มที่ 3 เป็นคำที่ครอบคลุมพฤติกรรมหรือการกระทำที่เป็นลำดับขั้นตอน มีลักษณะซับซ้อนกว่าลักษณะการคิด เรียกว่า **กระบวนการคิด**

4. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลาปะ ดนตรี กีฬา) เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 66-69)

เป็นการพัฒนาให้ทุกคนมีสุขภาพสมบูรณ์พัฒนาทางร่างกาย (physical) พัฒนาด้านจิตใจ (mental) อารมณ์ (mind) มีทักษะทางศิลปะ ทักษะในการเล่นดนตรี และเล่นกีฬา เป็นต้น

ในการฝึกอบรมสมัยใหม่ มีการนำเอาเรื่องศิลปะ ดนตรี และกีฬา มาประยุกต์ใช้ในด้านศิลปะ ได้ใช้เทคนิคการวาดภาพมาใช้ในการเรียนรู้ สร้างจินตนาการที่ไร้ขอบเขต การวาดภาพทำให้เกิดความสวยงามและสุนทรียภาพในจิตใจ พร้อมทั้งจะมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาได้ต่อไป

ด้านดนตรี นอกจากจะช่วยให้มีความงามด้านจิตใจและอารมณ์ที่ดีแล้ว ถ้านำมาใช้ในการอบรมก็จะทำให้ผ่อนคลายและเพิ่มบรรยากาศที่สดชื่นมากขึ้น

ด้านกีฬา ฝึกให้รู้จักแพ้ชนะ การให้อภัย การนำเอากีฬามาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมก็คือ การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรมสันทนาการในช่วงการฝึกอบรม เป็นต้น

5. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 69)

ศาสตราจารย์ อำไพ สุจริตกุล ได้อธิบายไว้ว่า การฝึกกาย เป็นฐานเบื้องต้นนำไปสู่คุณธรรมในจิตใจ การฝึกกายในที่นี้หมายถึง การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีที่พึงประสงค์ของสังคม การฝึกความมีสติเพื่อพัฒนาปัญญา จะนำไปสู่คุณธรรมทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่ดีต่อไป

การฝึกวจา เป็นการพูดไม่โกหกหลอกลวง พูดจาไพเราะน่าฟัง พูดมีสาระและเป็นประโยชน์ต่อการประพฤติปฏิบัติ

การฝึกใจ เป็นการพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง ถ้าเชื่อว่าทำได้ก็จะทำได้ เชื่อว่าดีก็จะดี

2.2 5 หลักการใหม่ (New Five Principles)

1. หลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 164-165)

ประกอบด้วยเทคนิคที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1.1 เทคนิคที่ 1 การฝึกปฏิบัติ (Practical Exercise) เป็นวิธีที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมลงมือปฏิบัติในสิ่งที่เรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อทดสอบความเข้าใจหรือทักษะในเรื่องนั้น แต่วิทยากรจะคอยกระตุ้นและให้ความช่วยเหลือแล้วนำผลการฝึกปฏิบัติมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้ววิเคราะห์วิจารณ์ร่วมกัน

1.2 เทคนิคที่ 2 การระดมสมอง (Brainstorming) มีการแบ่งกลุ่ม โดยกำหนดประเด็นปัญหา กำหนดเวลา และระดมสมอง ให้ได้ใช้ความคิดอย่างเสรี แล้วนำเสนอผลงานต่อผู้เข้าร่วมการอบรม ก่อให้เกิดความคิดใหม่และนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา

1.3 เทคนิคที่ 3 บัซกรุ๊ป (Buzz Group) เป็นการแบ่งกลุ่มเล็กๆ โดยมีขั้นตอนคือ วิทยากรจะมอบหมายให้แต่ละกลุ่มให้มีหัวข้อเดียวกันหรือหัวข้อต่างกัน โดยกำหนดเวลา ควบคุมเวลาเสร็จแล้วนำเสนอผลงานต่อผู้เข้าร่วมอบรม กรณีนี้ส่วนใหญ่ใช้สำหรับการเคลื่อนย้ายที่ไม่สะดวก

1.4 เทคนิคที่ 4 กรณีศึกษา (Case Study) เป็นวิธีนำเสนอเหตุการณ์ที่รวบรวมข้อมูลมาจากเหตุการณ์จริง และให้ผู้เข้ารับการอบรมพิจารณา วิเคราะห์ อภิปรายและตัดสินใจแก้ปัญหาในเหตุการณ์นั้น วิธีนี้ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักคิด วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำได้

1.5 เทคนิคที่ 5 การแสดงบทบาทสมมติ (Role - Playing) เป็นการให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมสังเกตและวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและลึกซึ้งกับเนื้อหานั้นๆ ได้อย่างดี

2. หลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 166)

หลักการนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ในการจัดประเภท อาทิ การจัดรูปแบบการฝึกอบรม โดยยึดเกณฑ์จำนวนหรือปริมาณของผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ ได้แก่ ใช้กับบุคคลคนเดียวหรือรายบุคคล ใช้กับกลุ่มขนาดเล็กหรือกลุ่มขนาดใหญ่ โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย คือเน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ หรือ เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ก็ได้ การจะใช้

รูปแบบเทคนิคการฝึกอบรมแบบใดให้ยึดหลักการบูรณาการเพื่อทำให้เกิดความหลากหลายในการนำเสนอเนื้อหา สร้างความตื่นตัวให้เกิดขึ้นในการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลา

3. หลักการใช้สื่อประสม เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 167-168)

หมายถึง ตัวกลางของการสื่อเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สื่อของการฝึกอบรม แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) เครื่องมือหรืออุปกรณ์ (Hardware) ได้แก่ สื่อประเภทที่ประกอบไปด้วยกลไกไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เช่น เครื่องฉาย เครื่องเสียง วิทยุ โทรทัศน์ เครื่องช่วยสอนและคอมพิวเตอร์ 2) วัสดุ (Software) ได้แก่ สื่อประเภทที่บรรจุเนื้อหาและรายการต่างๆ เอาไว้ บางชนิดสามารถใช้ได้โดยตัวของมันเองโดยเอกเทศ เช่น ของจริง หุ่นจำลอง รูปภาพ บ้าย ฟิล์มภาพยนตร์ สไลด์ ม้วนเทปเสียง เป็นต้น

4. หลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 125, 128)

เกมและกิจกรรมเป็นรูปแบบหนึ่งที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ลงมือปฏิบัติหรือเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสุข สนุกสนาน มีความสุขในการอบรม ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญในเรื่องนั้นมากขึ้น

5. หลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 95-96)

ในการทำงานฝึกอบรมให้ประสบความสำเร็จได้อย่างดียิ่งจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งการทำงานเป็นทีมของการฝึกอบรมเชิงระบบก็คือ การทำงานร่วมกันของสามฝ่ายคือ ฝ่ายผู้จัดการฝึกอบรม ฝ่ายทีมงานวิทยากร และฝ่ายผู้บริหารองค์กร ทั้งฝ่ายผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น การผนึกกำลังร่วมของทีมงานจึงนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการฝึกอบรม

2.3 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)

1. ขั้นที่ 1 สืบหาความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 38-48)

เป็นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละบุคคลว่าต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ความก้าวหน้าในงาน และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานของตนเองอย่างไร วิธีที่นิยมนำมาใช้สืบหาความต้องการด้านการฝึกอบรมที่สำคัญ ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การค้นคว้าจากเอกสาร การประชุม การระดมสมอง การใช้เทคนิคเคลฟี

หรือสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งในปัจจุบันและอนาคตได้มีการสำรวจความต้องการโดยยึดกลยุทธ์องค์การ (corporate strategy) กลยุทธ์การฝึกอบรมต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับกลยุทธ์องค์การ กล่าวคือ กลยุทธ์องค์การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก (core competency) ต้องสอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์การ โดยมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน (functional competency) ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไป (common competency) และสมรรถนะเฉพาะ (specific competency)

2. ขั้นที่ 2 ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 83-84)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม (ISD Model) ทำให้เกิดความกระจ่างชัดในรายละเอียด สามารถที่จะทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว กำหนดได้เป็น 5 ขั้นตอน (5-Step Model for Structuring) ได้แก่

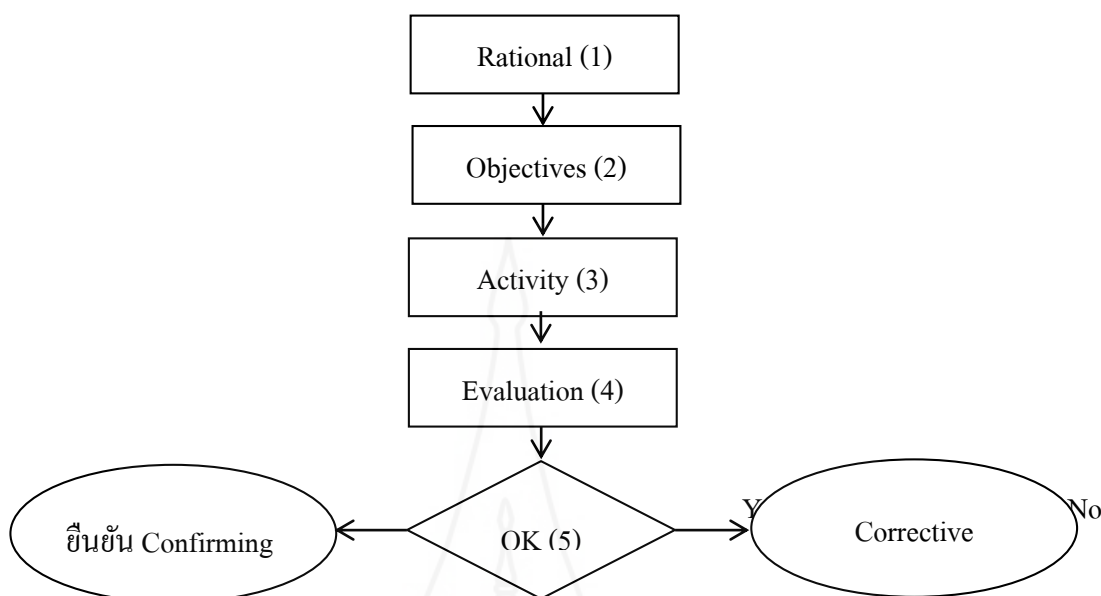
2.1 ความมีเหตุผล (Rationale) ต้องอธิบายได้ว่าเมื่อเรียนรู้ไปแล้วสามารถนำไปใช้ทำงานได้

2.2 วัตถุประสงค์ (Objectives) ต้องบอกได้ว่าหลังการฝึกอบรมแล้วเขาสามารถจะทำอะไรได้บ้าง

2.3 กิจกรรม (Activity) ต้องสร้างกิจกรรมให้ทำ ที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ

2.4 ประเมินผล (Evaluation) ต้องตรวจสอบผู้เรียนว่าเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

2.5 โอเคหรือไม่ (Ok) ต้องตรวจสอบการประเมินว่าใช่หรือไม่ ถ้าใช่ แสดงว่าการอบรมสัมฤทธิ์ผล ถ้าไม่ใช่ก็ปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นในรอบต่อไป ซึ่งตัวแบบ 5 ขั้นตอน อธิบายได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 อธิบายตัวแบบ 5 ขั้นตอนของการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ที่มา : Harold D. Stolovitch and Erica J. Keeps จากเอกสารการอบรมของ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เจริญจันทร์ รัตนกานันท์

3. ขั้นที่ 3 วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ เสน่ห์ จุ้ยโต (2547, น. 71)

เป็นการวางแผนเตรียมการในทุกๆ เรื่อง ทั้งสถานที่ อาหาร อุปกรณ์ บรรยากาศ และสิ่งที่ใช้ในการฝึกอบรม และสำคัญอย่างยิ่งจะต้องเตรียมพร้อมให้เห็นว่าการฝึกอบรมมีคุณค่าและความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร มิใช่เป็นเพียงกระบวนการที่ต้องกระทำให้เสร็จสิ้นเท่านั้น ต้องทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นคุณค่า (appreciation) มีความศรัทธาพร้อมที่จะเข้ารับการอบรม

นอกจากนี้ ควรมีการวางแผนเตรียมการเนื้อหาการอบรมอย่างเป็นระบบ โดยผู้จัดการฝึกอบรมและวิทยากรต้องประชุมทำแผนร่วมกัน ประเด็นที่ต้องพิจารณามีดังนี้

3.1 ชื่อหลักสูตรมีความเหมาะสม ชัดเจน จูงใจเพียงใด

3.2 วัตถุประสงค์หลักสูตรสะท้อนพฤติกรรมใด อาทิ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติ

3.3 หัวข้อการอบรมสอดคล้องสัมพันธ์กันหรือไม่ จะเรียงลำดับหัวข้อการอบรมให้น่าสนใจและเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร

3.4 กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กำหนดวิธีการนำเสนอ กำหนดคลัสเตอร์รวมทั้งเวลาในแต่ละช่วงของการนำเสนอ

4. ขั้นที่ 4 ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ เสน่ห์ จุ้ยโต (2547, น. 72)

เป็นขั้นที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดผลสำเร็จของการอบรม ซึ่งในขั้นนี้ผู้จัดการอบรมต้องดำเนินการในด้านวิทยากร พิธีกร การสร้างบรรยากาศ การจัดผังที่นั่งอบรม สื่อและเทคนิควิธีการฝึกอบรม รวมทั้งเทคนิคการฝึกอบรมที่อย่าให้ซ้ำซาก มิฉะนั้นจะเกิดความน่าเบื่อหน่าย การดำเนินการฝึกอบรมเชิงระบบ ผู้จัดการฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และให้บริการอำนวยความสะดวกที่ดี สร้างความประทับใจรันเนอร์ (customer love)

5. ขั้นที่ 5 ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 186-187)

เป็นขั้นที่มีความสำคัญ โดยตรวจสอบและติดตามผลผู้เข้ารับการอบรมว่านำไปใช้มีประโยชน์และเหมาะสมในงานที่ทำเพียงใด จึงมีวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมด้วยตัวแบบอาร์แอลบีอาร์ (RLBR Model) เป็นการประเมิน โดยยึดประโยชน์ของการนำไปใช้ในแต่ละด้าน ดังนี้

5.1 ประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะวิทยากร อาหาร สถานที่ เทคนิคและวิธีการอบรม

5.2 ประเมินการเรียนรู้ (Learning) ผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติมากน้อยเพียงใด

5.3 ประเมินพฤติกรรม (Behavior) ผู้เข้ารับการอบรม มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม กล่าวคือ มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตน เมื่อเข้าไปทำงานหรือไม่

5.4 ประเมินผลลัพธ์ (Result) พิจารณาว่าการฝึกอบรมบรรลุผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ขององค์กรมากน้อยเพียงใด เช่น การอบรมแล้วบริการของพนักงานดีขึ้นหรือไม่ และประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมมิติใหม่

3.1 ผู้บริหาร

เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา ให้คำปรึกษา แนะนำ จัดบุคลากรให้รับผิดชอบงานได้อย่างเหมาะสม เห็นคุณค่า และความสำคัญของการฝึกอบรม

3.2 วิทยากร

มีความสำคัญอย่างมากในเวทีการฝึกอบรม เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด มีเทคนิคในการจัดสื่อเครื่องมือ ตลอดจนเสนอที่เหมาะสมกับเวลาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น การเรียนรู้จึงเกิดจากกิจกรรมของวิทยากรร่วมกับกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายใต้สถานการณ์ วิทยากรเป็นผู้กำหนดและอำนวยความสะดวกให้เป็นไปโดยยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง

3.3 ผู้จัดการฝึกอบรม

เป็นผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ ความสามารถหลายด้าน เช่น การวางแผน กำหนดโครงการ และการบริหารงบประมาณได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเข้าใจ วัตถุประสงค์การฝึกอบรม เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารงานฝึกอบรมเป็นบุคคลสำคัญ จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองและมีคุณสมบัติที่ดีหลายประการ คือ มีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรม มีความคิดริเริ่มและคิดกว้างไกล เป็นนักประสานงานที่ดีสามารถทำงานกับทุกคนได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้

3.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

มีส่วนสำคัญในการทำให้การอบรมสำเร็จถ้ามีความสนใจ เต็มใจ กระตือรือร้น และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม ตลอดจนการนำความรู้ไปพัฒนางาน

3.5 หลักสูตรการฝึกอบรม

ควรถูกออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยหลักแล้วการส่งผ่านความรู้ จะเกิดมาก ถ้าเนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับงานที่ผู้อบรมต้องรับผิดชอบ ยิ่งมีความสอดคล้องมากเท่าไร การประยุกต์ใช้ความรู้ยิ่งมี โอกาสเกิดขึ้นได้มากเท่านั้น Baldwin และ Ford (1998, p. 63-105) พบว่า การออกแบบหลักสูตรที่ดีต้องนำเอาหลักของการเรียนรู้มาพิจารณาใช้ในการสร้างหลักสูตร มีการจัดลำดับหมวดหมู่ของวิชา รวมทั้งการคิดเนื้อหาของอบรมที่สอดคล้องกับการทำงานจริง จะเป็นองค์ประกอบหลักในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่านอกจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมมิติใหม่ ทั้ง 5 ข้อข้างต้นนั้น การฝึกอบรมยังมีความจำเป็นต่อองค์กรในหลายๆ ประการ กล่าวคือ ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพบุคลากรในองค์กรมากขึ้น และเหตุผลที่สำคัญ มี 5 ประการ คือ เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, น. 13-15)

1. มีความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เนื่องจากในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวตามด้วย ดังนั้น องค์กรควรนำเอาเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ แต่การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้นั้น จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อจะรู้จักใช้เทคโนโลยีเหล่านั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีวิทยาการที่ชำนาญเฉพาะด้านมาอบรมในเรื่องนี้ด้วย

2. มีปัญหาหรือเกิด โรคขององค์กรอย่างร้ายแรง กล่าวคือ ในองค์กรอาจเกิดปัญหาภายในกันเองไม่ว่าจะเป็นเรื่องของตัวบุคคลหรือเรื่องของงานก็ตาม เราควรนำบุคลากรเหล่านั้นมาเข้ารับการอบรมเพื่อปรับทัศนคติต่อกัน ให้รู้จักทำงานร่วมกัน ก็อาจทำให้องค์กรผ่านพ้นความขัดแย้งและก้าวหน้าไปข้างหน้าต่อไปได้

3. มีการบรรจุพนักงานใหม่เข้าสู่องค์กร การปฐมนิเทศหรือการจัดอบรมเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้เข้าใจถึงงาน องค์กร และผู้ร่วมงาน ได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น

4. ย่นระยะเวลาในการลงมือทดลองถูก กล่าวคือ การฝึกอบรมให้บุคลากรได้มีความรู้ความชำนาญ ในงานที่ตัวเองปฏิบัติ จะส่งผลให้สามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

5. ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินนั้นมาปรับปรุงเพื่อให้งานในรอบต่อไปดีขึ้น จึงควรมีการจัดฝึกอบรมให้บ่อยครั้งเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

ตอนที่ 4 กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

4.1 ประวัติความเป็นมาของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2563 จาก <http://www.ditp.go.th> กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2495 ในชื่อ “กรมเศรษฐกิจสัมพันธ์” มีหน้าที่จัดทำแผนการเศรษฐกิจ ประสานงานเศรษฐกิจทั่วไป ระหว่างหน่วยงานราชการและองค์การต่างๆ โดยเฉพาะทางการค้า การแลกเปลี่ยนและแจกจ่ายสินค้าจากแหล่งผลิตไปสู่ตลาดและแหล่งบริโภค ต่อมา ในปี พ.ศ. 2515 เปลี่ยนชื่อเป็น “กรมพาณิชย์สัมพันธ์” กรมเริ่มมีบทบาทด้านการส่งเสริมการค้าส่งออกแบบครบวงจร ปี พ.ศ. 2553 ได้เปลี่ยนชื่ออีกครั้งตามภารกิจงานที่ได้รับ ในชื่อ “กรมส่งเสริมการค้าส่งออก” เพื่อสื่อภารกิจที่กรมจะต้องดำเนินการให้ชัดเจน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. เสนอความเห็นและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการค้าและการตลาด
2. ให้บริการข้อมูลการค้าเกี่ยวกับการส่งออกแก่ผู้ผลิต ผู้ส่งออกของไทย และผู้นำเข้าต่างประเทศ
3. พัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ภาคเอกชนในด้านการค้าระหว่างประเทศ และปี พ.ศ. 2555 จนถึงปัจจุบัน กรมได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น “กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ” เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติการของกรม ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการส่งเสริมการค้าส่งออกและการส่งเสริมการนำเข้าปัจจัยการผลิต และสินค้าที่จำเป็นต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 187 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา 8 ตรี แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาให้ไว้ ณ วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2555

4.1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน คำนิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร

วิสัยทัศน์ ความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศของไทย
เป็น 1 ใน 5 ของเอเชีย ภายในปี 2570

พันธกิจ

1. พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการไทยในการประกอบธุรกิจระหว่างประเทศ
2. ขยายช่องทางตลาดแก่สินค้าและบริการไทย
3. ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่สินค้าและบริการไทย
4. ยกกระดับคุณภาพการให้บริการสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน

ภารกิจหลักตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการค้าส่งออก กระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. 2553 ให้กรมส่งเสริมการค้าส่งออกมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการค้าส่งออก ขยายตลาด สินค้าและธุรกิจบริการของไทย พัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและธุรกิจบริการส่งออก ให้บริการข้อมูลและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของผู้ประกอบการไทย ในตลาดโลก เพื่อเพิ่มมูลค่าและปริมาณการค้าส่งออกของประเทศไทย

ค่านิยมองค์กร

D = Dedicated

R = Responsive

I = Integrity

V = Value Creation

E = Excellent

DITP DRIVE

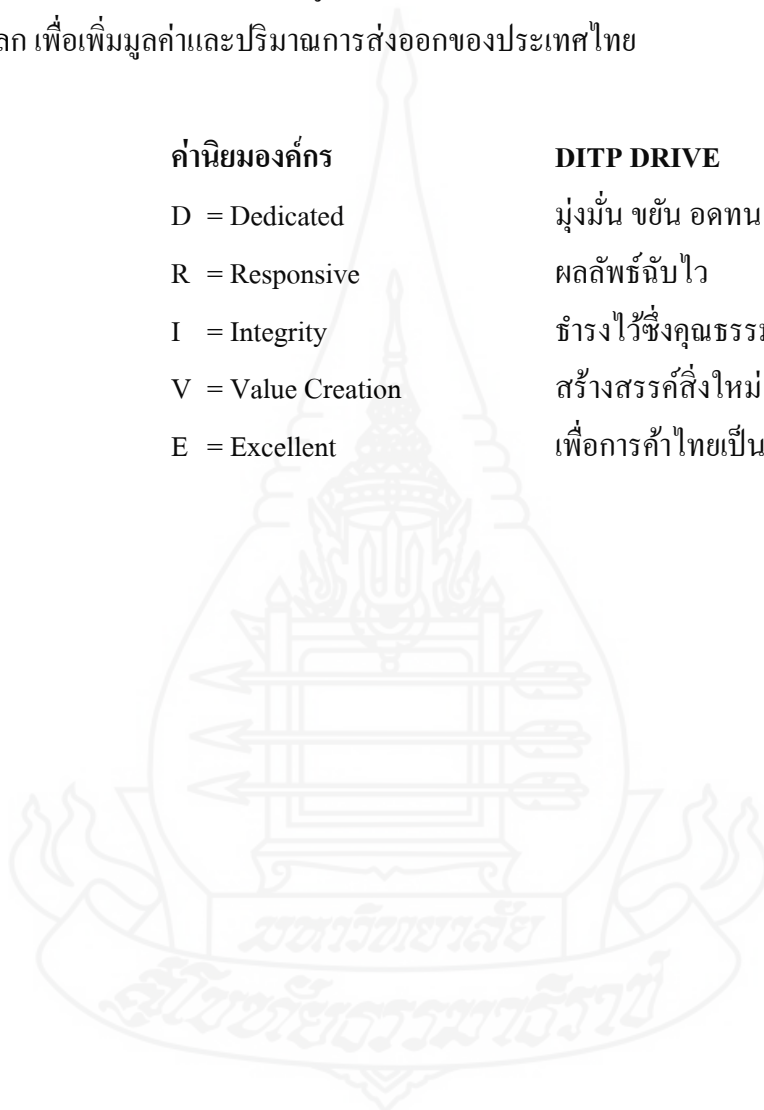
มุ่งมั่น ขยัน อดทน

ผลลัพธ์นับไว

ซื่อตรงไว้ซึ่งคุณธรรม

สร้างสรรค์สิ่งใหม่

เพื่อการค้าไทยเป็นเลิศ



วัฒนธรรมองค์กร ความพร้อมในการปรับตัวเพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กร

4.1.2 โครงสร้างภายในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างภายในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

- 1) สำนักบริหารกลาง มีภารกิจ บริหารการจัดการทั้งหมดของกรม ปฏิบัติงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ระบบงาน รับ-จ่าย เก็บรักษาเงิน ตรวจสอบ วิเคราะห์ การใช้จ่ายเงิน ให้เป็นไปตามระเบียบ จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง เก็บรักษาซ่อมแซมพัสดุ ครุภัณฑ์
- 2) สถาบันพัฒนาผู้ประกอบการการค้ายุคใหม่ มีภารกิจ พัฒนาหลักสูตร จัดสัมมนา การฝึกอบรม ให้กับผู้ประกอบการไทย
- 3) สำนักส่งเสริมการค้าสินค้าไลฟ์สไตล์ มีภารกิจ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลตลาดต่างประเทศ ประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อขยายตลาดและส่งเสริมธุรกิจการค้าของไทย
- 4) สำนักพัฒนาตลาดและธุรกิจไทยในต่างประเทศ 1 มีภารกิจ ให้บริการข้อมูล คำปรึกษา เป็นพี่เลี้ยง และจัดกิจกรรม เพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการให้ทำธุรกิจในตลาดอาเซียน
- 5) สำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ มีภารกิจ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านการค้าระหว่างประเทศ จัดทำคำของบประมาณ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
- 6) สำนักส่งเสริมการค้าสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม มีภารกิจ ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของสินค้าเกษตร อาหาร และอุตสาหกรรม
- 7) สำนักประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร มีภารกิจ จัดทำยุทธศาสตร์ และแผนงานการบริหารจัดการสื่อในรูปแบบออนไลน์ และออฟไลน์ พัฒนาความสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายพันธมิตรกับสื่อมวลชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 8) สำนักสารสนเทศและการบริการการค้าระหว่างประเทศ มีภารกิจ จัดทำฐานข้อมูลการค้าระหว่างประเทศ สนับสนุนการบริหารจัดการ Website และ Social Media ของกรม บำรุงรักษาระบบโปรแกรมประยุกต์ของกรม
- 9) สำนักพัฒนาและส่งเสริมธุรกิจบริการ มีภารกิจ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจการค้าและบริการรายอุตสาหกรรมย่อย พัฒนาธุรกิจโลจิสติกส์การค้าของไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ
- 10) สำนักส่งเสริมนวัตกรรมและสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อการค้า มีภารกิจ ส่งเสริมการออกแบบและตราสินค้า และพัฒนาแบรนด์ไทย เพื่อยกระดับสู่ระดับนานาชาติ
- 11) สำนักพัฒนาตลาดและธุรกิจไทยในต่างประเทศ 2 มีภารกิจ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลทางการค้า รวมทั้งวัตถุดิบเป็นรายประเทศ/กลุ่มประเทศ
- 12) สำนักตลาดพาณิชย์ดิจิทัล มีภารกิจ จัดกิจกรรม สร้างโอกาสทางการค้าผ่านช่องทางการค้าออนไลน์ พัฒนาระบบตลาดออนไลน์ ในชื่อ Thaitrade.com
- 13) กลุ่มตรวจสอบภายใน มีภารกิจ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและการบริหารงานต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่ทางราชการกำหนด

4.1.3 แผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2564. จาก <http://www.ditp.go.th> ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลตามนโยบายประเทศไทย 4.0 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 การเสริมสร้างและแผนพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งยึด คน เป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงพาณิชย์ และกรมให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยพิจารณาจากงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรทำให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความมุ่งหมายส่วนบุคคล

1) การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป้าหมายองค์กร กรมมุ่งเน้นส่วนรวม ดังนี้

- (1) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- (2) เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- (3) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- (4) เพื่อลดความสิ้นเปลืองพลังงาน วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ

ในช่วงเวลาที่มีปัญหาด้านการได้รับงบประมาณที่จำกัด

- (5) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
- (6) เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
- (7) เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ
- (8) เพื่อฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์กร
- (9) เพื่อตอบสนองการให้บริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและ/

หรือผู้มาติดต่อ

2) การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป้าหมายส่วนบุคคล กรมมุ่งเน้นความมุ่งหมาย

ส่วนบุคคล ดังนี้

- (1) เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
- (2) เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน
- (3) เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- (4) เพื่อฝึกฝนการใช้วินิจัยในการตัดสินใจ
- (5) เพื่อเรียนรู้งานและลดความผิดพลาดในการทำงาน
- (6) เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- (7) เพื่อส่งเสริม และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

(8) เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น

(9) เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

3) หลักการของการพัฒนาบุคลากรของกรม

(1) ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของบุคคลในองค์กร บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวาง ทั้งวิธีการ หลักสูตร และรูปแบบการพัฒนา

(2) พัฒนาตั้งแต่แรกเริ่มปฏิบัติราชการจนถึงเกษียณอายุ

(3) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง และหลากหลาย ในหลายรูปแบบ

กรมสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรจากนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับกรม ศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อแนวทางการขับเคลื่อนหน่วยงาน เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการตามแผน และติดตามประเมินผลทั้งจากผู้ได้รับการพัฒนาและผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป

4) การพัฒนาบุคลากรของกรมแบ่งเป็น

(1) การพัฒนาบุคลากรตามงานที่ปฏิบัติ ตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งข้าราชการกรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและมาตรการจากรัฐบาล

(2) การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามระดับต่างๆ คือ

ก. ระดับผู้อำนวยการต้นขึ้นไป ให้ได้รับการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ Mindset การพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การคิดเชิงกลยุทธ์

ข. ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ

- สายงานวิชาการ ให้ได้รับการพัฒนาการเป็นผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง

- สายงานเฉพาะ ให้ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ในด้านการบริหารงบประมาณ การเงินและการคลัง ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการบริหารพัสดุ และการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการเงิน การคลัง ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการที่จะไปประจำการในต่างประเทศให้ได้รับการพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศ และกฎระเบียบที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ค. ข้าราชการบรรจุใหม่ ให้ได้รับการพัฒนาตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้ผ่านช่วงการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คือ e-learning การทำกิจกรรมร่วมกัน และการปฐมนิเทศ

ง. การพัฒนาในลักษณะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่วนบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน การคิดเชิงบวก การพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน การเขียนหนังสือราชการ พิจารณารับรองแขกต่างประเทศ การทำงานเชิงรุก การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

การพัฒนาบุคลากรของกรม มีทั้งที่กรมดำเนินการเอง และส่งบุคลากร กรมเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก โดยยึดแนวทางการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ข้างต้น

4.1.4 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรและคุ้มครองจริยธรรม ปีงบประมาณ 2564

ตารางที่ 2.2 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรและคุ้มครองจริยธรรม ปีงบประมาณ 2564

ลำดับ	รายชื่อโครงการ	ระยะเวลา
1	โครงการพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรม (เรียนรู้เฉพาะราย) 1.1 หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง 1.2 หลักสูตรสนับสนุนการปฏิบัติการกิจกรรม (พัสดุ คลัง ตรวจสอบภายใน ดิจิทัล แผน) 1.3 เตรียมความพร้อมผู้สังคัมผู้สูงอายุ รวมผู้เกษียณอายุราชการ 1.4 ภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	ต.ค. 63 - ก.ย. 64
2	โครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรม 2.1 เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยี/ดิจิทัล 2.1.1 หลักสูตร Advance Excel เพื่อการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ 2.1.2 หลักสูตร Digital Technology เพื่อการบริหารงานของกรม 2.2 หลักสูตร DITP Orientation ปีงบประมาณ 2564	พ.ย. 63 ส.ค. - ก.ย. 64 ก.ค. - ส.ค. 64

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโครงการ	ระยะเวลา
3	โครงการส่งเสริมการสร้างองค์กรปลอดทุจริต	
	3.1 หลักสูตรเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม	เม.ย. 64
	3.2 หลักสูตรป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	พ.ค. 64
	3.3 การบริหารจัดการความรู้เพื่อนำพ้องค์กรเป็นองค์กรคุณธรรม (KM 5 ครั้ง)	
	3.3.1 ครั้งที่ 1 หลักสูตรเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจยุคใหม่	พ.ย. 63
	3.3.2 ครั้งที่ 2 หลักสูตรเกี่ยวกับการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	มี.ค. 64
	3.3.3 ครั้งที่ 3 หลักสูตรเกี่ยวกับสมดุลชีวิต-การทำงาน	เม.ย. 64
	3.3.4 ครั้งที่ 4 หลักสูตรสนับสนุนการดำเนินงานของคณะทำงาน KM	ก.ค. 64
	3.3.5 ครั้งที่ 5 หลักสูตรสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายกรม	ส.ค. 64
4	โครงการเสริมสร้างความรู้เพื่อตอบสนองและบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของกรม	
	4.1 หลักสูตร Advance Marketing สำหรับการบริหารกิจกรรมของกรม	มี.ค. 64
	4.2 หลักสูตร Pro-active DITP	เม.ย. 64
5	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความร่วมมือการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	
	5.1 หลักสูตรการสร้างทัศนคติที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแบบบูรณาการ ครั้งที่ 1	ธ.ค. 63
	5.2 หลักสูตรการสร้างทัศนคติที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแบบบูรณาการ ครั้งที่ 2	ส.ค. 64
6	โครงการเพื่อสนับสนุนคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	ต.ค. 63 - ก.ย. 64
	6.1 โครงการสนับสนุนการรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีตามหลัก Circular Economy	
	6.2 บริจาคอุปกรณ์การเรียน เครื่องมือประกอบอาชีพ ให้องค์กรในภูมิภาค	
	6.3 ตามที่มีหน่วยงานขอรับการสนับสนุน	

ที่มา : การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศในปี 2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เม.ย. 2564. จาก <http://www.ditp.go.th>

4.2 การฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรและคุ้มครองจริยธรรม : 2563 โครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรม หลักสูตร “การบริการผู้ส่งออกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ” จัดขึ้น ณ วันพฤหัสบดีที่ 23 มกราคม 2563 เวลา 08.30 - 16.30 น. ณ ห้องประชุมพนาพิชญ์สัมพันธ์ ชั้น 11 กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สืบค้นเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2563 จาก <http://ditp-hrd.blogspot.com/2020/02/blog-post.html> โดยสำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมมือกับกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม หน่วยงานดำเนินการจัดฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อให้ความรู้ทั้งภาคราชการและเอกชนมาแล้ว กรมได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เรื่อง “Digital HR Forum” ซึ่งมีสาระสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรกรมสู่รัฐบาลดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนถ่ายเทคโนโลยีสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งจะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อด้วยดิจิทัล รวมไปถึงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรกรม และการใช้ดิจิทัลในการพัฒนาบุคลากร จึงเห็นว่าเป็นประโยชน์ที่บุคลากรกรมควรได้รับทราบ เพื่อใช้เป็นประโยชน์และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อตอบสนองการทำงานในยุคดิจิทัลตามแนวทางของรัฐบาล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรกรมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล การพัฒนาคนในยุคดิจิทัล การบริการ
2. ผู้ส่งออกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของกรม ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรม และเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าสู่รัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองการให้บริการประชาชน รวมทั้งเพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลสำหรับรายงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินทักษะดิจิทัลสำหรับหน่วยงานราชการ

กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนผู้ปฏิบัติงานกรม จำนวน 80 คน

วิธีการฝึกอบรม การฝึกอบรมแบบบรรยายโดยผู้บรรยาย คือ บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่ดูแลเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรม

เป้าหมายของแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรของกรมมีกรอบการดำเนินงานและทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน การให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนาในตัวบุคคล

วิธีการประเมินผล จากการมีส่วนร่วมระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรม และตอบแบบประเมินผล โครงการหลังจบการฝึกอบรม

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้ลงทะเบียนรวม 90 ราย เข้าร่วมจริง 89 ราย ประกอบด้วยวิทยากร 13 ราย ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศและบริการการค้าระหว่างประเทศ 1 ราย เจ้าหน้าที่กรม 75 ราย

สรุปเนื้อหาการอบรม ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนาคนในยุคดิจิทัล บรรยายโดย หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาบุคลากรและคุ้มครองจริยธรรม

1.1 Digital Transformation กพ. เสนอ กรม. เห็นชอบปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัลเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

1.2 หน่วยงานราชการเป็นผู้นำเพื่อให้เอกชนเปลี่ยนแปลง

1.3 การทำงานของภาคราชการ ก.พ. ทำโรงเรียนข้าราชการ

1.4 กระทรวงดิจิทัลพัฒนาทักษะบุคลากรในการอบรม/สัมมนา

1.5 สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ทดสอบทักษะในด้านที่ต้องการคนที่มีความรู้ในการทำงานด้านดิจิทัล

2. การทำงานของภาคเอกชน

2.1 AIS ทำโครงการ AIS Digi เป็นแอปพลิเคชันสำหรับพนักงานในการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ โครงการเรียนรู้จากลัมเพื่อสร้าง Influencer ในการสร้างขวัญและกำลังใจพนักงาน เป็นต้น

2.2 ธนาคารกสิกรไทย หรือ K-bank Academy เพื่อให้พนักงานเรียนรู้และทำกิจกรรมผ่านระบบออนไลน์ และเป็น Partner กับ Content Creator เช่น SkillLane, Coursera, Oakbee การสร้างกิจกรรม Digital Influencer เล่าประสบการณ์เพื่อกระตุ้นในการเรียน เป็นต้น

2.3 ปตท. ให้พนักงานบริหารเวลาในรูปแบบใหม่ ผ่าน Digital Experience คือระบบลงเวลาเข้า - ออก ผ่าน Mobile Application Flexitime เพิ่มความสุขในการทำงานโดยสามารถปรับเวลาเข้างาน ได้ตั้งแต่ 07.00 - 10.00 น. ในช่วงเช้าและเลิกงาน ได้ตั้งแต่ 16.00 - 19.00 น. Work@Home ทำงานที่บ้านได้ 2 วัน/เดือน ในระหว่าง 1 ก.ค. - 30 ก.ย. 62 เพื่อลดความเสี่ยงของมลพิษทางอากาศ PTT Tech Savvy Agent เป็นต้น

3. Digital HR ควรปรับตัวอย่างไร

3.1 บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง มี Mindset ที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรที่ต้องปรับ วัฒนธรรม (Culture) กลไก (Mechanism) โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) และเทคโนโลยี (Technology) โดยผู้บริหารรับฟังทุกกรุ่นร่วมหารือกัน

3.2 ให้ความสำคัญกับ Soft Skill ปรับงานให้เหมาะสม รักษาคนที่เป็น Top 20

3.3 การทำ Digital Transform ต้องมี พันธมิตร (Partner)

3.4 HR ต้องทำเป็น Learning Trigger, Learning Facilitator และ Learning Support

3.5 กรมปรับตัวสู่รัฐบาล 4.0 โดยมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัล บริการประชาชน/ผู้ประกอบการและการดำเนินงานของบุคลากรกรม

4. การบริการผู้ส่งออกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของกรม วิทยากรได้บรรยายเกี่ยวกับวิธีการสมัครเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขอคำปรึกษาและหาข้อมูลบนเว็บไซต์ โดยรวบรวมลิงค์ของ Browser และ Application บริการบน Intranet ของกรม โดยมีหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบ ดังนี้

4.1 สำนักสารสนเทศและบริการการค้าระหว่างประเทศ มี Application ดังนี้

4.1.1 DITP Touch เป็นการบริการให้คำปรึกษารูปแบบใหม่ผ่านโปรแกรม Live Chat กับเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ และให้ข้อมูล/คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านตลาด บริการบนเว็บไซต์ <https://www.ditptouch.com> และบนแอปพลิเคชัน DITP Touch

4.1.2 DITP Connect เป็นนวัตกรรมแอปพลิเคชันข้อมูลการค้าระหว่างประเทศ ข้อมูลสถิติการค้า ฯลฯ

4.1.3 DITP.Drive. เป็นระบบในการสมัครสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมกรม รวมทั้งชำระค่าสมัคร DITP.Drive.บริการบนเว็บไซต์ <https://drive.ditp.go.th> และบนแอปพลิเคชัน DITP Drive เอกชนสมัครผ่านเว็บ มีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกและประกาศผลผ่านเว็บ

4.1.4 เว็บไซต์ DITP บริการบนเว็บไซต์ www.ditp.go.th ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกรม กิจกรรมกรม ข้อมูลการตลาด ข้อมูลสินค้าและลิงค์บริการต่างๆ ของกรม ฯลฯ

4.1.5 The.New.Menucom เป็นระบบข้อมูลสถิติการค้าระหว่างประเทศ บริการบนเว็บไซต์ <https://thenewmenucom.ditp.go.th>

4.2 สำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ มี Application คือ SMEs.Pro-active เป็นระบบในการสมัครเข้าร่วมโครงการ SMEs Pro-active ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือของหอการค้าไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทยและธนาคารไทย เพื่อให้บริการผู้ประกอบการในด้านรับสมัครสมาชิกกรม/Start Up หลักสูตรการฝึกอบรม เมื่อผู้ประกอบการสมัครผ่านเว็บ 3 สภาตรวจสอบเอกสารผ่าน

ระบบ ก่อนส่งกรมพิจารณาโครงการ คณะกรรมการตรวจสอบ รายงานศักยภาพงานในต่างประเทศ ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่าย ติดตามเรื่องคดีความ ออกแบบคูหา Thailand Pavilion ข้อมูลแบรนด์ สินค้า กิจกรรมด้านการค้าออนไลน์ ระบบบริหารกิจกรรมโครงการ โดยการจ่ายเงินสนับสนุน บริษัทตามจ่ายจริงหรือรายละไม่เกิน 2 แสนบาท ตามหลักการของ SME Proactive บริการบนเว็บไซต์ <https://smesproactive.ditp.go.th> และ Facebook SMEs Pro-active by DITP

4.3 สำนักส่งเสริมการค้าสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม มี Application.Thai.Select ผู้สนใจทั่วไปค้นหาร้านอาหารไทยและผลิตภัณฑ์อาหารไทยที่รับตรา Thai Select บริการบนเว็บไซต์ www.thaiselect.com และแอปพลิเคชัน Thai Select

4.4 สำนักส่งเสริมนวัตกรรมและสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อการค้า มี Application ดังนี้

4.4.1 PM Award ให้ผู้ประกอบการที่สนใจสมัครรางวัลผู้ประกอบการธุรกิจส่งออกดีเด่น หรือ PM Award บริการบนเว็บไซต์ www.pm-award.com

4.4.2 Thailand Trust Mark และ DEmark ผู้สนใจสมัครตราสัญลักษณ์ Thailand Trust Mark หรือ T-Mark และ DEmark บนเว็บไซต์ <https://www.thailandtrustmark.com> และ <https://www.demarkaward.net>

4.5 สำนักตลาดพาณิชย์ดิจิทัล มี Application คือ Thaitrade.com เป็นบริการ B2B E-marketplace อย่างเป็นทางการของไทย บริการบนเว็บไซต์ www.thaitrade.com

4.6 สถาบันพัฒนาผู้ประกอบการการค้ายุคใหม่ มี Application คือ NEA's E-Academy. เป็นระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ บริการบนเว็บไซต์ <https://e-academy.ditp.go.th>

4.7 สำนักประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร มี Application คือ Digital Marketing ในการประชาสัมพันธ์กรมผ่านสื่อต่างๆ และ Social Network เป็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูล กิจกรรมและอื่นๆ ของกรมผ่านช่องทางดิจิทัล อาทิ Line@DITP, Facebook, youtube, DITP Family, Instagram (IG), Line DITP Family, Twitter และในต่างประเทศมี E-Newsletter, Horizon, นิตยสาร Online Think Trade, Facebook-Think Thailand

5. อำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรกรม มีหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบ ดังนี้

5.1 สำนักสารสนเทศและบริการการค้าระหว่างประเทศ มี Application ดังนี้

5.1.1 DITP Drive เป็นระบบ Back Office เพื่อบริหารการรับสมัครสมาชิก กรมและเข้าร่วมกิจกรรม มีบริการบนเว็บไซต์ <https://drive.ditp.go.th> บนแอปพลิเคชัน DITP Drive

5.1.2 DITP My Time เป็นแอปพลิเคชันเพื่อสแกนลงเวลาล่วงหน้า เพื่อลดปัญหาสแกนนี้่ลงเวลาเข้าทำงานไม่ทันในตอนเช้า มีบริการบนแอปพลิเคชัน DITP My Time

5.1.3 Intranet เป็นระบบบริการบุคลากรกรม ประกอบด้วย ข้อมูลองค์กร ระบบต่างๆ ของกรม ข้อมูลการค้าทางอิเล็กทรอนิกส์ E-information คู่มือการใช้ระบบต่างๆ แบบฟอร์มอบรม สัมมนา ทุน รายงานการประชุม ประกาศ คำสั่ง หนังสือเวียน ข้อมูลด้านการบริหารเงินกองทุน แผนงาน และประเมินผล กพร. KM จริยธรรม กลุ่มตรวจสอบภายใน ความร่วมมือกับต่างประเทศ Hot News Factsheet สินค้าและตลาด วารสาร IT News G-calendar เป็นต้น

5.1.4 My Cloud เป็นระบบเก็บข้อมูลสำรองสำหรับบุคลากรกรม โดยจะได้รับพื้นที่บน My Cloud คนละ 5 GB โดยสามารถเข้าได้ 2 ช่องทาง คือ mycloud.ditp.go.th และเข้าทางระบบ Intranet ตรง Dropdown List ด้านบนที่ชื่อผู้ใช้ Intranet

5.2 สำนักประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร Corporate Identity (CI) เพื่อให้บุคลากรกรมใช้ Corporate Identity ของกรมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ต้องสร้างเสริม รักษาภาพลักษณ์ของกรม สามารถศึกษาได้จาก Intranet ของกรมในคู่มือการใช้งานระบบต่างๆ หมวดการใช้ตราสัญลักษณ์และภาพลักษณ์

ผลการประเมินจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 74 ราย

การประเมินโครงการ

- ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมครั้งนี้โดยรวมร้อยละ 89.19
- ความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาก่อนเข้าร่วมการอบรม ร้อยละ 52.70
- หลังเข้าร่วมการอบรม ร้อยละ 87.84
- เนื้อหาเป็นประโยชน์และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ร้อยละ 85.95
- ความเหมาะสมของวิธีการจัดอบรม ร้อยละ 85.86
- ความเหมาะสมของระยะเวลา ร้อยละ 85.68
- ความเหมาะสมของสื่อทัศนูปกรณ์และเอกสารประกอบ ร้อยละ 85.41
- ความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดอบรม ร้อยละ 86.49
- ความเหมาะสมของอาหารว่าง เครื่องดื่ม และอาหารกลางวัน ร้อยละ 88.11

การประเมินวิทยากร

- ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความสามารถหรือประสบการณ์ ร้อยละ 86.65
- ความสามารถในการถ่ายทอด สื่อสารให้เข้าใจได้อย่างชัดเจน ร้อยละ 88.65
- ความเหมาะสมของวิทยากรโดยรวม ร้อยละ 88.65

ประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรม

- การจัดอบรมนี้เป็นการส่งเสริมการสร้างคุณค่าให้กับบุคลากรของกรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับทรัพยากรที่เสียไป ร้อยละ 86.76

- สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ ถ่ายทอดให้ผู้อื่น ได้ ร้อยละ 87.84
- ประโยชน์จากการเข้าร่วมในภาพรวม ร้อยละ 86.76

ข้อเสนอแนะของผู้เข้าอบรม

1. ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับภาพรวมด้านการส่งออก การติดต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านการส่งออก หน้าที่ของแต่ละองค์กร และการสนับสนุนจากกระทรวงพาณิชย์ ในด้านต่างๆ
2. ควรมีการจัดอบรมด้านการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยอาจเชิญ นักเล่าเรื่อง หรือ Coach มีอาชีพ เช่น ครูเงาะ รศสุคนธ์ กองเกตุ, ฌอน บุรณะหิรัญ, ขุนเขา ตินรุเสน เพื่อให้มีแรงผลักดัน (Passion) ในการทำงานมากขึ้นและดึงศักยภาพของตนเองมาใช้

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยของไทย

เบญจวรรณ นิवासานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม และด้านพัฒนาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาแตกต่างกัน 3) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน 4) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านพัฒนาแตกต่างกัน 5) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับพัฒนาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาแตกต่างกัน 6) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

บุษบา สติธิปัญญา (2553) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลจากการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความต้องการในแต่ละด้านดังนี้ ด้านการศึกษาต่อ บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากซึ่งความต้องการในการพัฒนา

ตนเองที่อยู่ในระดับมากได้แก่ความต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งความต้องการในการพัฒนาตนเองที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการให้หน่วยงานฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ในเรื่องการใช้ทักษะ โปรแกรมเฉพาะด้าน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองบุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งความต้องการในการพัฒนาตนเองที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง

ชวลีพร จินฉัตรพงษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพครู โรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาในสายวิชาชีพที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความต้องการพัฒนาความรู้ รองลงมาคือ ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ และความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ ส่วนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความก้าวหน้าในเงินเดือน รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 งานวิจัยของต่างประเทศ

Joe (2006) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักผสมผสานเพื่อเสริมการจัดการเรียนการสอนพบว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานหรือการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธี เช่น การเรียนแบบออนไลน์และการเรียนแบบเผชิญหน้า ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่น่าสนใจเพราะเป็นเทคโนโลยีใหม่และมีความพร้อมยิ่งขึ้น การอาศัยทางด้านเทคโนโลยีอย่างเดียวไม่สามารถตอบสนองการแก้ปัญหาได้ ควรมีการผสมผสานตามความต้องการของผู้เรียน และประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน

Brown, Ford and Spencer (2008) ได้ทำการวิจัยเรื่องความเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) และความพึงพอใจในการทำงานระหว่างปี 2541-2547 สรุปการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการปฏิบัติงานของ HR ได้ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีมซึ่งขึ้นอยู่กับคนงานที่กำลังทำงานด้วยกันและสมาชิกในทีมได้มีการตัดสินใจในการกำหนดการทำงานและสมาชิกในทีมมีการคัดเลือกหัวหน้าทีมด้วยตนเอง 2) ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและหลากหลายเพื่อจะได้ทำงานนอกจากงานของตนเอง 3) กลุ่มพัฒนาคุณภาพงานในที่ทำงานจะต้องมีการแจ้งให้กับพนักงานทราบเกี่ยวกับผลงานทุกๆ เดือนเป็นอย่างน้อย และควรใส่ใจสอบถามคำถามปัญหาจากพนักงานในระหว่างการทำงาน 4) การเปิดเผยข้อมูลมีการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินของบริษัทให้กับหุ้นส่วนตัวแทนและพนักงานในองค์กรทราบเพื่อให้เกิด

ความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร 5) การฝึกอบรมเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์จัดให้มีการอบรมในรอบ 12 เดือน ครอบคลุมถึงเรื่องการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสารของพนักงานหรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ 6) ตลาดแรงงานภายในมีการจัดให้มีการรับสมัครงานจากคนภายในองค์กรหรือความสมัครใจในการย้ายตำแหน่งงานของบุคคลภายในมากกว่าภายนอกหรือสิ่งอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน 7) ความปลอดภัยในการทำงาน มีนโยบายรับประกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่มีการบังคับที่มากเกินไปสำหรับคนทำงานบางกลุ่ม 8) การมีส่วนร่วมทางการเงินให้มีการแสดงความคิดเห็นเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนหากเห็นว่าไม่เป็นธรรม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ” มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการศึกษา

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระบบสอบถามปลายปิดเพื่อสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง และเน้นการเก็บข้อมูลในเชิงกว้าง โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้จาก 2 แหล่ง ดังนี้

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน ผู้ปฏิบัติงานกรม

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาข้อมูลจากการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม ข้อมูลจากเอกสาร อาทิ เอกสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ รายงานการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ ให้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรการวิจัย คือ บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน ผู้ปฏิบัติงานกรม จำนวนทั้งสิ้น 687 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน ผู้ปฏิบัติงานกรม กลุ่มตัวอย่าง 253 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการใช้สูตรการหาจำนวน กลุ่มตัวอย่างประชากรในกรณีที่มีทราบจำนวนประชากร (Finite Population) โดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2562, น. 4-43) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (95%) และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ e คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง
 N คือ ขนาดของประชากร
 n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{687}{1 + 687(0.05)^2}$$

$$n = \frac{687}{2.72}$$

$$n = 253$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 253 คน จำแนกได้ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทบุคลากร	ขนาดของประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ข้าราชการ	346	109
2. ลูกจ้างประจำ	41	12
3. พนักงานราชการ	25	31
4. พนักงานกองทุน	15	26
5. ผู้ปฏิบัติงานกรม	260	75
	687	253

วิธีการสุ่มตัวอย่าง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (convenience sampling) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2562, น. 4-14) ทำให้สะดวก เก็บข้อมูลได้ง่าย เพียงพบประชากรที่มีคุณสมบัติตามต้องการก็เก็บข้อมูลได้แล้ว

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถาม แบบสำรวจรายการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทบุคลากร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยแบ่งออกเป็น 5 ทฤษฎีใหม่ 5 หลักการใหม่ 5 ขั้นตอนใหม่ ดังนี้

5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)

- 1) ทฤษฎีการฝึกอบรมอย่างมีความสุข
- 2) ทฤษฎีการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม
- 3) ทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด
- 4) ทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)

5) ทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)

5 หลักการใหม่ (New Five Principles)

- 1) หลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้
- 2) หลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- 3) หลักการใช้สื่อประสม
- 4) หลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- 5) หลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม

5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)

- 1) ขั้นที่ 1 สํารวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ
- 2) ขั้นที่ 2 ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ
- 3) ขั้นที่ 3 วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ
- 4) ขั้นที่ 4 ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้
- 5) ขั้นที่ 5 ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model

เกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) หรือ The Method of Summated Ratings โดยแบ่งตามเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ วรรณดี แสงประทีปทอง (2562, น. 5-23) ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	ระดับมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	ระดับน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ผู้ศึกษากำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับ วรรณดี แสงประทีปทอง (2562, น. 5-27-28) ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open - Ended Question) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาคำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมมิติใหม่
2. ศึกษากรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมมิติใหม่ และนำมากำหนดเป็นเครื่องมือ

เพื่อใช้ในการวิจัยที่ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ

3. จัดทำแบบสอบถามพร้อมเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ก่อนส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ 1) รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย 2) รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย และ 3) อาจารย์ ดร. สุวิดา นวมเจริญ เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าสอดคล้องกับปัญหาและจุดมุ่งหมายที่ต้องการหรือไม่

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปปรับปรุงแก้ไข และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ (IOC : Index of Item-objective congruence) ค่าที่ได้คือ 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงตามเนื้อหาวรรณคดี แสงประทีปทอง (2562, น. 5-37-38)

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) วรรณคดี แสงประทีปทอง (2562, น. 5-48) จากการศึกษาพบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งมีค่าสูง สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

7. แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรกรม ที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 253 คน แบบ online ผ่านระบบ Google Forms

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เข้ารับการฝึกอบรม

4.2 ผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 253 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 253 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไป แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำแบบสอบถามเข้าสู่ระบบการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษานำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ โดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

5.1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

5.1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation -S.D) เพื่อวิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่

5.2.1 เพื่อทดสอบหาข้อเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ วิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent Sample T-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่มี 2 กลุ่ม คือ เพศ

5.2.2 เพื่อทดสอบหาข้อเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ วิเคราะห์ด้วยสถิติ One-way ANOVA F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ต่อการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน แสดงดังตารางที่ 4.1 - 4.5

ตารางที่ 4.1 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	122	48.20
หญิง	131	51.80
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 4.1 พิจารณาตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
20 - 30 ปี	70	27.70
31 - 40 ปี	121	47.80
41 - 50 ปี	44	17.40
51 ปีขึ้นไป	18	7.10
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 4.2 พิจารณาตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	12	4.70
อนุปริญญา/ปวส.	30	11.90
ปริญญาตรี	158	62.50
สูงกว่าปริญญาตรี	53	20.90
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 4.3 พิจารณาตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
1 - 5 ปี	102	40.30
6 - 10 ปี	102	40.30
11 - 15 ปี	27	10.70
มากกว่า 15 ปี	22	8.70
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 4.4 พิจารณาตามระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีระดับเท่ากัน 2 ช่วงระยะเวลา คือ ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 รองลงมาระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
ข้าราชการ	109	43.10
ลูกจ้างประจำ	12	4.70
พนักงานราชการ	31	12.30
พนักงานกองทุน	26	10.30
ผู้ปฏิบัติงานกรม	75	29.60
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 4.5 พิจารณาตามประเภทบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติงานกรม จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 พนักงานราชการ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 พนักงานกองทุน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ต่อการฝึกอบรมมิติใหม่ แสดงดังตารางที่ 4.6 - 4.21

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้า
ระหว่างประเทศ

การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)				
1. การฝึกอบรมอย่างมีความสุข	4.27	0.66	มาก	1
2. การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม	4.00	0.66	มาก	3
3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด	4.02	0.65	มาก	2
4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)	3.06	1.06	ปานกลาง	5
5. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)	3.85	0.72	มาก	4
รวม	3.84	0.75	มาก	
5 หลักการใหม่ (New Five Principles)				
1. การฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้	3.98	0.62	มาก	5
2. การฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการฝึกอบรม ที่หลากหลาย	4.14	0.65	มาก	4
3. การฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม	4.20	0.62	มาก	2

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	\bar{X}	<i>S.D</i>	แปลผล	อันดับที่
4. การฝึกอบรม โดยใช้เกมและกิจกรรมเพื่อ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.14	0.65	มาก	3
5. การฝึกอบรมทำงานเป็นทีมของ คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม	4.34	0.61	มาก	1
รวม	4.16	0.63	มาก	
5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)				
1. สำรวจความต้องการการฝึกอบรม ตามหลักสมรรถนะ	3.88	0.79	มาก	5
2. ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลัก สมรรถนะ	4.23	0.62	มาก	4
3. วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ	4.30	0.67	มาก	3
4. ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้	4.36	0.63	มาก	2
5. ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model	4.42	0.63	มาก	1
รวม	4.24	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้า
ระหว่างประเทศ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) โดยรวม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.84$) 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) โดยรวม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$)
และ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) โดยรวม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$)

5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข

ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. วิทยาการสร้างบรรยากาศที่ดี สุภาพ อ่อนโยน จริงใจ เป็นกันเอง ต่อผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	4.20	0.68	มาก	3
2. วิทยากรมีเทคนิคการสร้างกิจกรรมใหม่ๆ ถ่ายทอดความรู้ที่น่าสนใจ เพื่อกระตุ้นให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความอยากเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา	4.17	0.63	มาก	4
3. เนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรมตรงกับ ความต้องการของท่านและสามารถนำไป ประยุกต์ใช้กับการทำงานได้	4.28	0.66	มาก	2
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความประสงค์ อยากเรียนรู้ต่อเทคนิคการสร้างกิจกรรม ใหม่ๆ ของวิทยากร	4.43	0.68	มาก	1
รวม	4.27	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความประสงค์อยากเรียนรู้ต่อเทคนิคการสร้างกิจกรรมใหม่ๆ ของวิทยากร ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ เนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรมตรงกับความต้องการของท่านและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.28$) วิทยาการสร้างบรรยากาศที่ดี สุภาพอ่อนโยน จริงใจ เป็นกันเอง ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.20$) และวิทยากร

มีเทคนิคการสร้างกิจกรรมใหม่ๆ ถ่ายทอดความรู้ที่น่าสนใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความอยากเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม

ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. มีกิจกรรมแบ่งกลุ่ม เพื่อระดมความคิด แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน	3.96	0.69	มาก	4
2. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น	4.02	0.63	มาก	3
3. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันแบบเป็นทีม	4.03	0.64	มาก	2
4. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น กำลังใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับ เพื่อนที่เข้าร่วมฝึกอบรม	3.91	0.73	มาก	5
5. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วม ชักถาม/อภิปราย/แสดงความคิดเห็นใน เนื้อหาหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ กับ วิทยากรและเพื่อนร่วมการฝึกอบรม	4.08	0.60	มาก	1
รวม	4.00	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมชักถาม/อภิปราย/แสดงความคิดเห็นในเนื้อหาหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ กับวิทยากรและเพื่อนร่วมการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันแบบเป็นทีม ($\bar{X} = 4.03$) เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.02$)

มีกิจกรรมแบ่งกลุ่ม เพื่อระดมความคิดแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.96$) และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกำลังใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนที่เข้าร่วมฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด

ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. วิทยากรได้ใช้วิธีถาม - ตอบ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกคิดในเรื่องต่างๆ	4.03	0.67	มาก	2
2. วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดลำดับกระบวนการคิดแบบเป็นขั้นตอน มีเหตุมีผล	4.01	0.64	มาก	3
3. วิทยากรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดสร้างสรรค์	4.00	0.65	มาก	4
4. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกิจกรรมต่างๆ	3.97	0.64	มาก	5
5. วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ต่อการทำกิจกรรมระหว่างฝึกอบรม	4.09	0.66	มาก	1
รวม	4.02	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ต่อการทำกิจกรรมระหว่างฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ วิทยากรได้ใช้วิธีถาม - ตอบ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกคิดในเรื่องต่างๆ ($\bar{X} = 4.03$) วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดลำดับกระบวนการคิดแบบเป็นขั้นตอน มีเหตุมีผล ($\bar{X} = 4.01$) วิทยากรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับ

การฝึกอบรมมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.00$) และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกิจกรรมต่างๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)

ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. มีการนำศิลปะมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การวาดภาพ เป็นต้น	2.58	1.05	ปานกลาง	5
2. มีการนำดนตรีมาใช้ประกอบกิจกรรมในการฝึกอบรม เช่น ร้องเพลง เล่นดนตรี เป็นต้น	2.81	0.93	ปานกลาง	3
3. มีการนำกีฬามาใช้ประกอบกิจกรรมในการฝึกอบรม เช่น การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา การจัดการกิจกรรมสันทนาการในช่วงการฝึกอบรม เป็นต้น	2.74	1.10	ปานกลาง	4
4. การนำศิลปะชนิดต่างๆ เข้ามาใช้ในการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา	3.45	1.21	ปานกลาง	2
5. การนำเพลง/ดนตรีเข้ามาใช้ประกอบการฝึกอบรม ทำให้จิตใจและอารมณ์ผ่อนคลายจากความเครียด	3.72	1.00	มาก	1
รวม	3.06	1.06	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การนำเพลง/ดนตรีเข้ามาใช้ประกอบการฝึกอบรม ทำให้จิตใจและอารมณ์ผ่อนคลายจากความเครียด ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาคือ การนำศิลปะชนิดต่างๆ เข้ามาใช้ในการฝึกอบรม

ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.45$) มีการนำดนตรีมาใช้ประกอบกิจกรรมในการฝึกอบรม เช่น ร้องเพลง เล่นดนตรี เป็นต้น ($\bar{X} = 2.81$) มีการนำกีฬามาใช้ประกอบกิจกรรมในการฝึกอบรม เช่น การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรมสันทนาการ ในช่วงการฝึกอบรม เป็นต้น ($\bar{X} = 2.74$) และมีการนำศิลปะมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การวาดภาพ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) ด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)

ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด และลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)	\bar{X}	<i>S.D</i>	แปลผล	อันดับที่
1. มีการนำการฝึกฝนทางกายภาพมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ การฝึกความมีสติเพื่อพัฒนาปัญญา เป็นต้น	3.72	0.71	มาก	5
2. มีการนำการฝึกฝนทางวาจามาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การไม่พูดโกหกหลอกลวง การฝึกพูดจาไพเราะน่าฟัง เป็นต้น	3.74	0.68	มาก	4
3. มีการนำการฝึกฝนทางจิตใจมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง การฝึกจิตใจให้มีคุณภาพที่ดี เป็นต้น	3.75	0.68	มาก	3
4. หลังจากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้นำความรู้และทักษะ ไปใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน	4.01	0.79	มาก	2
5. หลังจากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้นำวิธีการและเทคนิคต่างๆ มาใช้การพัฒนาลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเพื่อการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นๆ ได้ดี	4.05	0.75	มาก	1
รวม	3.85	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หลังจากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำวิธีการและเทคนิคต่างๆ มาใช้การพัฒนาลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเพื่อการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นๆ ได้ดี ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ หลังจากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้และทักษะไปใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) มีการนำการฝึกฝนทางจิตใจมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง การฝึกจิตใจให้มีคุณภาพที่ดี เป็นต้น ($\bar{X} = 3.75$) มีการนำการฝึกฝนทางวาจามาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การไม่พูดโกหกหลอกลวง การฝึกพูดจาไพเราะน่าฟัง เป็นต้น ($\bar{X} = 3.74$) และ มีการนำการฝึกฝนทางกายภาพมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ การฝึกความมีสติเพื่อพัฒนาปัญญา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

5 หลักการใหม่ (New Five Principles) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) ด้านการฝึกอบรม โดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้

ด้านการฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. การฝึกอบรมมีการฝึกปฏิบัติเพื่อทดสอบ ความเข้าใจหรือทักษะในเรื่องที่เข้าอบรม	4.15	0.72	มาก	1
2. การฝึกอบรมมีการแบ่งกลุ่มเพื่อระดมสมอง เสนอแนวคิด และสร้างความคิดใหม่	3.92	0.59	มาก	4
3. การฝึกอบรมมีการสมมติเหตุการณ์ หรือ นำเหตุการณ์จริงเสนอ เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรมฝึกพิจารณา วิเคราะห์ อภิปราย และตัดสินใจแก้ปัญหา	3.96	0.60	มาก	3

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
4. การฝึกอบรมมีการจัดแบ่งกลุ่มมอบหมาย หัวข้อ กำหนดเวลา ควบคุมเวลา และ นำเสนอผลงานกับเพื่อนที่เข้าร่วมการฝึกอบรม	3.88	0.64	มาก	5
5. มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกคิดวิจารณ์ วิเคราะห์ ในหัวข้อที่เข้ารับ การฝึกอบรม	4.00	0.57	มาก	2
รวม	3.98	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ด้านการฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมมีการฝึกปฏิบัติเพื่อทดสอบความเข้าใจหรือทักษะในเรื่องที่เข้าอบรม ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกคิดวิจารณ์ วิเคราะห์ ในหัวข้อที่เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.00$) การฝึกอบรมมีการสมมติเหตุการณ์ หรือนำเหตุการณ์จริงเสนอ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกพิจารณา วิเคราะห์ อภิปราย และตัดสินใจแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.96$) การฝึกอบรมมีการแบ่งกลุ่มเพื่อระดมสมอง เสนอแนวคิด และสร้างความคิดใหม่ ($\bar{X} = 3.92$) และ การฝึกอบรมมีการจัดแบ่งกลุ่มมอบหมายหัวข้อ กำหนดเวลา ควบคุมเวลา และนำเสนอผลงานกับเพื่อนที่เข้าร่วมการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) ด้านการฝึกอบรม โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย

ด้านการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. วิทยากรใช้สื่อต่างๆ ในการถ่ายทอดความรู้ และทักษะแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.13	0.62	มาก	2
2. วิทยากรใช้วิธีการและเทคนิคที่หลากหลาย ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.11	0.63	มาก	3
3. วิทยากรใช้ออกสสารการฝึกอบรม กิจกรรมหรือเกมคอมพิวเตอร์เพื่อสร้างการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.18	0.69	มาก	1
รวม	4.14	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ด้านการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วิทยากรใช้ออกสสารการฝึกอบรม กิจกรรมหรือเกมคอมพิวเตอร์เพื่อสร้างการเรียนรู้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ วิทยากรใช้สื่อต่างๆ ในการถ่ายทอดความรู้ และทักษะแก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.13$) และ วิทยากรใช้วิธีการและเทคนิคที่หลากหลาย ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) ด้านการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม

ด้านการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. การฝึกอบรมมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เช่น เครื่องฉายภาพ เครื่องขยายเสียง เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	4.22	0.60	มาก	3
2. การฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมต่างๆ สามารถกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้มากขึ้น	4.25	0.61	มาก	2
3. เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม มีความหลากหลายและความทันสมัย	4.06	0.70	มาก	5
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้เนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมจากสื่อประสมได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น	4.20	0.61	มาก	4
5. วิทยากรใช้สื่อประสมช่วยในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.26	0.60	มาก	1
รวม	4.20	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ด้านการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วิทยากรใช้สื่อประสมช่วยในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมต่างๆ สามารถกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.25$) การฝึกอบรมมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เช่น เครื่องฉายภาพ เครื่องขยายเสียง เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.22$) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้เนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมจากสื่อประสมได้ง่ายและ

รวดเร็วจน ($\bar{X} = 4.20$) และเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความหลากหลายและความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) ด้านการฝึกอบรม โดยใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

ด้านการฝึกอบรมโดยใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. วิทยากรนำเกมมาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อสร้างบรรยากาศสนุกสนาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.00	0.67	มาก	5
2. วิทยากรนำกิจกรรมต่างๆ มาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.06	0.68	มาก	4
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนุกสนานกับกิจกรรมประกอบเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถได้รวดเร็วจน	4.14	0.65	มาก	3
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ เพิ่มมากขึ้น ในการนำกิจกรรมต่างๆ เข้ามาใช้ในการฝึกอบรม	4.23	0.63	มาก	2
5. วิทยากรมีความน่าเชื่อถือในการนำเกมและกิจกรรมต่างๆ มาร่วมใช้ในการฝึกอบรม	4.28	0.62	มาก	1
รวม	4.14	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ด้านการฝึกอบรมโดยใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วิทยากรมีความน่าเชื่อถือในการนำเกมและกิจกรรมต่างๆ มาร่วมใช้ในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ เพิ่มมากขึ้น ในการนำกิจกรรมต่างๆ เข้ามาใช้ในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.23$) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนุกสนานกับกิจกรรมประกอบเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้รวดเร็วขึ้น ($\bar{X} = 4.14$) วิทยากรนำกิจกรรมต่างๆ มาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.06$) และวิทยากรนำเกมมาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อสร้างบรรยากาศสนุกสนาน และพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) ด้านการฝึกอบรมทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรมทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. คณะวิทยากรมีความเห็น และทัศนคติตรงกัน ทำงานเป็นทีมแบบมืออาชีพ	4.31	0.60	มาก	5
2. คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ตรงกับเนื้อหาการฝึกอบรม	4.33	0.59	มาก	4
3. คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีการบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ	4.34	0.62	มาก	3
4. คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีความรู้ในวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง	4.36	0.63	มาก	1

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรมทำงานเป็นทีมของ คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
5. คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน	4.34	0.63	มาก	2
รวม	4.34	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ด้านการฝึกอบรมทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีความรู้ในวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.34$) คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีการบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.34$) คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและทักษะที่ตรงกับเนื้อหาการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.33$) และ คณะวิทยากรมีความเห็นและทัศนคติตรงกัน ทำงานเป็นทีมแบบมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) สํารวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ

สำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. สํารวจความต้องการการฝึกอบรมจากบุคลากรในหน่วยงานโดยใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์ สังกัด เป็นต้น	3.76	0.88	มาก	3
2. สํารวจความต้องการในหัวข้อในหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม	3.75	0.86	มาก	4
3. สํารวจคุณสมบัติและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.71	0.84	มาก	5
4. ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมทำการสำรวจความต้องการและความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	4.06	0.69	มาก	2
5. ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมทำการสำรวจสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	4.14	0.69	มาก	1
รวม	3.88	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สํารวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมทำการสำรวจสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมทำการสำรวจ

ความต้องการและความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.06$) สํารวจความต้องการการฝึกอบรมจากบุคลากรในหน่วยงาน โดยใช้ แบบสอบถาม สัมภาษณ์ สังกัด เป็นต้น ($\bar{X} = 3.76$) สํารวจความต้องการในหัวข้อในหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.75$) และ สํารวจคุณสมบัติและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ

ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. วิทยากรนำหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.22	0.59	มาก	4
2. วิทยากรนำรูปแบบและวิธีการนำเสนอที่มีคุณภาพประกอบการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ	4.23	0.60	มาก	3
3. ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมกำหนดประเภทและระดับสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม	4.15	0.64	มาก	5
4. รูปแบบวิธีการนำเสนอความรู้ของวิทยากรสอดคล้องกับประเภทและระดับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาให้มีในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.24	0.60	มาก	2
5. หลังการฝึกอบรมมีการประเมินผลระดับและประเภทของสมรรถนะที่เกิดแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.33	0.65	มาก	1
รวม	4.23	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หลังการฝึกอบรมมีการประเมินผลระดับและประเภทของสมรรถนะที่เกิดขึ้นแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ รูปแบบวิธีการนำเสนอความรู้ของวิทยากรสอดคล้องกับประเภทและระดับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาให้มีในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.24$) วิทยากรนำรูปแบบและวิธีการนำเสนอที่มีคุณภาพประกอบการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.23$) วิทยากรนำหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.22$) และผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมกำหนดประเภทและระดับสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ

วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. มีการวางแผนให้มีความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม	4.33	0.66	มาก	1
2. มีการวางแผนให้มีความพร้อมของอุปกรณ์ มีความเหมาะสมตลอดการฝึกอบรม	4.29	0.67	มาก	3
3. มีการวางแผนให้มีระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	4.30	0.67	มาก	2
4. มีการวางแผนให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม	4.28	0.67	มาก	4
รวม	4.30	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีการวางแผนให้มีความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ มีการวางแผนให้มีระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.30$) มีการวางแผนให้มีความพร้อมของอุปกรณ์มีความเหมาะสมตลอดการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.29$) และมีการวางแผนให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้

ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจกับเนื้อหาที่ได้เข้ารับการอบรม	4.37	0.66	มาก	2
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม เช่น วิทยากร การสร้างบรรยากาศ การอำนวยความสะดวก เป็นต้น	4.39	0.62	มาก	1
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจกับการตอบข้อซักถามของวิทยากร	4.32	0.63	มาก	5
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อสื่อและเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ช่วยสร้างการเรียนรู้	4.36	0.63	มาก	4
5. วิทยากรมีวิธีการสร้างบรรยากาศ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.37	0.60	มาก	3
รวม	4.36	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.20 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม เช่น วิทยากร การสร้างบรรยากาศ การอำนวยความสะดวก เป็นต้น ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจกับเนื้อหาที่ได้เข้ารับการอบรม ($\bar{X} = 4.37$) วิทยากรมีวิธีการสร้างบรรยากาศ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.37$) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อสื่อและเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ช่วยสร้างการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.36$) และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจกับการตอบข้อซักถามของวิทยากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model

ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อวิทยากร อาหาร สถานที่	4.42	0.62	มาก	3
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อเครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมได้ดี	4.41	0.64	มาก	4
3. หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจกับระยะเวลาที่วิทยากร ใช้ในการฝึกอบรมสำหรับเนื้อหาต่างๆ ในหลักสูตร	4.42	0.66	มาก	2
4. หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ	4.45	0.62	มาก	1

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย	\bar{X}	S.D	แปลผล	อันดับที่
RLBR Model				
5. หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานมาตรฐานสูง	4.40	0.63	มาก	5
รวม	4.42	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.21 ระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะทัศนคติ ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจกับระยะเวลาที่วิทยากรใช้ในการฝึกอบรมสำหรับเนื้อหาต่างๆ ในหลักสูตร ($\bar{X} = 4.42$) หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อวิทยากร อาหาร สถานที่ ($\bar{X} = 4.42$) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อเครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมได้ดี ($\bar{X} = 4.41$) และหลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานมาตรฐานสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแสดงดังตารางที่ 4.22 - 4.26

3.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรม ต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	เพศ				T	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)						
1. การฝึกอบรมอย่างมีความสุข	4.27	0.54	4.27	0.54	0.429	0.513
2. การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม	4.01	0.60	4.00	0.54	0.511	0.476
3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา กระบวนการคิด	3.97	0.55	4.07	0.55	0.127	0.722
4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)	3.09	0.83	3.03	0.87	2.054	0.153
5. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)	3.74	0.61	3.96	0.60	3.948	0.048
รวม	3.82	0.63	3.87	0.62	1.4138	0.3824

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	เพศ				T	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5 หลักการใหม่ (New Five Principles)						
1. หลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้	3.95	0.51	4.01	0.51	0.001	0.980
2. หลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรม ที่หลากหลาย	4.16	0.55	4.13	0.59	0.310	0.578
3. หลักการใช้สื่อประสม	4.17	0.54	4.23	0.52	0.000	0.983
4. หลักการใช้เกมและกิจกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.16	0.57	4.12	0.54	0.203	0.653
5. หลักการทำงานเป็นทีมของ คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม	4.30	0.55	4.37	0.54	0.028	0.866
รวม	4.15	0.54	4.17	0.54	0.1084	0.8120
5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)						
1. สำนวความต้องการการฝึกอบรม ตามหลักสมรรถนะ	3.81	0.62	3.95	0.66	0.135	0.713
2. ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม ตามหลักสมรรถนะ	4.18	0.53	4.28	0.46	0.564	0.453
3. วางแผนเตรียมการฝึกอบรม ให้พร้อมสรรพ	4.28	0.59	4.31	0.58	0.025	0.873
4. ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้	4.38	0.57	4.35	0.53	1.385	0.240
5. ประเมินผลการฝึกอบรมด้วยRLBR Model	4.40	0.53	4.44	0.58	2.617	0.107
รวม	4.21	0.57	4.27	0.56	0.9452	0.4772

จากตารางที่ 4.22 ของ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา

ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.97$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.09$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 4.07$) ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.00$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.03$)

กล่าวคือ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.048

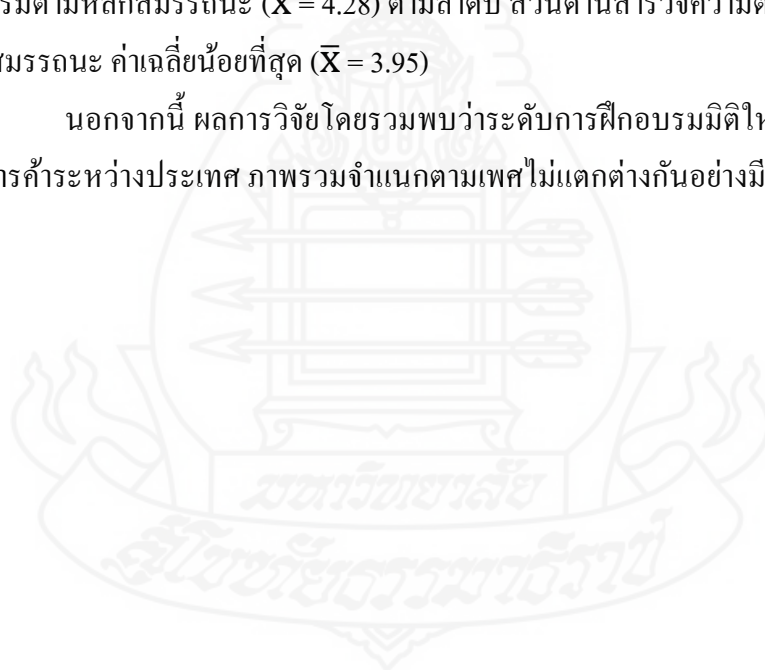
5 หลักการใหม่ (New Five Principles) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.17$) ด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.16$) และด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.95$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.23$) ด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.13$) และด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.01$)

5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา ด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.38$) ด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.28$) และด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.81$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.35$) ด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.31$) และด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.95$)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยโดยรวมพบว่าระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ภาพรวมจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



3.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรม ต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามอายุ

การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	อายุ								F	Sig
	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)										
1. การฝึกอบรมอย่างมีความสุข	4.27	0.57	4.23	0.54	4.31	0.46	4.43	0.56	0.830	0.478
2. การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม	3.92	0.61	3.99	0.53	4.02	0.52	4.37	0.71	2.997	0.031
3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา กระบวนการคิด	4.03	0.62	3.98	0.51	4.04	0.51	4.27	0.59	1.503	0.214
4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา สุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)	3.09	0.72	2.94	0.94	3.28	0.74	3.18	0.81	1.810	0.146
5. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา สุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)	3.67	0.70	3.86	0.56	3.97	0.56	4.26	0.52	5.522	0.001
รวม	3.79	0.64	3.80	0.62	3.92	0.56	4.10	0.64	2.5324	0.1740
5 หลักการใหม่ (New Five Principles)										
1. หลักการเน้นผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้	3.91	0.54	3.97	0.51	4.05	0.45	4.18	0.54	1.694	0.169
2. หลักการใช้เทคนิค การฝึกอบรมที่หลากหลาย	4.11	0.55	4.12	0.59	4.20	0.58	4.22	0.52	0.387	0.763
3. หลักการใช้สื่อประสม	4.16	0.51	4.21	0.57	4.25	0.46	4.20	0.53	0.261	0.854
4. หลักการใช้เกมและกิจกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.11	0.54	4.13	0.56	4.22	0.52	4.16	0.69	0.429	0.732
5. หลักการทำงานเป็นทีมของ คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม	4.25	0.62	4.35	0.51	4.35	0.53	4.53	0.53	1.397	0.244
รวม	4.11	0.55	4.16	0.54	4.22	0.51	4.26	0.56	0.8336	0.5524

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร	อายุ								F	Sig
	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)										
1. สำรวจความต้องการ การฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ	3.90	0.68	3.88	0.64	3.87	0.62	3.87	0.61	0.034	0.992
2. ออกแบบหลักสูตร การฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ	4.22	0.56	4.19	0.49	4.37	0.41	4.29	0.45	1.515	0.211
3. วางแผนเตรียมการฝึกอบรม ให้พร้อมสรรพ	4.35	0.61	4.23	0.60	4.28	0.53	4.57	0.48	1.982	0.117
4. ดำเนินการฝึกอบรม ให้เกิดการเรียนรู้	4.36	0.54	4.32	0.58	4.36	0.48	4.67	0.47	2.157	0.094
5. ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model	4.38	0.62	4.38	0.56	4.48	0.43	4.68	0.46	1.786	0.150
รวม	4.24	0.60	4.20	0.58	4.27	0.49	4.41	0.49	1.4948	0.3128

จากตารางที่ 4.23 ของ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาด้าน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.92$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.09$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.99$) ด้านการฝึกอบรม

เพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.98$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.94$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.02$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.28$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 4.27$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.18$)

กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.031 และมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

5 หลักการใหม่ (New Five Principles) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.16$) ด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.11$) และด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.91$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากร และผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.21$) ด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.13$) และด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากร และผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.25$) ด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.22$) และด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.05$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.22$) ด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.20$) และด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.16$)

5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.36$) ด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.35$) และด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.90$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) ด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.23$) และด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.88$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.37$) ด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.36$) และด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.87$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมาด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.67$) ด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.57$) และด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.87$)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยโดยรวมพบว่าระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ภาพรวมจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 สมมติฐานที่ 3 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรม ต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา

การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	ระดับการศึกษา								F	Sig
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.		อนุปริญญา/ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)										
1. การฝึกอบรมอย่างมีความสุข	4.46	0.51	4.38	0.44	4.24	0.54	4.25	0.59	1.106	0.347
2. การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม	4.07	0.68	3.93	0.60	3.99	0.54	4.06	0.64	0.421	0.738
3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด	3.97	0.51	3.90	0.57	4.03	0.54	4.08	0.59	0.673	0.569
4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)	3.40	0.43	3.28	0.52	3.03	0.90	2.94	0.90	1.723	0.163
5. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)	4.13	0.53	3.63	0.58	3.81	0.62	4.05	0.54	4.460	0.005
รวม	4.01	0.53	3.83	0.54	3.82	0.63	3.88	0.65	1.6766	0.3644
5 หลักการใหม่ (New Five Principles)										
1. หลักการเน้นผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้	4.00	0.41	3.84	0.50	3.99	0.48	4.05	0.62	1.092	0.353
2. หลักการใช้เทคนิค การฝึกอบรมที่หลากหลาย	4.39	0.49	4.10	0.62	4.09	0.54	4.27	0.62	2.185	0.090
3. หลักการใช้สื่อประสม	4.17	0.52	4.24	0.63	4.18	0.52	4.23	0.52	0.165	0.920
4. หลักการใช้เกมและกิจกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	3.83	0.64	4.07	0.54	4.17	0.55	4.17	0.55	1.614	0.187
5. หลักการทำงานเป็นทีมของ คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม	4.68	0.44	4.40	0.52	4.30	0.54	4.33	0.57	2.039	0.109
รวม	4.21	0.50	4.13	0.56	4.15	0.53	4.21	0.58	1.4190	0.3318

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	ระดับการศึกษา								F	Sig
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.		อนุปริญญา/ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)										
1. สำรวจความต้องการ การฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ	3.08	0.37	3.71	0.59	3.95	0.64	3.96	0.62	8.354	0.000
2. ออกแบบหลักสูตร การฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ	4.40	0.37	4.15	0.54	4.19	0.51	4.37	0.45	2.361	0.072
3. วางแผนเตรียมการฝึกอบรม ให้พร้อมสรรพ	4.38	0.46	4.12	0.60	4.28	0.60	4.46	0.52	2.441	0.065
4. ดำเนินการฝึกอบรม ให้เกิดการเรียนรู้	4.40	0.47	4.31	0.61	4.28	0.54	4.62	0.50	5.357	0.001
5. ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model	4.78	0.34	4.36	0.57	4.36	0.58	4.55	0.47	3.425	0.018
รวม	4.21	0.40	4.13	0.58	4.21	0.57	4.39	0.51	4.3876	0.0312

จากตารางที่ 4.24 ของ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 4.13$) ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.07$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.40$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.90$) และด้านการฝึกอบรม

เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.28$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.99$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.03$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 4.08$) ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.06$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.94$)

กล่าวคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.005

5 หลักการใหม่ (New Five Principles) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมาด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.39$) ด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.17$) และด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.83$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการดำเนินงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.24$) ด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.10$) และด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.84$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการดำเนินงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.18$) ด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.17$) และด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.99$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการดำเนินงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.27$) ด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.23$) และด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.05$)

5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) รองลงมาด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.40$) ด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.40$) และด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.08$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.31$) ด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.15$) และด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.71$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.28$) และด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.95$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมาด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model ($\bar{X} = 4.55$) ด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.46$) และด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.96$)

กล่าวคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และมีความคิดเห็นด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

นอกจากนี้ ผลการวิจัยโดยรวมพบว่าระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 สมมติฐานที่ 4 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรม ต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	ระยะเวลาในการทำงาน								F	Sig
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)										
1. การฝึกอบรมอย่างมีความสุข	4.25	0.58	4.27	0.47	4.19	0.63	4.50	0.51	1.633	0.182
2. การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม	3.96	0.57	3.99	0.55	4.01	0.53	4.20	0.71	1.036	0.377
3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา กระบวนการคิด	3.97	0.57	4.03	0.51	3.99	0.54	4.26	0.50	1.780	0.152
4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา สุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)	3.02	0.84	3.11	0.90	2.96	0.77	3.10	0.76	0.331	0.803
5. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา สุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)	3.66	0.64	3.97	0.57	3.92	0.60	4.15	0.50	6.530	0.000
รวม	3.77	0.64	3.87	0.60	3.81	0.61	4.04	0.59	2.2620	0.3028
5 หลักการใหม่ (New Five Principles)										
1. หลักการเน้นผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้	3.09	0.54	4.03	0.47	3.95	0.50	4.16	0.53	2.116	0.099
2. หลักการใช้เทคนิค การฝึกอบรมที่หลากหลาย	4.07	0.60	4.18	0.54	4.16	0.62	4.27	0.53	1.132	0.337
3. หลักการใช้สื่อประสม	4.11	0.53	4.25	0.54	4.33	0.50	4.23	0.48	1.730	0.161
4. หลักการใช้เกมและกิจกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.13	0.56	4.14	0.55	4.19	0.52	4.15	0.64	0.072	0.975
5. หลักการทำงานเป็นทีมของ คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม	4.28	0.57	4.36	0.52	4.35	0.53	4.46	0.56	0.831	0.478
รวม	4.10	0.56	4.19	0.52	4.19	0.54	4.25	0.55	1.1762	0.4100

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	ระยะเวลาในการทำงาน								F	Sig
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)										
1. สำรวจความต้องการ การฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ	3.99	0.62	3.75	0.62	4.05	0.70	3.80	0.68	3.264	0.022
2. ออกแบบหลักสูตร การฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ	4.13	0.56	4.26	0.45	4.40	0.39	4.38	0.41	3.376	0.019
3. วางแผนเตรียมการฝึกอบรม ให้พร้อมสรรพ	4.26	0.63	4.29	0.56	4.35	0.64	4.47	0.46	0.796	0.497
4. ดำเนินการฝึกอบรม ให้เกิดการเรียนรู้	4.32	0.59	4.32	0.55	4.50	0.44	4.61	0.43	2.524	0.058
5. ประเมินผลการฝึกอบรม ด้วย RLBR Model	4.35	0.62	4.44	0.51	4.48	0.47	4.60	0.46	1.477	0.221
รวม	4.21	0.60	4.21	0.54	4.36	0.53	4.37	0.49	2.2874	0.1634

จากตารางที่ 4.25 ของ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.96$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.02$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.99$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ

และลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.11$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.99$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.96$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 4.26$) ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.20$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.10$)

กล่าวคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

5 หลักการใหม่ (New Five Principles) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.13$) ด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.11$) และด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.09$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีม

ของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.25$) ด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.18$) และด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.03$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.33$) ด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.19$) และด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.95$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.27$) ด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.23$) และด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.15$)

5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) ด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.26$) และด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.99$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) ด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.29$)

และด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.75$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model ($\bar{X} = 4.48$) ด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.40$) และด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.05$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมาด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model ($\bar{X} = 4.60$) ด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.47$) และด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.80$)

กล่าวคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.022 และมีความคิดเห็นด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.019

นอกจากนี้ ผลการวิจัยโดยรวมพบว่าระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 สมมติฐานที่ 5 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการการฝึกอบรม ต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามประเภทบุคลากร

การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	ประเภทบุคลากร										F	Sig
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		พนักงานกองทุน		ผู้ปฏิบัติงานกรม			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)												
1. การฝึกอบรมอย่างมีความสุข	4.33	0.55	4.40	0.46	4.21	0.47	4.24	0.43	4.19	0.59	1.004	0.406
2. การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม	4.12	0.59	4.02	0.66	3.87	0.47	3.85	0.62	3.94	0.52	2.161	0.074
3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด	4.11	0.59	3.91	0.41	3.96	0.37	3.96	0.49	3.96	0.58	1.214	0.305
4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)	3.03	0.84	3.40	0.53	3.35	0.74	2.92	0.99	2.98	0.86	1.784	0.133
5. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)	3.89	0.62	4.02	0.63	4.01	0.56	3.94	0.56	3.68	0.61	2.478	0.045
รวม	3.90	0.64	3.95	0.54	3.88	0.53	3.78	0.62	3.75	0.63	1.7282	0.1926
5 หลักการใหม่ (New Five Principles)												
1. หลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้	3.98	0.59	3.82	0.37	4.06	0.39	4.08	0.33	3.95	0.50	0.861	0.488
2. หลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย	4.10	0.62	4.25	0.55	4.16	0.52	4.29	0.46	4.12	0.56	0.727	0.574
3. หลักการใช้สื่อประสม	4.23	0.54	4.22	0.54	4.10	0.46	4.25	0.56	4.17	0.54	0.483	0.748
4. หลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.21	0.57	3.72	0.67	4.16	0.52	3.99	0.54	4.16	0.51	2.700	0.031
5. หลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม	4.31	0.60	4.60	0.47	4.33	0.48	4.35	0.44	4.33	0.54	0.792	0.531
รวม	4.16	0.58	4.12	0.52	4.16	0.47	4.19	0.46	4.15	0.53	1.1126	0.4744

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	ประเภทบุคลากร										F	Sig
	ข้าราชการ		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงาน ราชการ		พนักงาน กองทุน		ผู้ปฏิบัติงาน กรม			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)												
1. สำรวจความต้องการ การฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ	3.97	0.64	3.21	0.55	3.74	0.57	3.68	0.62	3.99	0.62	5.702	0.000
2. ออกแบบหลักสูตร การฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ	4.21	0.55	4.37	0.38	4.35	0.41	4.31	0.40	4.17	0.49	1.188	0.316
3. วางแผนเตรียมการ ฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ	4.38	0.64	4.13	0.61	4.38	0.42	4.15	0.55	4.23	0.57	1.555	0.187
4. ดำเนินการฝึกอบรม ให้เกิดการเรียนรู้	4.43	0.54	4.43	0.50	4.32	0.52	4.32	0.60	4.28	0.56	1.075	0.369
5. ประเมินผลการฝึกอบรม ด้วย RLBR Model	4.41	0.56	4.77	0.40	4.57	0.49	4.35	0.56	4.34	0.58	2.236	0.066
รวม	4.28	0.59	4.18	0.49	4.27	0.48	4.16	0.55	4.20	0.56	2.3512	0.18760

จากตารางที่ 4.26 ของ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 4.11$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.03$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 4.02$) และด้านการฝึกอบรม

เพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.40$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นพนักงานราชการ มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุขมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.96$) และด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.35$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นพนักงานกองทุน มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุขมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.94$) และด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.92$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานกรม มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอย่างมีความสุขมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.94$) และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.98$)

กล่าวคือ ประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.045

5 หลักการใหม่ (New Five Principles) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$)

รองลงมาด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.23$) ด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.21$) และด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.98$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากร และผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมาด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.25$) ด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.22$) และด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.72$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นพนักงานราชการ มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.16$) ด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.16$) และด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.06$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นพนักงานกองทุน มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.29$) ด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.25$) และด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.99$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นผู้ประกอบการ มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาด้านหลักการใช้สื่อประสม ($\bar{X} = 4.17$) ด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.16$) และ

ด้านหลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.95$)

กล่าวคือ ประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.031

5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) พบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model ($\bar{X} = 4.41$) ด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.38$) และด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมาด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.43$) ด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.37$) และด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรม ตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.21$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นพนักงานราชการ มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมาด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.38$) ด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.35$) และด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.74$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นพนักงานกองทุน มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) ด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.31$) และด้านวางแผน

เตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.68$)

บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานกรม มีความคิดเห็นต่อระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาด้านดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านวางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ($\bar{X} = 4.23$) และด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ ส่วนด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.99$)

กล่าวคือ ประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

นอกจากนี้ ผลการวิจัยโดยรวมพบว่าระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ต่อการฝึกอบรม

แบบสอบถาม จำนวน 253 ชุด มีบุคลากรตอบทั้งสิ้น จำนวน 253 ชุด จำแนกได้ ดังนี้
ข้าราชการ จำนวน 109 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน พนักงานราชการ จำนวน 31 คน พนักงาน
กองทุน จำนวน 26 คน และ ผู้ปฏิบัติงานกรม จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 100 สรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.27 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ต่อการฝึกอบรม

แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมมิติใหม่	ความถี่ (ราย)
1. ควรมีการสอดแทรกกิจกรรมสันทนาการต่างๆ ระหว่างการฝึกอบรมให้มากขึ้น เช่น ดนตรี ศิลปะ กีฬา เกม เพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด ระหว่างการ ฝึกอบรม	7
2. ควรมีการสำรวจความต้องการจากบุคลากรในเรื่องของวิชาที่ต้องการเข้ารับการ ฝึกอบรมให้มากขึ้น	3
3. ควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้มีความทันสมัย และมีความเพียงพอต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	2
4. ควรปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย ตรงกับสถานการณ์ปัจจุบัน มากที่สุด	1
5. ควรจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญ เฉพาะด้าน มาสอนให้มากขึ้นกว่าเดิม	1
6. บางหลักสูตรควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมให้มากขึ้น เนื่องจากบางครั้งเนื้อหา ในหลักสูตรมีค่อนข้างมาก เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ศึกษาเนื้อหาได้อย่างเต็มที่	1

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยจะนำเสนอ 3 ตอนคือ สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

1.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรการวิจัย คือ บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน ผู้ปฏิบัติงานกรมจำนวนทั้งสิ้น 687 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 253 คน

1.2.2 เครื่องมือสำหรับการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วนประกอบ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทบุคลากร ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยแบ่งออกเป็น 5 ทฤษฎีใหม่ 5 หลักการใหม่ 5 ขั้นตอนใหม่ ดังนี้

5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)

- 1) ทฤษฎีการฝึกอบรมอย่างมีความสุข
- 2) ทฤษฎีการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม
- 3) ทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด
- 4) ทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย
(ศิลปะ ดนตรี กีฬา)
- 5) ทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย
(การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)

5 หลักการใหม่ (New Five Principles)

- 1) หลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้
- 2) หลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- 3) หลักการใช้สื่อประสม
- 4) หลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- 5) หลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม

5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)

- 1) ขั้นที่ 1 สำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ
- 2) ขั้นที่ 2 ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ
- 3) ขั้นที่ 3 วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ
- 4) ขั้นที่ 4 ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้
- 5) ขั้นที่ 5 ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model และ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open - Ended Question) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 253 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 253 ฉบับ แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำแบบสอบถามเข้าสู่ระบบการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติต่อไป

1.2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ แจกแจงความถี่ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรม สถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมของบุคลากรกรม และวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบ

สมมติฐาน ใช้สถิติค่าที (t-Test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม คือ เพศ และสถิติเอฟ (f-Test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ไม่ต่างกัน

1.3.2 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ไม่ต่างกัน

1.3.3 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ไม่ต่างกัน

1.3.4 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ไม่ต่างกัน

1.3.5 บุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีประเภทบุคลากร ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่า เพศชาย ตามลำดับ
- 1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี อายุระหว่าง 41 - 50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ
- 1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมา มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา/ปวส. และ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ตามลำดับ
- 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี ระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ตามลำดับ
- 1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานกรมพนักงานราชการ พนักงานกองทุน และลูกจ้างประจำ ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ต่อการฝึกอบรม มิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในหลักการ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมอย่างมีความสุข รองลงมาคือ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การฝึกอบรมพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)

5 หลักการใหม่ (New Five Principles) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากร และผู้จัดการฝึกอบรม รองลงมาคือ การฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม การฝึกอบรมโดยใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้

5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model รองลงมาคือ ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ

1.4 ทดสอบสมมติฐาน จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษา ได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 5.1 ตารางทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการ ฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรม ต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการ ฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรม ต่างกัน	ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรม ต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรม ต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรม ต่างกัน	ปฏิเสธ

สรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในภาพรวมจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานหรือปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ต่อการฝึกอบรม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ แบ่งเป็น 3 หลักการ ดังนี้

2.1.1 หลักการ 5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากทุกด้านพบว่า การฝึกอบรมอย่างมีความสุข การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม และ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก วิทยากรนำเทคนิคใหม่ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ มีการแบ่งกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติ ฝึกจัดลำดับกระบวนการคิดแบบเป็นขั้นตอน และยังสร้างบรรยากาศที่ดี เป็นกันเองระหว่างการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทพันธ์ เป็ร็ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Brain หมายถึง มีการศึกษาหาความรู้ พัฒนา

ตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ การเข้าร่วมกิจกรรมหลักสูตรอบรมต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานของตนเองได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Suwadi Uppinchai (2010) กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ (1) สร้างสมาชิกการศึกษาของชุมชน (2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างเครือข่ายการระดมทุนและทรัพยากรในการพัฒนาการศึกษา (3) พัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชน (4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการฝึกอบรมไม่ค่อยนิยมนำศิลปะ ดนตรี กีฬา มาใช้หรือสอดแทรก ระหว่างการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จอยซ์ และเวลล์ (Joyce and Weil, 2000 : 9) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แบบแผนของการสอน หรือกิจกรรมต้องแสดงความสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยองค์ประกอบไม่ว่าหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล รวมถึงกิจกรรมสนับสนุนอื่นๆ ต้องผ่านขั้นตอนการสร้างอย่างเป็นระบบ และด้วยเหตุผลดังกล่าว รูปแบบการสอน โดยใช้ศิลปะเป็นฐานเพื่อส่งเสริมงานสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรี (SILPA Model) จึงมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี

2.1.2 หลักการ 5 หลักการใหม่ (New Five Principles) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากทุกด้านพบว่า การฝึกอบรมทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม การฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม การฝึกอบรมโดยใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก เนื่องจากได้เชิญคณะวิทยากรที่มีคุณวุฒิ ประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพมาฝึกสอน รวมถึงมีการเตรียมสื่อการสอนต่างๆ โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย มีความทันสมัยในการถ่ายทอดความรู้ และยังสอดแทรกกิจกรรมหรือเกม เพื่อสร้างการเรียนรู้ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจหลักสูตรได้ง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิจิตร อวະกุล (2540) กล่าวว่า วิทยากรที่ดีต้องรู้จักเทคนิค กลวิธีการสอนแบบต่างๆ และมีความสามารถที่จะเลือกใช้เทคนิคเพื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสามารถนำไปปฏิบัติและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชลทิตย์ เอี่ยมสำอาง (2544) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่มีสื่อภาพและภาพเคลื่อนไหวประกอบบทเรียนจะช่วยให้ผู้เรียนสนุกกับการเรียน สนใจติดตามการเรียนรู้ โดยเฉพาะในการเรียนการสอนผ่านอินเทอร์เน็ต จะต้องมีสื่อที่มีความเหมาะสมกับเว็บไซต์การฝึกอบรม การจัดทำเนื้อหาเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมและความสามารถเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Jhonson, McHugo and Hall (2006, p. 379-383) ที่ได้ศึกษาการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน มาใช้ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบการสอนแบบออนไลน์ ร่วมกับการสอนแบบบรรยาย พบว่า การเรียนการสอนแบบผสมผสานเป็นการนำข้อดีที่สุดของการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมและระบบการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์เข้าด้วยกัน ผู้เรียนสามารถฝึกปฏิบัติและทบทวนความรู้เดิมได้ตลอดเวลา จะเห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมที่ออกแบบไว้นั้นใช้วิธีการหลากหลายเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจที่ได้พบปะพูดคุยเพื่อซักถามปัญหาและแลกเปลี่ยนแนวคิดกับวิทยากรและผู้เข้าอบรม ทำให้มีความเข้าใจชัดเจนมากขึ้น

และด้านการฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยน้อย แต่อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ยังคงเน้นวิทยากรเป็นผู้บรรยายอย่างเดียวเป็นส่วนใหญ่ มีการแบ่งกลุ่มเปิดโอกาสให้เสนอแนวคิดใหม่ๆ บ้าง แต่ยังไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤมล รอดเนียม (2554, น. 14-16) กล่าวว่า การออกแบบขั้นตอนในการฝึกอบรมได้ประยุกต์ใช้แนวคิดที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบผสมผสาน คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Gagne ซึ่งได้นำเสนอแนวความคิดในการเรียนการสอนโดยใช้หลักการนำเสนอเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วยหลักการสอน 9 ประการ ได้แก่ (1) เร่งเร้าความสนใจ (2) บอกวัตถุประสงค์ (3) ทบทวนความรู้เดิม (4) นำเสนอเนื้อหาใหม่ (5) ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (6) กระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (7) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (8) ทดสอบความรู้ใหม่ และ (9) สรุปและนำไปใช้

2.1.3 หลักการ 5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากทุกด้านพบว่า ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ และออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ก่อนการฝึกอบรมมีการวางแผนเตรียมการในทุกๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสถานที่จัดอบรมให้มีความเหมาะสม อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความทันสมัย มีการออกแบบหลักสูตรให้ตรงกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งวิทยากรสร้างบรรยากาศที่ดี ตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น และหลังจบการฝึกอบรม มีการวัดผล ประเมินความรู้ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด และยังคงติดตามผลถึงการนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง หน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานอย่างไรบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมชาติ กิจจรยง (2547) ที่กล่าวว่า การดำเนินการฝึกอบรมหรือการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย (1) การเตรียมการก่อนการจัดฝึกอบรม คือ วิเคราะห์ความจำเป็นในการจัด

ฝึกอบรม หาสิ่งที่ต้องการในการฝึกอบรม พัฒนาเนื้อหาของหลักสูตร กำหนดและเชิญวิทยากร เลือกรูปแบบการฝึกอบรมและสื่อที่จะใช้ ติดต่อสถานที่ฝึกอบรม ส่งหนังสือเชิญผู้เข้าฝึกอบรม จัดทำ เอกสารประกอบการฝึกอบรม (2) การเตรียมการวันเปิดการอบรม คือ จัดเตรียมสถานที่ เช่น กำหนดที่นั่งและป้ายชื่อ รายชื่อผู้เข้าฝึกอบรม จัดเตรียมโสตทัศนูปกรณ์ เช่น ตรวจสอบระบบเสียง/ การบันทึกเสียง ตรวจสอบระบบแสงสว่าง ตรวจสอบระบบความเย็น (3) การจัดการในระหว่างการอบรม และวันปิดอบรมจะต้องจัดการ คือ จัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประสานงานกับฝ่ายสถานที่ อำนวยความสะดวก (4) การดำเนินการภายหลังการอบรมเสร็จสิ้น คือ ทำรายงานประเมินผลการจัดฝึกอบรม จัดทำ รายงานการฝึกอบรมส่งให้หน่วยงาน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สจัด อุทรานันท์ (2537) ที่ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (2) การกำหนด จุดมุ่งหมาย (3) การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ (4) การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล (5) การนำหลักสูตรไปใช้ (6) การประเมินผลการใช้หลักสูตร และ (7) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

และด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยน้อย แต่อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้จัดการการฝึกอบรมไม่ค่อยนิยมสำรวจความต้องการในหลักสูตรที่ต้องการ อบรมมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิภา อุดมฉันทน์ (2544) กล่าวว่า ชุดฝึกอบรมที่ได้จากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม เลือกเนื้อหาตามที่คุณเข้ารับการอบรมต้องการ เลือกสื่อและ วิธีการนำเสนอที่เป็นลักษณะสื่อประสม นำเสนอเนื้อหาโดยแบ่งเป็นหน่วยย่อยๆ ตามลำดับและ การนำไปใช้ประโยชน์ พร้อมทั้งมีแบบทดสอบให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และส่งผลทำให้ได้ชุดฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม

2.2 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรต่อการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำแนกตาม เพศ โดยรวมพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมิติใหม่โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายได้รับการฝึกอบรมที่มาตรฐานใกล้เคียงกัน ทำให้เกิดการพัฒนาที่ดี ทั้งต่อตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สหพันธ์ พูลทวี (2547, น. 61) ได้ศึกษาประสิทธิผลในการฝึกอบรมพนักงาน CALL CENTER ของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หลักสูตร AGENT 1 ที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการฝึกอบรมพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ยังมีบางข้อที่มีความคิดเห็นต่างกัน คือ ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) กล่าวคือ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมิติใหม่ต่างกัน

2.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมิติใหม่โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก มีความเห็นว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญทำให้เกิดการพัฒนาที่ดี ทั้งต่อตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรินทร์ จิตยานุรักษ์ (2546, น. 72) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า อายุที่ต่างกันของหัวหน้างาน มีทัศนคติต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการสอนงานไม่แตกต่างกัน แต่ยังมีบางข้อที่มีความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้ ด้านการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม และด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมิติใหม่ต่างกัน

2.2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมิติใหม่โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก มีความเห็นว่า ไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใดต่างก็ต้องการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถให้กับตนเอง จึงทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมิติใหม่โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สหพันธ์ พูลทวี (2547, น. 61) ได้ศึกษาประสิทธิผลในการฝึกอบรมพนักงาน CALL CENTER ของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หลักสูตร AGENT 1 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ยังมีบางข้อที่มีความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้ ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ และด้านออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ กล่าวคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมิติใหม่ต่างกัน

2.2.4 ผลการเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมิติใหม่โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำงานมานาน อาจมีความรู้ความชำนาญในงานที่ทำมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า จึงอาจจะอยากเพิ่มทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรญาณ์ โคตรชมพู (2553, น. 14) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การฝึกฝนทักษะ ความสามารถ และการปรับเปลี่ยน

ทัศนคติของบุคคลในองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การฝึกอบรมต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเป็นกระบวนการ ตั้งแต่บุคลากรเริ่มปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากงาน แต่ยังมีบางข้อที่มีความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้ ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ และด้านออกแบบหลักสูตร การฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ กล่าวคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมิติใหม่ต่างกัน

2.2.5 ผลการเปรียบเทียบระดับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมิติใหม่โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งมีความสำคัญต่างกัน ตำแหน่งสูงอาจต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่มากกว่าตำแหน่งที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัสวดี บัวชุม (2552, น. 5) ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารระดับต้น กรมโยธาธิการและผังเมือง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารระดับต้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักบริหารระดับต้นเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดการฝึกอบรม ปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกอบรมจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้าน ได้แก่ หมวดจิตวิทยาการบริหาร หมวดการบริหารจัดการ หมวดสภาพแวดล้อมในการบริหาร หมวดคุณธรรมและจริยธรรม และหมวดภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ผู้ผ่านการอบรมมีปัญหาในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังมีบางข้อที่มีความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้ ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ) ด้านหลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และด้านสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ กล่าวคือ ประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมมิติใหม่ต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

3.1.1 ควรนำการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย ทางด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา การฝึกฝนกาย วาจา ใจ มาใช้ โดยส่งเสริมให้มีข้อดังกล่าวในระหว่างการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีศักยภาพ เกิดความรู้ ความสามารถที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

3.1.2 ควรฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ โดยมีการจัดรูปแบบการแบ่งกลุ่ม เพื่อระดมสมอง เสนอแนวคิดใหม่ๆ แลกเปลี่ยนทัศนคติต่อกัน

3.1.3 ควรสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ โดยผู้จัดทำโครงการ ควรทำแบบสำรวจความต้องการ เพื่อจะได้นำไปออกแบบหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง

3.1.4 ควรให้วิทยากรมีเทคนิคการสร้างกิจกรรมใหม่ๆ ถ่ายทอดความรู้ที่น่าสนใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความอยากเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

3.1.5 ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกำลังใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนที่เข้าร่วมฝึกอบรม

3.1.6 ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ

3.1.7 ควรมีการนำศิลปะมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การวาดภาพ เป็นต้น

3.1.8 ควรนำการฝึกฝนทางกายภาพมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ การฝึกความมีสติเพื่อพัฒนาปัญญา เป็นต้น

3.1.9 ควรมีการจัดแบ่งกลุ่ม มอบหมายหัวข้อ กำหนดเวลา ควบคุมเวลา และนำเสนอผลงานกับเพื่อนที่เข้ารับการฝึกอบรม

3.1.10 ควรให้วิทยากรใช้วิธีการและเทคนิคที่หลากหลายในการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1.11 ควรจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ให้มีความหลากหลาย และมีความทันสมัย

3.1.12 ควรให้วิทยากรนำเกมมาใช้ในการฝึกอบรม เพื่อสร้างบรรยากาศ สนุกสนาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1.13 ควรให้คณะวิทยากรมีความเห็น และทัศนคติที่ตรงกัน และทำงานเป็นทีมแบบมืออาชีพ

3.1.14 ควรมีการสำรวจคุณสมบัติและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1.15 ควรให้ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมกำหนดประเภทและระดับสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม

3.1.16 ควรมีการวางแผนให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการฝึกอบรม และเหมาะสมกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม

3.1.17 ควรให้วิทยากรสร้างความพึงพอใจในการตอบข้อซักถามให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1.18 ควรติดตามผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าหลังการฝึกอบรมมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ

3.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมมิติใหม่ในครั้งต่อไป โดยการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้รู้ถึงปัญหาให้ครบทุกด้าน และลงลึกมากขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ในปี พ.ศ. 2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2564. จาก <http://www.ditp.go.th>
- การฝึกอบรมในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2564 จาก oknation.nationtv.tv/blog/Print.php?id=498053
- กุลชน ธนาพงศธร และ เสน่ห์ จุ้ยโต. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ในเอกสารการสอนชุด
วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human Resource Management, หน่วยที่ 1-7. (พิมพ์ครั้งที่ 14)
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช : นนทบุรี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เพชรสำนักพิมพ์ : กรุงเทพฯ.
- ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์. (2544). การปฏิรูปการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.). ด้วยกระบวนการเรียนรู้
ทางไกล. มติชน 15, 16.
- ชูลิพร จิณฉนพงษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสาย
อาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2554). การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 4. (พิมพ์ครั้งที่ 1) สาขาวิทยาการจัดการ
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช : นนทบุรี.
- นันทพันธ์ เป็รียน้อย. (2554). *ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง*. (สารนิพนธ์
พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- นฤมล รอดเนียม. (2554). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน
เพื่อพัฒนาจิตวิทยาสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
ดุสิตบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เบจวรรณ นิवासานนท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

- บุญบา สติรปัญญา. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ประวัติความเป็นมาของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2563.
จาก <http://www.ditp.go.th>
- พิรญาณ์ โคตรชมพู. (2553). *การประเมินโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานห้องสมุดเรือนจำกรมราชทัณฑ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2562). ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย. *ประมวลสาระชุดวิชา ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 4 (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช : นนทบุรี.
- รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2563 (DITP). สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2564.
จาก <http://www.ditp.go.th>
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยากรกับการฝึกอบรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2564 จาก <http://blpd.dss.go.th>
- วิภา อุดมฉันท. (2544). *การผลิตสื่อโทรทัศน์และสื่อคอมพิวเตอร์ : กระบวนการสร้างสรรค์และเทคนิคการผลิต* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บั๊คส์ พอยท์.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2562). *เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 5 (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช : นนทบุรี.
- วรินทร์ จิตตยานุรักษ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการสอนงานกับการถ่ายโอนความรู้ของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม*. (วิทยานิพนธ์วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) ไม่ได้ตีพิมพ์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = Human Resource Development*.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังัด อุทรานันท์. (2537). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ลงเดือนการพิมพ์.
- สุจิตรา ชนานันท์. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = Human Resource Development*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็น เพรส.

- สุธินี ฤกษ์จำ. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2558). การฝึกอบรมเชิงระบบ Triple Five Model. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2547). การฝึกอบรมเชิงระบบ : มิติใหม่และพาราไดม์ใหม่. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ ฉบับพิเศษ 1/2547.
- สมคิด บางโม. (2551). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทย์พัฒน์.
- สมชาติ กิจจรยง. (2547). เทคนิคการจัดการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุรัสวดี บัวชุม. (2552). การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารระดับต้น กรมโยธาธิการและผังเมือง. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สหพันธ์ พูลทวี. (2547). ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมพนักงาน CALL CENTER ของ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หลักสูตร AGENT 1. (ปริญญาานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2564. จาก <http://www.ditp.go.th>
- หลักสูตรการบริการผู้ส่งออกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2563 จาก <http://ditp-hrd.blogspot.com/2020/02/blog-post.html>
- อุเทน นวสุธารัตน์. (2551). การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน หลักสูตรผู้บริหารองค์การแนวใหม่สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- Baldwin, T.T., & Ford, J.K. (1988). Transfer of Training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
- Joe, L. (2006). Using blended learning to enhance teaching and learning. n.p.
- Johson, K, McHugo, C, and Hall, T. "Analyzing the efficacy of Blended learning using Technology Enhanced Learning (TEL) and m-learning delivery "Technologies Proceeding of the 23rd annual ascilite conference : Who's learning?. Whose technology?. (2006) : 379-383.

Joyce, B., and Weil, M. (1992). *Models of Teaching*. 3rd. ed. Englewood Cliffs, N.J. :
Prentice-Hall.

Suwadi Uppinchaichut. (2010). *Developing Community Participatory Management Strategies
for Basic Education Institutions in the Northern Highlands (Doctoral Dissertation)*.
Graduate School : Chulalongkorn University.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย
3. อาจารย์ ดร. สุวิดา นวมเจริญ



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๐๖๗๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวภัททรา ปัญญา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การฝึกอบรมมิติใหม่
ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์
จัญโต ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้อง
กับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา
เครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการ
สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๗-๙๒๑-๘๙๘๘๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๒๗๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวภัททิรา ปัญญา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การฝึกอบรมมิติใหม่
ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์
จ्यूโต ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้อง
กับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา
เครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการ
สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๗-๙๒๑-๘๙๘๘๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๗๗๓



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวภัททิรา ปัญญา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การฝึกอบรมมิติใหม่
ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์
จัญโต ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้อง
กับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา
เครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการ
สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๗-๙๒๑-๘๙๘๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

คำชี้แจง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทบุคลากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการดำเนินการฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยแบ่งออกเป็น 5 ทฤษฎีใหม่ 5 หลักการใหม่ 5 ขั้นตอนใหม่ ดังนี้

5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)

- 1) ทฤษฎีการฝึกอบรมอย่างมีความสุข
- 2) ทฤษฎีการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม
- 3) ทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด
- 4) ทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)
- 5) ทฤษฎีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)

5 หลักการใหม่ (New Five Principles)

- 1) หลักการเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้
- 2) หลักการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- 3) หลักการใช้สื่อประสม
- 4) หลักการใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- 5) หลักการทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม

5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)

- 1) ขั้นที่ 1 สำรวจความต้องการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ
- 2) ขั้นที่ 2 ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ
- 3) ขั้นที่ 3 วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ
- 4) ขั้นที่ 4 ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้
- 5) ขั้นที่ 5 ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของคำถามแต่ละข้อ ดังนี้

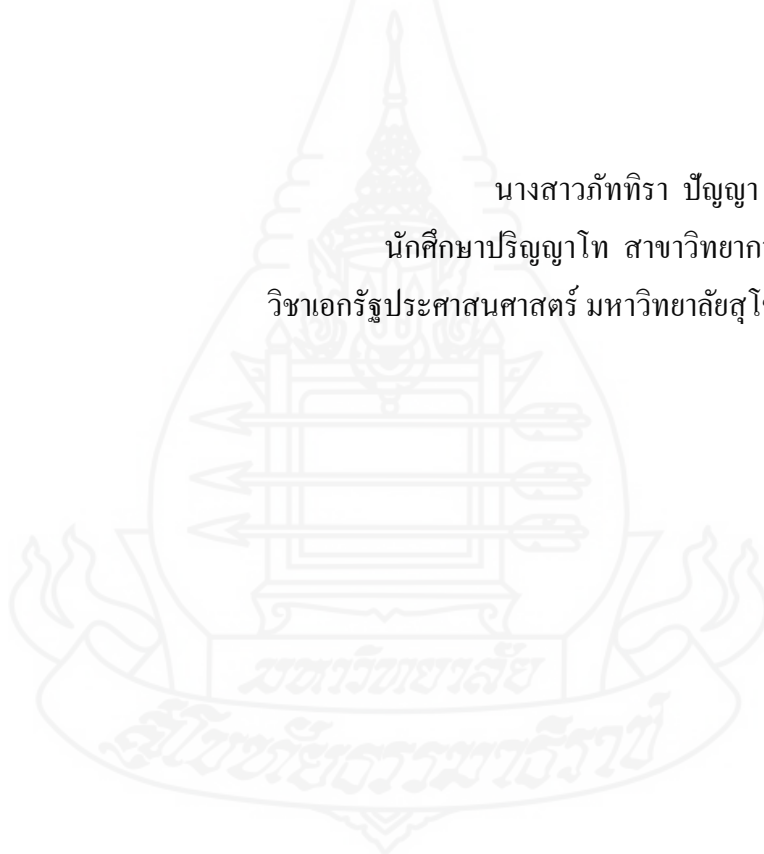
5	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับมาก
3	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับน้อย
1	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด (Open - Ended Question) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

นางสาวภัททิรา ปัญญา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ

วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

อายุ 20 - 30 ปี อายุ 31 - 40 ปี
 อายุ 41 - 50 ปี อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการทำงาน

1 - 5 ปี 6 - 10 ปี
 11 - 15 ปี มากกว่า 15 ปี

5. ประเภทบุคลากร

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
 พนักงานราชการ พนักงานกองทุน ผู้ปฏิบัติงานกรม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการดำเนินการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบทางขวามือ ของแต่ละข้อเพียงอย่างเดียวที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)						
1. การฝึกอบรมอย่างมีความสุข						
1.1	วิทยากรสร้างบรรยากาศที่ดี สุภาพ อ่อนโยน จริงใจ เป็นกันเอง ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
1.2	วิทยากรมีเทคนิคการสร้างกิจกรรมใหม่ๆ ถ่ายทอดความรู้ที่น่าสนใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความอยากเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา					
1.3	เนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรมตรงกับความต้องการของท่านและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้					
1.4	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความประสงค์อยากเรียนรู้ต่อเทคนิคการสร้างกิจกรรมใหม่ๆ ของวิทยากร					
2. การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม						
2.1	มีกิจกรรมแบ่งกลุ่ม เพื่อระดมความคิด แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน					
2.2	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น					
2.3	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันแบบเป็นทีม					
2.4	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกำลังใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนที่เข้าร่วมฝึกอบรม					
2.5	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมซักถาม/อภิปราย/แสดงความคิดเห็นในเนื้อหาหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ กับวิทยากรและเพื่อนร่วมการฝึกอบรม					
3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด						
3.1	วิทยากรได้ใช้วิธีการถาม - ตอบ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกคิดในเรื่องต่างๆ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.2	วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดลำดับกระบวนการคิดแบบเป็นขั้นตอน มีเหตุมีผล					
3.3	วิทยากรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดสร้างสรรค์					
3.4	วิทยากรใช้วิธีการแบ่งกลุ่มระดมความคิดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกิจกรรมต่างๆ					
3.5	วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ต่อการทำกิจกรรมระหว่างฝึกอบรม					
4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)						
4.1	มีการนำศิลปะมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การวาดภาพ เป็นต้น					
4.2	มีการนำดนตรีมาใช้ประกอบกิจกรรมในการฝึกอบรม เช่น ร้องเพลง เล่นดนตรี เป็นต้น					
4.3	มีการนำกีฬามาใช้ประกอบกิจกรรมในการฝึกอบรม เช่น การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรมสันทนาการในช่วงการฝึกอบรม เป็นต้น					
4.4	การนำศิลปะชนิดต่างๆ เข้ามาใช้ในการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา					
4.5	การนำเพลง/ดนตรีเข้ามาใช้ประกอบการฝึกอบรม ทำให้จิตใจและอารมณ์ผ่อนคลายจากความเครียด					
5. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)						
5.1	มีการนำการฝึกฝนทางกายภาพมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ การฝึกความมีสติ เพื่อพัฒนาปัญญา เป็นต้น					
5.2	มีการนำการฝึกฝนทางวาจามาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การไม่พูดโกหกหลอกลวง การฝึกพูดจาไพเราะ น่าฟัง เป็นต้น					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.3	มีการนำการฝึกฝนทางจิตใจมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง การฝึกจิตใจให้มีคุณภาพที่ดี เป็นต้น					
5.4	หลังจากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้และทักษะไปใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน					
5.5	หลังจากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำวิธีการและเทคนิคต่างๆ มาใช้การพัฒนาลักษณะนิสัย และพฤติกรรมเพื่อการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ ได้ดี					
5 หลักการใหม่ (New Five Principles)						
1. การฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้						
1.1	การฝึกอบรมมีการฝึกปฏิบัติเพื่อทดสอบความเข้าใจหรือทักษะในเรื่องที่เข้าอบรม					
1.2	การฝึกอบรมมีการแบ่งกลุ่มเพื่อระดมสมองเสนอแนวคิด และสร้างความคิดใหม่					
1.3	การฝึกอบรมมีการสมมติเหตุการณ์ หรือนำเหตุการณ์จริงเสนอ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกพิจารณาวิเคราะห์ อภิปราย และตัดสินใจแก้ปัญหา					
1.4	การฝึกอบรมมีการจัดแบ่งกลุ่มมอบหมายหัวข้อ กำหนดเวลา ควบคุมเวลา และนำเสนอผลงานกับเพื่อนที่เข้าร่วมการฝึกอบรม					
1.5	มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกคิด วิเคราะห์ วิเคราะห์ ในหัวข้อที่เข้ารับการฝึกอบรม					
2. การฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย						
2.1	วิทยากรใช้สื่อต่างๆ ในการถ่ายทอดความรู้และทักษะแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
2.2	วิทยากรใช้วิธีการและเทคนิคที่หลากหลายในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.3	วิทยากรใช้เอกสารการฝึกอบรม กิจกรรมหรือเกม คอมพิวเตอร์เพื่อสร้างการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
3. การฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม						
3.1	การฝึกอบรมมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เช่น เครื่องฉายภาพ เครื่องขยายเสียง เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น					
3.2	การฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมต่างๆ สามารถกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้มากขึ้น					
3.3	เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความหลากหลายและความทันสมัย					
3.4	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้เนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมจากสื่อประสมได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น					
3.5	วิทยากรใช้สื่อประสมช่วยในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
4. การฝึกอบรมโดยใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้						
4.1	วิทยากรนำเกมมาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อสร้างบรรยากาศสนุกสนาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
4.2	วิทยากรนำกิจกรรมต่างๆ มาใช้ในการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
4.3	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนุกสนานกับกิจกรรม ประกอบเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถได้รวดเร็วขึ้น					
4.4	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ เพิ่มมากขึ้น ในการนำกิจกรรมต่างๆ เข้ามาใช้ในการฝึกอบรม					
4.5	วิทยากรมีความน่าเชื่อถือในการนำเกมและกิจกรรมต่างๆ มาร่วมใช้ในการฝึกอบรม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. การฝึกอบรมทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม						
5.1	คณะวิทยากรมีความเห็น และทัศนคติตรงกัน ทำงานเป็นทีมแบบมืออาชีพ					
5.2	คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีคุณวุฒิ ประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถและทักษะที่ตรงกับเนื้อหาการฝึกอบรม					
5.3	คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีการบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ					
5.4	คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีความรู้ในวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง					
5.5	คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)						
1. สำรวจความต้องการการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ						
1.1	สำรวจความต้องการการฝึกอบรมจากบุคลากรในหน่วยงาน โดยใช้ แบบสอบถาม สัมภาษณ์ สังเกต เป็นต้น					
1.2	สำรวจความต้องการในหัวข้อในหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม					
1.3	สำรวจคุณสมบัติและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
1.4	ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมทำการสำรวจความต้องการและความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม					
1.5	ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมทำการสำรวจสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ						
2.1	วิทยากรนำหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
2.2	วิทยากรนำรูปแบบและวิธีการนำเสนอที่มีคุณภาพประกอบการฝึกอบรม ตามหลักสมรรถนะ					
2.3	ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมกำหนดประเภทและระดับสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม					
2.4	รูปแบบวิธีการนำเสนอความรู้ของวิทยากรสอดคล้องกับประเภทและระดับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาให้มีในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
2.5	หลังการฝึกอบรมมีการประเมินผลระดับและประเภทของสมรรถนะที่เกิดแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
3. วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ						
3.1	มีการวางแผนให้มีความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม					
3.2	มีการวางแผนให้มีความพร้อมของอุปกรณ์มีความเหมาะสมตลอดการฝึกอบรม					
3.3	มีการวางแผนให้มีระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม					
3.4	มีการวางแผนให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม					
4. ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้						
4.1	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจกับเนื้อหาที่ได้รับเข้ารับการอบรม					
4.2	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม เช่น วิทยากร การสร้างบรรยากาศ การอำนวยความสะดวก เป็นต้น					
4.3	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจกับการตอบข้อซักถามของวิทยากร					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.4	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อสื่อและเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ช่วยสร้างการเรียนรู้					
4.5	วิทยากรมีวิธีการสร้างบรรยากาศ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
5. ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model						
5.1	หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อวิทยากร อาหาร สถานที่					
5.2	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อเครื่องมืออุปกรณ์ สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมได้ดี					
5.3	หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจกับระยะเวลาที่วิทยากรใช้ในการฝึกอบรมสำหรับเนื้อหาต่างๆ ในหลักสูตร					
5.4	หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ					
5.5	หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานมาตรฐานสูง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมมิติใหม่ของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ปรับปรุงการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเป็นไปตามแนวทางของท่าน เช่น วิทยากร วิธีการถ่ายทอดความรู้ เนื้อหาวิชา

.....

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ค่า IOC



ผลการวิเคราะห์ค่า IOC

ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) = 0.94

ข้อ	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5 ทฤษฎีใหม่ (New Five Theories)							
1. การฝึกอบรมอย่างมีความสุข							
1.1	วิทยากรสร้างบรรยากาศที่ดี สุภาพ อ่อนโยน จริงใจ เป็นกันเอง ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
1.2	วิทยากรมีเทคนิคการสร้างกิจกรรม ใหม่ๆ ถ่ายทอดความรู้ที่น่าสนใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความอยากเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
1.3	เนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรมตรงกับ ความต้องการของท่านและสามารถ นำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
1.4	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความประสงค์ อยากเรียนรู้ต่อเทคนิคการสร้าง กิจกรรมใหม่ๆ ของวิทยากร	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
2. การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม							
2.1	มีกิจกรรมแบ่งกลุ่ม เพื่อระดม ความคิด แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกัน และกัน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2.2	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี ส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2.3	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันแบบเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2.4	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นกำลังใจและช่วยเหลือซึ่งกันและ กันกับเพื่อนที่เข้าร่วมฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำสำหรับการวิจัย	ผู้ช่วยชาย			รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.5	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมซักถาม/อภิปราย/แสดงความคิดเห็นในเนื้อหาหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ กับวิทยากรและเพื่อนร่วมการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิด							
3.1	วิทยากรได้ใช้วิธีถาม - ตอบ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกคิดในเรื่องต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3.2	วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดลำดับกระบวนการ คิดแบบเป็นขั้นตอน มีเหตุมีผล	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3.3	วิทยากรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3.4	วิทยากรใช้วิธีการแบ่งกลุ่มระดมความคิดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกิจกรรมต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3.5	วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ต่อการทำกิจกรรมระหว่างฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา)							
4.1	มีการนำศิลปะมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การวาดภาพ เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4.2	มีการนำดนตรีมาใช้ประกอบกิจกรรมในการฝึกอบรม เช่น ร้องเพลง เล่นดนตรี เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความสำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4.3	มีการนำกีฬามาใช้ประกอบกิจกรรมในการฝึกอบรม เช่น การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา การจัดการกิจกรรมสนทนาในช่วงการฝึกอบรม เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4.4	การนำศิลปะชนิดต่างๆ เข้ามาใช้ในการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4.5	การนำเพลง/ดนตรี เข้ามาใช้ประกอบการฝึกอบรม ทำให้จิตใจและอารมณ์ผ่อนคลายจากความเครียด	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจาใจ)							
5.1	มีการนำการฝึกฝนทางกายภาพมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ การฝึกความมีสติเพื่อพัฒนาปัญญา เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5.2	มีการนำการฝึกฝนทางวาจามาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การไม่พูดโกหก หลอกลวง การฝึกพูดจาไพเราะน่าฟัง เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5.3	มีการนำการฝึกฝนทางจิตใจมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง การฝึกจิตใจให้มีคุณภาพที่ดี เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5.4	หลังจากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้และทักษะไปใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความสำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.5	หลังจากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำวิธีการและเทคนิคต่างๆ มาใช้การพัฒนาลักษณะนิสัย และพฤติกรรมเพื่อการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นๆ ได้ดี	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5 หลักการใหม่ (New Five Principles)							
1. การฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้							
1.1	การฝึกอบรมมีการฝึกปฏิบัติเพื่อทดสอบความเข้าใจหรือทักษะในเรื่องที่เข้าอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
1.2	การฝึกอบรมมีการแบ่งกลุ่มเพื่อระดมสมอง เสนอแนวคิด และสร้างความคิดใหม่	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
1.3	การฝึกอบรมมีการสมมติเหตุการณ์หรือนำเหตุการณ์จริงเสนอ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกพิจารณาวิเคราะห์ อภิปราย และตัดสินใจแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
1.4	การฝึกอบรมมีการจัดแบ่งกลุ่มมอบหมายหัวข้อ กำหนดเวลา ควบคุมเวลา และนำเสนอผลงานกับเพื่อนที่เข้าร่วมการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
1.5	มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ ในหัวข้อที่เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2. การฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย							
2.1	วิทยากรใช้สื่อต่างๆ ในการถ่ายทอดความรู้และทักษะแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำสำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.2	วิทยากรใช้วิธีการและเทคนิคที่หลากหลายในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2.3	วิทยากรใช้เอกสารการฝึกอบรมกิจกรรมหรือเกมคอมพิวเตอร์เพื่อสร้างการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
3. การฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม							
3.1	การฝึกอบรมมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เช่น เครื่องฉายภาพ เครื่องขยายเสียง เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3.2	การฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมต่างๆ สามารถกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้มากขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3.3	เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความหลากหลายและความทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3.4	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้เนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมจากสื่อประสมได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3.5	วิทยากรใช้สื่อประสมช่วยในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4. การฝึกอบรมโดยใช้เกมและกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้							
4.1	วิทยากรนำเกมมาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อสร้างบรรยากาศสนุกสนาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำสำหรับการวิจัย	ผู้ช่วยชาย			รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4.2	วิทยากรนำกิจกรรมต่างๆ มาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4.3	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนุกสนานกับกิจกรรมประกอบเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้รวดเร็วขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4.4	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ เพิ่มมากขึ้น ในการนำกิจกรรมต่างๆ เข้ามาใช้ในการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4.5	วิทยากรมีความน่าเชื่อถือในการนำเกมและกิจกรรมต่างๆ มาร่วมใช้ในการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5. การฝึกอบรมทำงานเป็นทีมของคณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม							
5.1	คณะวิทยากรมีความเห็น และทัศนคติตรงกัน ทำงานเป็นทีมแบบมีอาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5.2	คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม มีคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและทักษะที่ตรงกับเนื้อหาการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5.3	คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5.4	คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีความรู้ในวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความสำหรับการวิจัย	ผู้ช่วยชาย			รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.5	คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5 ขั้นตอนใหม่ (New Five Steps)							
1. สำรวจความต้องการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ							
1.1	สำรวจความต้องการการฝึกอบรมจากบุคลากรในหน่วยงานโดยใช้แบบสอบถาม สัมภาษณ์ สังเกต เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
1.2	สำรวจความต้องการในหัวข้อในหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
1.3	สำรวจคุณสมบัติและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
1.4	ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมทำการสำรวจความต้องการและความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
1.5	ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมทำการสำรวจสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2. ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ							
2.1	วิทยากรนำหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2.2	วิทยากรนำรูปแบบและวิธีการนำเสนอที่มีคุณภาพประกอบการฝึกอบรม ตามหลักสมรรถนะ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำสำหรับการวิจัย	ผู้ช่วยชาย			รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.3	ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมกำหนดประเภทและระดับสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2.4	รูปแบบวิธีการนำเสนอความรู้ของวิทยากรสอดคล้องกับประเภทและระดับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาให้มีในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2.5	หลังการฝึกอบรมมีการประเมินผลระดับและประเภทของสมรรถนะที่เกิดแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3. วางแผนเตรียมการฝึกอบรมให้พร้อมสรรพ							
3.1	มีการวางแผนให้มีความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3.2	มีการวางแผนให้มีความพร้อมของอุปกรณ์มีความเหมาะสมตลอดการฝึกอบรม	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3.3	มีการวางแผนให้มีระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3.4	มีการวางแผนให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
4. ดำเนินการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้							
4.1	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจกับเนื้อหาที่ได้เข้ารับการอบรม	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความสำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4.2	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม เช่นวิทยากร การสร้างบรรยากาศ การอำนวยความสะดวก เป็นต้น	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
4.3	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจกับการตอบข้อซักถามของวิทยากร	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
4.4	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อสื่อและเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ช่วยสร้างการเรียนรู้	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
4.5	วิทยากรมีวิธีการสร้างบรรยากาศและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5. ประเมินผลการฝึกอบรมด้วย RLBR Model							
5.1	หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อวิทยากร อาหาร สถานที่	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
5.2	หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะทัศนคติ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5.3	หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ความเข้าใจ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5.4	หลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจกับระยะเวลาที่วิทยากรใช้ในการฝึกอบรมสำหรับเนื้อหาต่างๆ ในหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5.5	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อเครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมได้ดี	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
						0.94	

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวภัททิรา ปัญญา
วัน เดือน ปีเกิด	31 มกราคม 2525
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลราชวิถี กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
สถานที่ทำงาน	สำนักประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

