

การศึกษารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิก
สหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด จังหวัดนครสวรรค์



นางสาวเยาวภา ศรีวิชัย

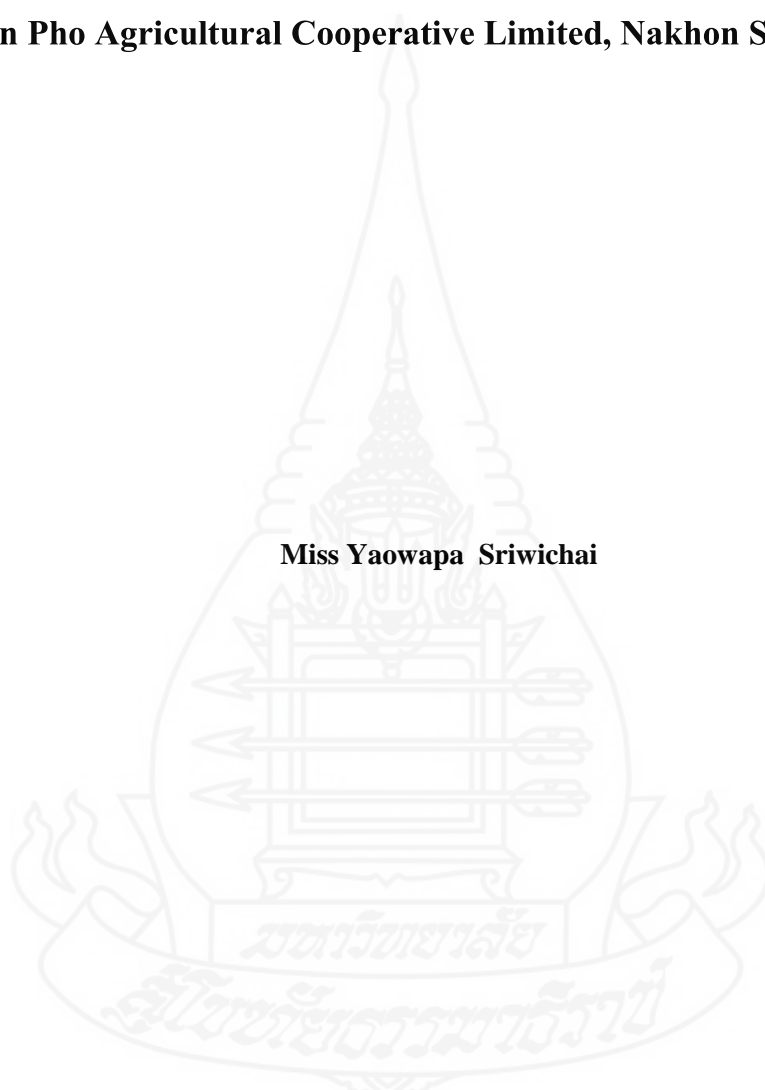
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาสหกรณ์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

Cooperative knowledge transfer model to members

Ban Ton Pho Agricultural Cooperative Limited, Nakhon Sawan Province

Miss Yaowapa Sriwichai



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration in Cooperatives

School of Agricultural Extension and Cooperatives

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	การศึกษารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิก สหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด จังหวัดนครสวรรค์
ชื่อและนามสกุล	นางสาวเยาวภา ศรีวิชัย
แขนงวิชา	สหกรณ์
สาขาวิชา	เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์วรชัย สิงห์ฤกษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



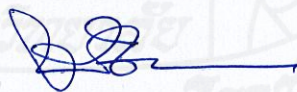
..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์วรชัย สิงห์ฤกษ์)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ นามวงศ์)



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.คูสิต เวชกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด
จังหวัดนครสวรรค์

ผู้ศึกษา นางสาวเขาวภา ศรีวิชัย **รหัสนักศึกษา** 2619000132 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สหกรณ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์วรัชย์ สิงหฤกษ์ **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ ในการเรียนรู้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด 2) ศึกษารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ที่สามารถส่งเสริม การเรียนรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์ 3) ประเมินผลการถ่ายทอดความรู้ของสมาชิกสหกรณ์และ 4) ศึกษา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสหกรณ์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรที่ศึกษา คือ สมาชิกสหกรณ์การเกษตร บ้านต้นโพธิ์ จำกัด ที่ได้รับคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาการมีส่วนร่วม ในการกำกับดูแลสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์” จำนวน 90 คน ในปี พ.ศ. 2562 โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด และผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด จำนวน 15 คน และ ฝ่ายจัดการ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน และ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ และ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า 1) สหกรณ์ประสบปัญหาในด้านความเสี่ยงทางการเงิน ด้านความเพียงพอของ เงินทุน ด้านการนำสินทรัพย์ไปใช้ก่อให้เกิดรายได้ต่ำกว่ากับอัตราเฉลี่ยของสหกรณ์ประเภทการเกษตรขนาด เดียวกัน มีรายได้ไม่เพียงพอค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ด้านความสามารถในการบริหารธุรกิจเงินเชื่อ ธุรกิจจัดหาสินค้ามา จำหน่าย ธุรกิจรวบรวมผลผลิต จึงส่งผลให้มีผลการดำเนินงานเฉพาะธุรกิจขาดทุน โดยความต้องการเพื่อ แก้ปัญหา ได้แก่ การอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกในเรื่องหลักการ อุดมการณ์ วิธีการสหกรณ์ การบริหารการเงิน การบริหารงานสหกรณ์ บทบาทหน้าที่ของสมาชิก และการส่งเสริมอาชีพการเกษตรให้แก่สมาชิก 2) รูปแบบที่ใช้ ในการการถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ เวทีเสวนา ชุมชนนักปฏิบัติ การถ่ายทอดความรู้โดยการเล่าเรื่อง การเรียนรู้จาก บทเรียนที่ผ่านมา และการทบทวนสรุปบทเรียน ตามลำดับ 3) การประเมินผลการถ่ายทอดความรู้พบว่า ผู้ทำ แบบทดสอบหลังเข้ารับการถ่ายทอดความรู้มีคะแนนมากกว่าคะแนนการทำแบบทดสอบก่อนเข้ารับการถ่ายทอด ความรู้ 4) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า ต้องการให้สหกรณ์จัดอบรมการให้ความรู้แก่สมาชิกในรูปแบบการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทุกปี โดยทำให้ได้ความรู้และข้อเสนอแนะที่ดีสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการบริหารงาน ในสหกรณ์ต่อไป

คำสำคัญ รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ สหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด จังหวัดนครสวรรค์

Independent Study title: Cooperative knowledge transfer model to members Ban Ton Pho Agricultural Cooperative Limited, Nakhon Sawan Province

Author: Miss Yaowapa Sriwichai; **ID** 2619000132;

Degree: Master of Business Administration (Cooperative);

Independent Study advisor: Warachai Singharek; Associate Professor,

Academic Year: 2019

Abstract

This objectives of this independent study were to 1) study problem conditions and needs in the learning of members of Ban Ton Pho Agricultural Cooperative Limited 2) to study the knowledge transfer model that can create knowledge extension for members of Ban Ton Pho Agricultural Cooperative Limited 3) to evaluate the knowledge transfer of cooperative members and 4) to study opinions and suggestions of cooperative members.

This research was a mixed research. The population of this study was 90 members of Ban Ton Pho Agricultural Cooperative Limited who got selected to receive the operational training project named “participatory development for cooperative administration of cooperative members” in the year 2019. The sample size came from the entire population and the main informant were 15 operational committees of Ban Ton Pho Agricultural Cooperative Limited and 3 management committees with the total number of 18 people. Tools used in this study were interview and questionnaires. Data was analyzed by using statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The results of the study showed that 1) the cooperative faced with the problems about financial risk, insufficiency of funding, risk of property quality as the cooperative used properties to generate revenue that were lower than the average ratio of other agricultural cooperatives with the same size of organizations. insufficient revenue for the expenses occurred, management ability for credit business, purchasing business, product collection business which led to profit loss in the performance of business-specific. The needs for problem solving were such as training to give knowledge to members on principles, ideologies, cooperative methods, roles and duties of members, and extension on farmer profession to members. 2) Forms of knowledge transfer that were used were such as forums, practitioner community, knowledge transfer through storytelling, learning from past experiences, and lesson revision respectively. 3) The evaluation of knowledge transfer stated that post knowledge transfer test takers got higher scores than pre knowledge transfer test takers. 4) Opinions and suggestions revealed that they wanted cooperative to organize knowledge training for members in the of operational training every year as they felt they receive knowledge and good advice that can later be adopt to the administration of the cooperative.

Keywords: Knowledge Transfer Model, Ban Ton Pho Agricultural Cooperative Limited, Nakhon Sawan Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างยิ่งจาก รศ.วรชัย ถึงหฤกษ์ และผศ.ดร.ศิริลักษณ์ นามวงศ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดทำเอกสารการศึกษาค้นคว้าอิสระ รวมถึง นางณัญญา ศรีชัย ผู้อำนวยการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 14 ที่ได้อนุเคราะห์ สนับสนุน และช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้าในทุกๆ ด้านโดยตลอดจนเสร็จสมบูรณ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้เพราะได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากบุคลากรของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 14 ในการจัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์” รวมถึง คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ และสมาชิกสหกรณ์ การเกษตรบ้านดั้นโพธิ์จำกัด ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถาม และผู้มีส่วนช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมเอกสาร คือ นางสาวมณฑุทัย พิณจันท์ นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ และ นายสุรศักดิ์ สว่างศรี นักรัพยากรบุคคล ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 14 ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ที่สำคัญที่สุดคือ ต้องขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้ให้กำเนิดและมีชีวิตจนมาถึงทุกวันนี้ ขอขอบคุณครูบาอาจารย์ ที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้ คู่สมรส ทุกคนในครอบครัว และเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ผู้ร่วมงาน ทุกคนที่ให้กำลังใจ รวมทั้งมิตรภาพที่ดีระหว่างเรียน สูดทำยขออัญเชิญอำนาจแห่งคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก จงช่วยคลบบันดาลให้ผู้ที่ได้กล่าวนามมาข้างต้น รวมทั้งผู้มีพระคุณท่านอื่นที่มีได้กล่าวถึง ณ ที่นี้ จงมีแต่ความสุขความเจริญตลอดไป

เยาวภา ศรีวิชัย

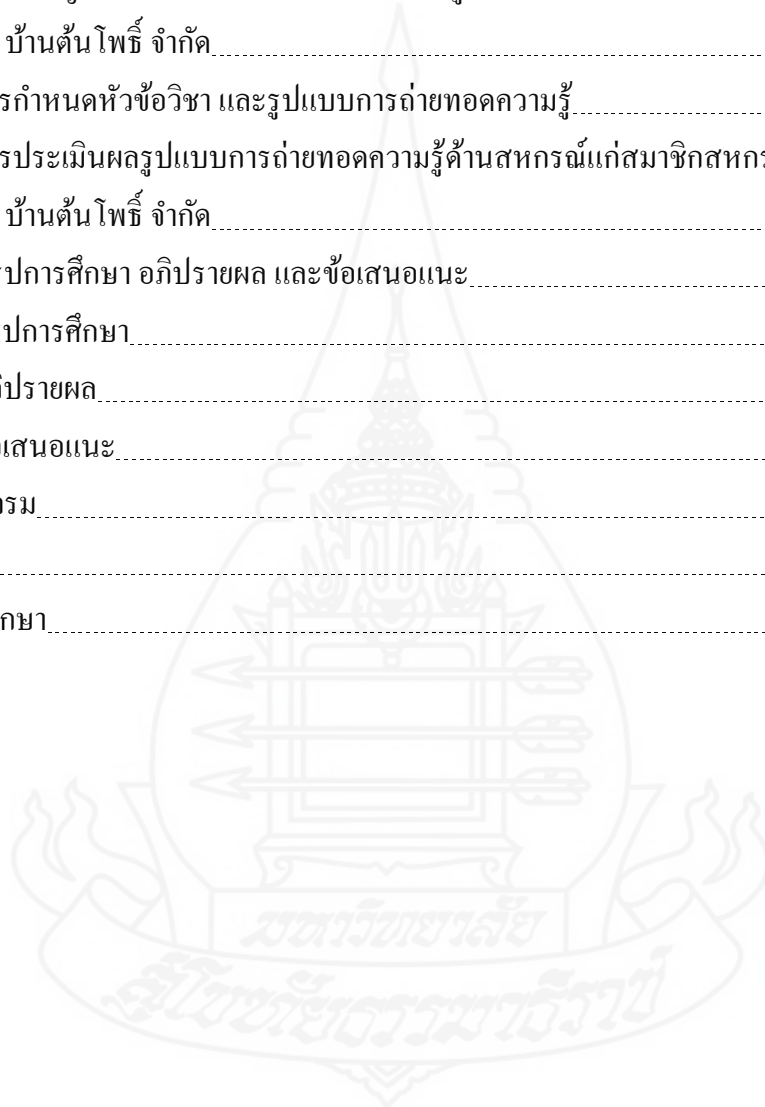
ตุลาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	16
แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่.....	31
บทบาทของกรมส่งเสริมสหกรณ์กับการถ่ายทอดความรู้.....	42
บริบทของสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
บทที่ 3 วิธีการศึกษา.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สภาพปัญหาและความต้องการ ในการเรียนรู้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตร บ้านต้นโพธิ์ จำกัด.....	54
การกำหนดหัวข้อวิชา และรูปแบบการถ่ายทอดความรู้.....	57
การประเมินผลรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์การเกษตร บ้านต้นโพธิ์ จำกัด.....	65
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปการศึกษา.....	73
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	86
ประวัติผู้ศึกษา.....	97



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ฐานะทางการเงินสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด..... 44
ตารางที่ 2.2	ผลการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด..... 45
ตารางที่ 4.1	ผลการระดมสมองจากคณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการสหกรณ์..... 56
ตารางที่ 4.2	รูปแบบวิธีการถ่ายทอดความรู้..... 59
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนก่อนการถ่ายทอดความรู้ และหลัง การถ่ายทอดความรู้..... 65
ตารางที่ 4.4	การเปรียบเทียบผลการทดสอบจากแบบทดสอบก่อนอบรมและแบบทดสอบ หลังอบรม โดยกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน..... 66
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 67
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 67
ตารางที่ 4.7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 68
ตารางที่ 4.8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะภาพ..... 69
ตารางที่ 4.9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา การเป็นสมาชิก..... 69
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมด้าน คุณลักษณะของผู้ถ่ายทอดความรู้..... 70
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมด้าน กระบวนการถ่ายทอดความรู้..... 71
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมด้านการ บริหารจัดการโครงการ..... 71
ตารางที่ 4.13	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสหกรณ์..... 72
ตารางที่ 5.1	สรุปรูปแบบการถ่ายทอดความรู้..... 74

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิด..... 4
ภาพที่ 4.1	การเชื่อมโยงสภาพปัญหา ความต้องการ ผู้กำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชา..... 57
ภาพที่ 5.1	การเชื่อมโยงสภาพปัญหา ความต้องการ ผู้กำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชา..... 75



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สหกรณ์ คือ คณะบุคคลซึ่งร่วมกันดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ (พระราชบัญญัติสหกรณ์, 2542, น.2) ซึ่งในการดำเนินกิจการร่วมกันนั้นจะต้องมีการควบคุมตามหลักประชาธิปไตย และทำหน้าที่แก้ไขปัญหาในด้านการทำมาหากินที่เหมือนกันหรือคล้ายๆ กัน ที่สมาชิกแต่ละคนไม่สามารถแก้ไขเองได้ตามลำพัง หรือเพื่อส่งเสริมให้สมาชิกได้รับประโยชน์ในการประกอบอาชีพของตนมากกว่าที่ทำเองตามลำพัง

การที่สหกรณ์จะดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีการบริหารจัดการควบคู่กัน ไปทั้งสองด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ คือ ในส่วนที่เป็นตัวเงิน ตัวเลข การจัดทำบัญชีที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และโปร่งใส ส่วนด้านสังคม คือ การรวมกลุ่มกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายใต้พระราชบัญญัติสหกรณ์ ข้อบังคับ ระเบียบ และนอกจากนี้สมาชิกจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกรณ์ให้มากที่สุด เพราะตามโครงสร้างของสหกรณ์ สมาชิกสหกรณ์คือส่วนที่อยู่ด้านบนสุด มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากอยู่ในบทบาททั้งผู้ใช้บริการและเจ้าของสหกรณ์ ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ

แต่ในปัจจุบันสมาชิกสหกรณ์ส่วนใหญ่โดยเฉพาะสหกรณ์ภาคการเกษตรยังขาดความรู้ในด้านสหกรณ์ และไม่ได้คำนึงถึงการเป็นเจ้าของสหกรณ์ตามอุดมการณ์สหกรณ์ที่ว่าช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขปัญหาในการประกอบอาชีพ และยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น แต่กลับมองเพียงความต้องการและผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ นอกจากนี้สมาชิกบางรายยังขาดวินัยและความรับผิดชอบต่อสหกรณ์ ไม่ได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ และวัตถุประสงค์ที่สหกรณ์กำหนด สมาชิกบางรายสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกเพื่อมุ่งหวังกู้เงินเท่านั้น บางรายกู้ไปโดยไม่ได้นำไปเพื่อการประกอบอาชีพการเกษตร แต่กลับใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ ทำให้เกิดการผิנדชำระหนี้ ส่งผลเสียต่อสหกรณ์ อาจเกิดสินเชื่อที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ และปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การเลือกคณะกรรมการบริหารและผู้ตรวจสอบกิจการ เพื่อเป็นตัวแทน

ดำเนินงานสหกรณ์แทนตัวสมาชิกเอง โดยสมาชิกสหกรณ์ทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกัน สมาชิก 1 ราย มีสิทธิออกเสียงได้ 1 สิทธิ แต่การที่สมาชิกส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญอาจเป็นจุดเริ่มต้น ของปัญหาการทุจริต และการดำเนินงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารสหกรณ์ได้ เพราะสมาชิกไม่พิจารณาบุคคลที่เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรู้ความสามารถเข้ามาบริหารงานแทน แต่หากสมาชิกมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสหกรณ์ว่าการตั้งสหกรณ์ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 มาตรา 33 คือ สหกรณ์จะตั้งขึ้นได้โดยการจดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ และต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของบรรดาสมาชิก โดยวิธีช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักการสหกรณ์ (พระราชบัญญัติสหกรณ์, 2542, น.12) นำไปสู่การเลือกผู้แทนที่ดี มีความสามารถ เพื่อช่วยควบคุมดูแลการทำงานของฝ่ายจัดการให้มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้สหกรณ์เกิดความเข้มแข็ง และช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืนได้

สหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ตั้งอยู่ในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ มีสมาชิกทั้งสิ้น 1,088 คน สหกรณ์มีการดำเนินธุรกิจ 4 ด้าน ได้แก่ ธุรกิจสินเชื่อ ธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่าย ธุรกิจรวบรวมผลผลิต และธุรกิจรับฝากเงิน มีทุนดำเนินงานทั้งสิ้น 42,831,882.63 บาท ทุนดำเนินงานส่วนใหญ่มาจากแหล่งเงินทุนภายนอกร้อยละ 71.34 ประกอบด้วยเงินกู้ยืมและเจ้าหนี้การค้าร้อยละ 60.29 เงินรับฝากจากสหกรณ์และอื่นๆร้อยละ 11.05 ส่วนที่เหลือมาจากแหล่งเงินทุนภายในเพียงร้อยละ 28.66 ประกอบด้วยเงินรับฝากจากสมาชิกร้อยละ 11.64 ทุนของสหกรณ์ร้อยละ 15.48 และอื่นๆ ร้อยละ 1.54 (ข้อมูล ณ วันปีบัญชี 30 กันยายน 2562) ซึ่งให้เห็นว่าสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ก่อนข้างมีความเสี่ยงทางการเงิน และเป็นอีกหนึ่งสหกรณ์ที่ประสบปัญหาหนี้ค้างชำระเป็นจำนวนมาก วันสิ้นปีสหกรณ์มีลูกหนี้คงเหลือ 567 ราย เป็นเงิน 35,158,156.14 บาท เป็นลูกหนี้เงินให้กู้ยืมสัญญาทั้งจำนวน นอกจากนี้สหกรณ์ยังมีผลการดำเนินงานขาดทุน ทำให้สมาชิกสหกรณ์ไม่ได้รับเงินปันผล เกิดความเสื่อมศรัทธาในหมู่วมวลสมาชิก เกิดการร้องเรียนสหกรณ์ ส่งผลให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในธุรกิจลดลง นำไปสู่ผลกระทบในด้านธุรกิจอื่นๆ

ดังนั้น การถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์ให้แก่สมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด จึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกสหกรณ์ที่ดี มีวินัยในการชำระหนี้ และเข้ามามีส่วนร่วมในธุรกิจสหกรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้เป็นสิ่งสำคัญ อันดับแรกสิ่งที่มีผู้ถ่ายทอดจะต้องศึกษา คือ การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในสหกรณ์ ว่ามีปัญหาระบบใดบ้าง ที่จะสามารถแก้ไขหรือทำให้ทุเลาลงได้ด้วยการฝึกอบรมให้ความรู้ จากนั้นนำไปสู่การสร้างหัวข้อและรูปแบบในการถ่ายทอดความรู้ที่จะต้องมีความน่าสนใจ เป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย และจินตนาการเห็นภาพ

เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์ได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนทำให้สิ่งที่เป็นปัญหาได้รับการแก้ไขลุกลงไปได้ แทนการบรรยายตามทฤษฎีหรือทางวิชาการมากเกินไป ทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ไม่เข้าใจในสิ่งที่วิทยากรสื่อสาร ไม่ให้ความสนใจ จนนำไปสู่การไม่ได้รับความรู้เท่าที่ควร ดังนั้นรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยดึงดูดความสนใจของสมาชิก นำไปสู่การได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ จึงนำมาสู่การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

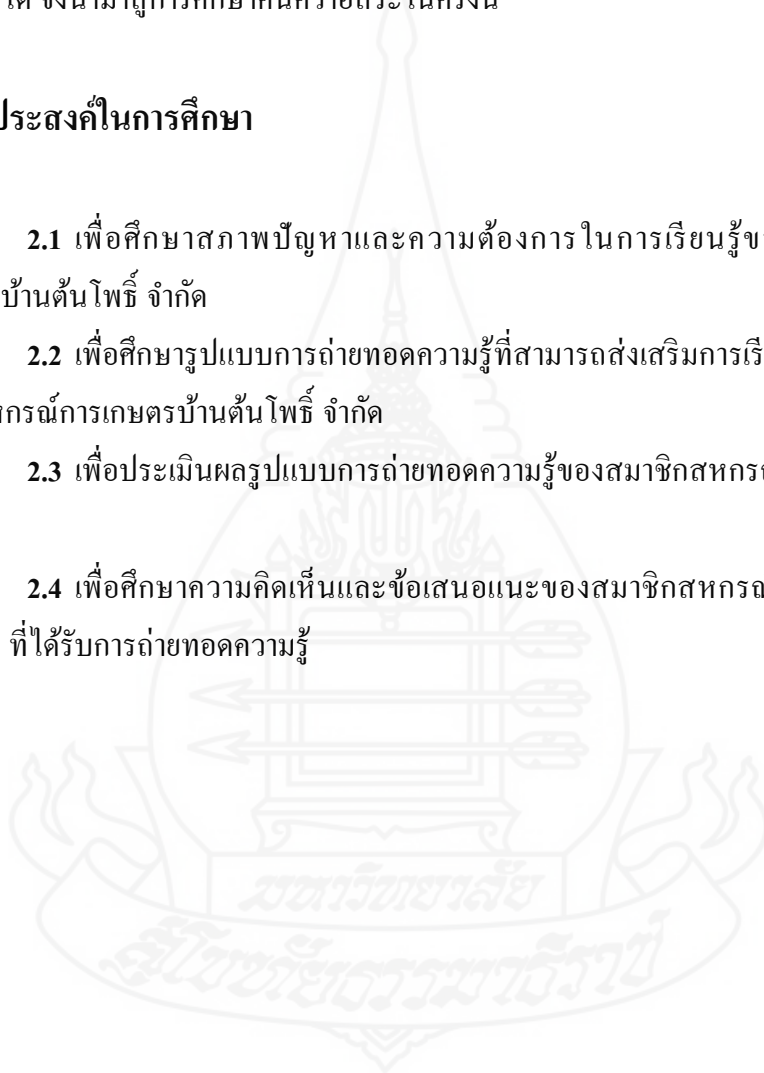
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการเรียนรู้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

2.2 เพื่อศึกษารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

2.3 เพื่อประเมินผลรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

2.4 เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้



3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. ขอบเขตของการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

4.1.1 มุ่งศึกษาถึงสภาพปัญหาและความต้องการรับการถ่ายทอดความรู้ของสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

4.1.2 มุ่งศึกษารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสมกับสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

4.2.1 ประชากรในการศึกษาเชิงคุณภาพ ได้แก่ คณะกรรมการสหกรณ์ดำเนินงาน สหกรณ์ จำนวน 15 คน และฝ่ายจัดการสหกรณ์ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน

4.2.2 ประชากรในการศึกษาเชิงปริมาณ ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ที่ได้รับคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรม โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์ จำนวน 90 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกพื้นที่วิจัย คือ สหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด จังหวัดนครสวรรค์

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2561

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง การฝึกอบรมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์

5.2 ผู้ถ่ายทอดความรู้ หมายถึง วิทยากรใน โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์

5.3 ผู้รับการถ่ายทอดความรู้ หมายถึง สมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์” จำนวน 90 คน

5.4 ประเมินผลรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ หมายถึง การประเมินจากแบบทดสอบ ก่อนและหลังการฝึกอบรม และประเมินความพึงพอใจในรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ที่เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์” วันที่ 19 สิงหาคม 2563 จำนวน 90 คน

5.5 สภาพปัญหา หมายถึง สภาพปัญหาด้านการเงินและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

5.6 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการถ่ายทอดความรู้ หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการเป็นสมาชิกสหกรณ์ ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

ที่เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแล
สหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์” วันที่ 19 สิงหาคม 2563 จำนวน 90 คน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 6.1 ผู้บริหารสหกรณ์มีแนวทางการแก้ไขปัญหา และแนวทางการบริหารงานสหกรณ์
- 6.2 ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 14 มีรูปแบบในการถ่ายทอดความรู้
ที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด สามารถ
นำไปประยุกต์ใช้กับสหกรณ์อื่นได้
- 6.3 สมาชิกสหกรณ์มีส่วนร่วมในการกำกับดูแลกิจการสหกรณ์



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิก สหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
3. แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
4. บทบาทของกรมส่งเสริมสหกรณ์กับการถ่ายทอดความรู้
5. บริบทของสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้

1.1 ความหมายของความรู้

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, น. 8) ความรู้ หมายถึง สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่กำหนดช่วงเวลา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะ เช่น ความรู้เรื่องประวัติศาสตร์, สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ เช่น ความรู้เรื่องสุขภาพ ความรู้เรื่องนิทานพื้นบ้าน

เบนจามิน บลูม ได้ให้ความหมายของ ความรู้ ว่าหมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการ จำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ยุ่ยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Benjamin S. Bloom อ้างถึงใน อักษร สวัสดิ์, 2542, น. 26-28)

ความรู้เกิดจากการสังสม คั่นคว้าของประสบการณ์ ประสานกับสารสนเทศอย่างเหมาะสม และเป็นส่วนผสมที่กลมกลืนของคุณค่า (values) ความจริง (truth) ความเชื่อ (believes) ความสามารถ (capacity) รวมถึงดุลยพินิจ (judgment) ซึ่งแต่ละบุคคลอาจได้มาจากหลายช่องทาง โดยเฉพาะการลงมือทำหรือปฏิบัติจริง (action or practice) (Davenport and Prusak, 1998 อ้างถึงใน อัญญาณี คล้ายสุบรรณ, 2550)

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความรู้ ตามความหมายที่มีผู้ให้นิยามไว้หลายประเด็นหมายถึงสารสนเทศที่เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่สังสมมา การระลึกได้นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นข้อมูลที่ประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิด ความเชื่อ ปรัชญาการณต่างๆ หรือข้อมูลอื่นๆ ซึ่งอาจจะรวมไปถึงทักษะ ความสามารถในการนำสิ่งนั้น โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นไปตามผู้สร้าง ผู้ผลิตจะให้ความหมาย

1.2 ประเภทของความรู้

Polanyi และ Nonaka ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) Tacit Knowledge หมายถึง ความรู้ที่แฝงและฝังอยู่ในคน อยู่ในสมองบุคคลผู้เป็นเจ้าของความรู้ เป็นความรู้ที่ไม่เป็นทางการ (informal) การถ่ายทอดรายละเอียดออกมาเป็นเอกสารทำได้ยาก เป็นความรู้ที่เจ้าของความรู้ได้มาจากประสบการณ์เป็นหลัก Tacit Knowledge มีลักษณะความเป็นส่วนบุคคลสูง ยากที่จะทำให้อยู่ในรูปแบบที่ชัดเจนหรือเป็นทางการ จึงเป็นการยากที่จะสื่อสารให้คนอื่นได้รู้ ดังที่ Polanyi ได้กล่าวไว้ว่า “We can know more than we can tell” (เราสามารถรู้ได้มากกว่าที่เราจะสามารถบอกออกมาได้) เป็นความรู้ที่หยั่งรากลึก อยู่ในการกระทำ Tacit Knowledge ประกอบด้วยบางส่วนของทักษะ ซึ่งมีลักษณะไม่เป็นทางการ ยากที่จะดักจับ (capture) เป็นความรู้แบบ know how คือ รู้วิธีการที่จะทำแต่บอกออกมาเป็นคำพูดหรือคำอธิบายที่ชัดเจนได้ยาก ขณะเดียวกัน Tacit Knowledge ก็มีมิติของการรู้และการรับรู้ที่สำคัญ ซึ่งมีติดังกล่าวจะประกอบด้วยต้นแบบในใจ (mental model) ความเชื่อ (beliefs) และมุมมองที่เรายอมรับว่าเป็นจริงยังติดอยู่ในใจ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากที่จะบอกเล่าออกมาเป็นคำพูด (Nonaka, 1998) นอกจากนี้ Tacit Knowledge ยังประกอบด้วยกฎแห่งมวลประสบการณ์และสัญชาตญาณ (rules of thumb) ประสบการณ์ (experience) ความจริงที่ได้จากการปฏิบัติ (ground truth) ดุลยพินิจ (judgment) คุณค่า ข้อสันนิษฐาน (assumption) และเชาวน์ (intelligence) องค์ประกอบเหล่านี้ได้มาจากกระบวนการลองผิดลองถูกในการลงมือปฏิบัติงาน (Tiwana, 2000)

2) Explicit Knowledge คือ ความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่เจ้าของความรู้สามารถบอกหรือบรรยายออกมาเป็นคำพูด หรือข้อเขียนได้ ส่งผ่านหรือสื่อสารออกมาเป็นภาษาที่เป็นระบบ มีรูปแบบที่ชัดเจน สามารถแบ่งปันแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้ รวมทั้งสามารถถ่ายทอด

ออกมาอยู่ในสื่อประเภทต่างๆ ได้ เช่น ฐานข้อมูล หนังสือ เอกสาร ตำรา คู่มือ เป็นต้น ความรู้ประเภทนี้สามารถมองเห็น สัมผัส และเข้าถึงได้สะดวกมากกว่า Tacit Knowledge ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม และมีความเป็นส่วนตัวสูง การจะเข้าถึงหรือจะได้ความรู้จากเจ้าของความรู้ ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง โดยเฉพาะความพึงพอใจ ความสนิทสนมคุ้นเคย คลอดจนความไว้วางใจระหว่างเจ้าของความรู้กับผู้รับความรู้ อาจกล่าวได้ว่า Tacit Knowledge เป็นวิถีชีวิต เป็นความจริงที่ปรากฏตรงหน้า เป็นความรู้ที่สำคัญมากต่อการทำงาน แต่บางครั้งศักยภาพของคนเพียงคนเดียวอาจจะมีพลังไม่มากพอจำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หากทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีพอ จะช่วยให้คนสามารถพัฒนา Tacit Knowledge ในระดับคุณภาพสูงได้ (อัญญาณี คล้ายสุบรรณ, 2550)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ไม่เป็นทางการ เกิดจากประสบการณ์ ความเชื่อ ความคิด ทักษะ หรือความรู้เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล เช่น ทักษะในการทำงาน การคิดวิเคราะห์ การถ่ายทอดความรู้ ความคิด ผ่านการสังเกต เป็นต้น ความรู้ประเภทนี้เกิดจากประสบการณ์ และการนำมาเล่าสู่กันฟัง ดังนั้น จึงไม่สามารถนำมาจัดให้เป็นระบบหรือหมวดหมู่ได้ แต่สามารถถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ได้โดยการสังเกตและเลียนแบบ

2. ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และใช้ร่วมกันในรูปแบบต่างๆ เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา เว็บไซต์ ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่แสดงออกมาโดยใช้ระบบสัญลักษณ์ เช่น ตัวหนังสือ เสียง เป็นต้น จึงสามารถสื่อสารและเผยแพร่ได้อย่างสะดวก

1.3 ความหมายของการจัดการความรู้

Stair กล่าวว่า การบริหารจัดการความรู้ เป็นกระบวนการรวบรวม จัดการความรู้ ความชำนาญ ไม่ว่าจะความรู้ที่อยู่ในคอมพิวเตอร์ ในกระดาษ หรือในตัวบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดการให้บุคลากรได้รับความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิม โดยให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น (ไพบูลย์ ปะวะเสนะ, 2547)

การจัดการความรู้ คือเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ (1) การบรรลุเป้าหมายของงาน (2) การบรรลุเป้าหมายด้านการพัฒนาคน (3) การบรรลุเป้าหมายด้านการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (4) การบรรลุเป้าหมายของการเป็นชุมชน หมู่คณะ ที่มีความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน (วิจารณ์ พาณิช, 2555)

การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึง

ความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด (คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มธ. สืบค้นจาก http://203.131.210.100/km/?page_id=7)

การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการรวบรวม การสงวนรักษา และการถ่ายทอดสารสนเทศไปสู่ความรู้ ที่สามารถเข้าถึงได้เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การนำสินทรัพย์ความรู้ (Knowledge Assets) ไปสร้างคุณค่า (Value Creation) หรือเพิ่มผลิตผล (Productivity) เพื่อสนับสนุนเป้าหมายหรือตอบสนองการดำเนินการขององค์กร (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สืบค้นจาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/knowledge-management/3278-knowledge-management>)

กล่าวโดยสรุป การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการรวบรวมองค์ความรู้ในที่ต่างๆ อาจอยู่ในตัวบุคคล เอกสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ มาพัฒนาให้เป็นระบบ รวมไปถึงการจัดเก็บรักษา การแบ่งปัน การถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่พัฒนางานหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

1.4 องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้

ในการจัดการความรู้มีองค์ประกอบหลักอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1) คน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นทั้งแหล่งความรู้ เป็นแหล่งรวมความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ หากไม่มีคนจะทำให้ความรู้นั้นไม่สามารถเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดได้ด้วยตัวของมันเอง

2) เทคโนโลยี ถือเป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น

3) ระบบการจัดการความรู้ หรือกระบวนการจัดการความรู้ เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ การบริหารจัดการความรู้และการทำให้เกิดวงจรความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลานั้น คนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ เพราะคนเป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยมีเทคโนโลยีและกระบวนการช่วยทำให้คนได้ความรู้ตรงกับความต้องการในเวลาที่ต้องการ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

1.5 กระบวนการจัดการความรู้

อลัน ฟรอสต์ (Alan Frost, 2010) ได้มีการกำหนดขั้นตอนกรอบการจัดการความรู้ (KM Framework) ประกอบด้วย การระบุความต้องการ (Identification of needs) และการกำหนดแหล่ง

ความรู้ (Identification of knowledge resources) การแสวงหาและสร้างความรู้ (Acquisition , creation or elimination of knowledge) การดึงความรู้มาใช้และแบ่งปัน (Retrieval , application and sharing knowledge) และการจัดเก็บความรู้ (Storage of knowledge) ส่วนในประเทศไทยทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้จัดกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดและการตรวจสอบความรู้ (Knowledge Identification and Audit)
2. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
7. การเรียนรู้ (Learning)

ซึ่งเป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร

1. การบ่งชี้ความรู้ พิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องรู้อะไร, ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, อยู่ในรูปแบบใด, อยู่ที่ใคร
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, จำกัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น การปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
5. การเข้าถึงความรู้เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board, บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีและแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
7. การเรียนรู้ ความทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ แล้วนำความรู้ไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

1.6 ความหมายของการถ่ายทอดความรู้

การถ่ายทอดความรู้ (knowledge transfer) เป็นขั้นตอนหนึ่งของการจัดการความรู้ (knowledge management) ซึ่งหมายความถึง การแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ (Quinn, Anderson, and Finkelstein. (1996) อ้างถึงใน เยาวภา ปิ่นทพพันธ์, 2552)

การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง เป็นการเรียกกระบวนการแบ่งปันความรู้ ถูกถ่ายทอดจากคนหนึ่ง ไปยังอีกคน กลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่ม หรือจะเป็นจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กร กล่าวคือเป็นการถ่ายทอดความรู้จากผู้รู้ไปยังผู้ที่ต้องการความรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ของผู้ที่ต้องการความรู้ (ProTon Europe. (2017) สืบค้นจาก <http://www.protoneurope.org/ความหมายของการถ่ายทอด/>)

ดังนั้น สรุปได้ว่า การถ่ายทอดความรู้ คือขั้นตอนหนึ่งของการจัดการความรู้ โดยเป็นการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคล

1.7 องค์ประกอบของการถ่ายทอดความรู้

1. ผู้รับการถ่ายทอด หรือผู้ฟัง จำเป็นต้องทำความรู้จักผู้ฟังให้ถ่องแท้เช่น มีอาชีพอะไร และศาสนา เพราะสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการรับรู้หรือนำความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ
2. เรื่องประเด็น เนื้อหา ที่จะถ่ายทอด ตรงกับความต้องการของผู้ฟังหรือไม่ กล่าวคือ ผู้ฟังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรงหรือไม่ ตรงกับความต้องการ หรือสนองตอบกับปัญหาหรือไม่มีมากหรือน้อยและมีความสลับซับซ้อนแค่ไหน เพราะจะมีผลกระทบต่อระยะเวลาในการทำความเข้าใจ ผู้ฟังสามารถอยู่รับฟังได้ตลอดเวลาหรือไม่และช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเทศกาลหรือมีงานประเพณีต่าง ๆ ของชุมชนหรือไม่ถ้ามีควรหลีกเลี่ยง
3. วิธีการถ่ายทอดความรู้ โดยปกติทั่วไปมีอยู่หลายวิธีขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการถ่ายทอดแต่ละครั้ง เช่น
 - การบรรยาย เป็นวิธีการที่ส่วนใหญ่ใช้กันมากที่สุดเพื่อบอกและทำความเข้าใจในส่วนที่เป็นเนื้อหา โดยเฉพาะเนื้อหาที่มาก และมีความยุ่งยาก สลับซับซ้อน ผู้บรรยายต้องมีทักษะค่อนข้างสูงเพื่อไม่ให้เกิดการบรรยายนั้นน่าเบื่อหน่าย
 - การอภิปราย อาจจะเป็นกลุ่ม หรือรายบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการรับฟังความคิดจากผู้อื่น หรือทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ จากผู้ฟังที่มีประสบการณ์แตกต่างกันไป แต่ผู้ดำเนินการจะมีความสามารถในการสรุปประเด็น หรือหัวข้อการอภิปรายนั้นๆ ให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน
 - การฝึกปฏิบัติ เป็นวิธีการถ่ายทอดที่จะต้องมีการเตรียมการค่อนข้างมาก โดยเฉพาะในการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์เวลาต้องเหมาะสมกับเนื้อหา เป็นวิธีการที่น่าสนใจ ไม่เบื่อ

ฝึกทักษะให้กับผู้รับการถ่ายทอดเป็นอย่างดีแต่ผู้ควบคุมต้องคอยกำกับดูแลให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติให้มากที่สุดควรมีทีมงานดูแล และมีจำนวนที่เหมาะสม

- กรณีตัวอย่าง เป็นการแสดงให้เห็นรูปแบบโดยการจำลอง หรือสมมุติมาจากของจริงกรณีที่ไม่สามารถนำไปดูของจริงได้กรณีตัวอย่างสามารถช่วยหรือทดแทนแต่จะไม่สมบูรณ์แบบ แต่ทั้งนี้ผู้ถ่ายทอดจะต้องยกกรณีตัวอย่าง ที่มีความเหมาะสมตรงกับประสบการณ์ของผู้ฟังให้มากที่สุด เป็นวิธีการที่ประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีประสิทธิภาพในระดับที่ดีวิธีหนึ่ง

- การสาธิต เป็นวิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาที่ผู้ถ่ายทอดแสดงหรือกระทำพร้อมกับการบอกหรือ อธิบายเพื่อให้ผู้รับการถ่ายทอดได้ประสบการณ์ตรงในเชิงรูปธรรม ซึ่งจะทำให้เข้าใจวิธีการ ขั้นตอน และสามารถปฏิบัติได้ การสาธิตที่นิยมใช้ในการถ่ายทอดภูมิปัญญา คือ การสาธิตวิธีการและการสาธิตประกอบการบรรยาย

4. สื่อ อุปกรณ์ สถานที่

ขนาดและสีความน่าสนใจ และเข้าใจง่าย ทุกอย่างจะต้อง มีความเหมาะสมกับผู้ฟัง โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่มีปัญหาด้านสายตา และจำนวนคนที่มาก น้อย ความกว้างและแคบของสถานที่ส่วนมีผลต่อการรับฟังและการมองเห็น ความสะดวกในการเดินทางยากลำบาก ความใกล้ไกล อุปกรณ์ที่ต้องใช้กระแสไฟฟ้า สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีพร้อมหรือไม่ หรืออาจจะต้องมีการออกไปสำรวจหรือเตรียมความพร้อมก่อนจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ

5. การประเมินผล เป็นการบอกถึงระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดแต่ละครั้ง เพื่อเป็นการพัฒนาตัวของผู้สอนในครั้งต่อไป ซึ่งอาจจะใช้วิธีการประเมินแบบง่ายๆ ก็ได้เช่น การสังเกตในขณะที่สอนก็จะสามารถบ่งบอกได้ในระดับหนึ่งว่าผู้ฟังมีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด การใช้คำถามสังเกตพฤติกรรมผู้ฟังเป็นระยะๆ แต่ถ้าต้องการประเมินให้เห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น อาจจะใช้วิธีการทดสอบ หรือตอบแบบสอบถาม

6. การติดตามผล เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรืออุปสรรคปัญหาของการดำเนินงานและสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามมาพัฒนาการทำงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจใช้วิธีพูดคุย สอบถาม การนำความรู้ไปปรับใช้ในการประกอบอาชีพ หรือไม่อย่างไร ผลเป็นประการใด ข้อมูลเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประโยชน์ต่อการจัดกระบวนการถ่ายทอด หรือเรียนรู้ในครั้งต่อไป (สำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 1, 2560)

1.8 รูปแบบการถ่ายทอดความรู้

การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีรูปแบบหลากหลายแบบ ถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. รูปแบบที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit มักเป็นแบบทางเดียว

2. รูปแบบที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit อาศัยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก

รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ประกอบด้วย

1. ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice หรือ CoP) คือ กลุ่มคนที่มาจากกลุ่มงานเดียวกันหรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกันรวมตัวกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ในเรื่องที่มีความสนใจร่วมกัน

2. ทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team) คือ การจัดตั้งทีมงานหรือคณะทำงานเพื่อมาทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่าการทำงานในแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลายๆ ด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกัน จึงจะประสบความสำเร็จ

3. การทบทวนสรุปบทเรียน (After action review หรือ AAR) คือ การร่วมกันทบทวนกระบวนการทำงานแต่ละขั้นตอน เพื่อค้นหาโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินการ ซึ่งในการทบทวนนั้น อาจได้ค้นพบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และแนวทางการปรับปรุงให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องทำการสรุปบทเรียนทุกครั้ง เมื่อเสร็จกระบวนการทำงานที่สำคัญแต่ละขั้นตอน รวมถึงเป็นการตรวจสอบระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วย

4. เวทีเสวนา (Dialogue หรือ สุนทรียสนทนา) คือ การจัดกลุ่มพูดคุยกันเพื่อเอาสิ่งดีๆ ที่แต่ละคนมีอยู่ในตัวเองหรือในการปฏิบัติออกมา โดยไม่จับดวงที่ชัดเจนมากเกินไป มีเพียงการกำหนดประเด็นกว้างๆ ในเรื่องที่จะสนทนากัน ไม่รู้คำตอบสุดท้ายว่าคืออะไร ไม่กำหนดเวลาสนทนาของแต่ละคน เปิดกว้าง ด้านเวลา สถานที่บุคคลและเปิดกว้างทางใจของทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรมกัน บรรยากาศสบายๆ บรรยากาศเชิงบวก

5. เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist) คือ การให้หรือขอรับคำแนะนำหรือประสบการณ์ที่มีคุณค่าจากบุคคลหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในเรื่องนั้นๆ เพื่อจะได้นำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน

6. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning) คือ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุและนำไปสู่การแก้ไขปัญหา โดยสามารถพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้

7. การสอนงาน (Coaching) คือ การถ่ายทอดจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าหรือรุ่นพี่ที่มีผลงานดี มาแนะนำ สอนให้คนที่มาใหม่หรือคนที่ต้องการเรียนรู้ได้ปรับปรุงวิธีการทำงาน

8. พี่เลี้ยง (Mentoring) คือ การให้คนทำงานที่อยู่คนละฝ่าย/กลุ่มงาน/แผนกหรือแผนกเดียวกันก็ได้ มาช่วยแนะนำวิธีการทำงาน ช่วยเหลือสนับสนุน คอยให้คำปรึกษาชี้แนะ มักใช้ในการเรียนรู้ในกลุ่มผู้บริหารหรือผู้ที่กำลังก้าวไปเป็นผู้บริหาร

9. การเรียนรู้จากบทเรียนที่ผ่านมา (Lesson Learned) คือ การเรียนรู้โดยอาศัยข้อมูลความสำเร็จและความผิดพลาดจากการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางในการวางแผนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุดหรืออย่างน้อย ไม่เกิดความผิดพลาดในประเด็นที่เคยผิดพลาดมาแล้ว

10. แฟ้มงานเพื่อการพัฒนา (Portfolio) คือ การบันทึกผลงานดี ๆ นวัตกรรมในการทำงาน คำชื่นชมความภาคภูมิใจทั้งระดับบุคคล ระดับแผนกหรือระดับองค์กร เรียกอีกอย่างว่า บัญชีความสุข

11. การถ่ายทอดความรู้โดยการเล่าเรื่อง (Storytelling) คือ การถอดความรู้ฝังลึก โดยการมอบหมายให้ผู้ที่มีผลงานดีหรือมีวิธีการทำงานที่ดี มาเล่าให้คนอื่น ๆ ฟังว่าทำอย่างไร ผู้เล่าจะเล่าให้เห็นการปฏิบัติใช้ภาษาเชิงปฏิบัติจริง และมีการบันทึกเก็บไว้อย่างเป็นระบบ

12. การศึกษาดูงาน (Study tour) คือ การเรียนลัดจากประสบการณ์ของผู้อื่นโดยเข้าไปดูสถานที่จริง การปฏิบัติจริง เพื่อให้เห็นตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้

13. เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum) คือ การจัดการประชุมหรือกิจกรรมอย่างเป็นทางการเป็นกิจจะลักษณะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดพื้นที่ให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสพบปะพูดคุยกัน เป็นอีกวิธีหนึ่งซึ่งสามารถกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ ซึ่งอาจทำได้ในหลายลักษณะ เช่น การสัมมนาและการประชุมทางวิชาการที่จัดอย่างสม่ำเสมอ

14. แหล่งผู้รู้ในองค์กร (Center of Excellence-CoE) คือ การกำหนดแหล่งผู้รู้ในองค์กร (Center of Excellence) ให้สามารถติดต่อสอบถามผู้รู้ได้

15. ฐานความรู้ (Knowledge Bases) คือ การเก็บข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่องค์กรมีไว้ในระบบฐานข้อมูลและให้ผู้ต้องการใช้ค้นหาข้อมูลความรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลา ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต หรือระบบอื่นๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง

16. Intranet, Web คือ ระบบเครือข่ายสื่อสารที่รองรับสำหรับการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ทำให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายจากทุกที่ ทุกเวลา

17. Webblog คือ เครื่องมือสื่อสารรูปแบบใหม่ 2 ทาง ที่สะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร อาจเป็นการประกาศข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น การเผยแพร่ผลงาน ฯลฯ

18. IQCs (Innovation & Quality Circles) คือ กลุ่มที่พัฒนามาจากกลุ่ม QCs (Quality Circles) ซึ่งสมาชิกของกลุ่มจะมาจากต่างหน่วยงานหรือต่างระดับในองค์กรหรืออาจจะมาจากต่างองค์กรก็ได้ กลุ่ม IQCs จะรวมตัวกันเพื่อค้นหาวิธีการที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานต่างๆ การทำกลุ่ม IQCs นี้จะเป็นการระดมสมองเพื่อกำหนดแนวคิดต่างๆ ที่หลากหลายในการพัฒนาองค์กรตามหัวข้อเรื่องที่ตั้งไว้และค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุด ช่วยแก้ปัญหาในการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กร

19. สภากาแฟ (Knowledge Café) คือ การเล่าเรื่องพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนั่งรับประทานกาแฟ ในเรื่องงานที่สนใจและงานที่เกิดปัญหาเพื่อแสวงหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข

20. การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) คือ การย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลในการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของทั้งสองฝ่าย ทำให้ผู้ถูกสับเปลี่ยนงานเกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

21. วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) คือ การเรียนรู้จากวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในเรื่องนั้นๆ เพื่อใช้เป็นต้นแบบเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นระบบบริหารเทคนิควิธีการต่างๆ ที่ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายระดับสูงสุด (โครงการประชุมสัมมนาเครือข่ายการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สถาบันการพลศึกษา และสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ครั้งที่ 9, 2559)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

วิจิตร อวระกุล (2550; น.15) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาศักยภาพหรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม ก็คือ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคคล (พนักงานหรือ

ข้าราชการ) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม และประชาชน

ชาญ สวัสดิ์ สาลี (2550; น.15) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

สุพากรณ์ เกลิมวุฒิ (2551; น.25) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เข้าอบรม เกิดความรู้ ความชำนาญ ในทักษะที่ตนสนใจ สามารถสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อการปรับปรุง พัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

จากความหมายของการฝึกอบรม ที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนามนุษย์ ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ มีทักษะ มีความชำนาญ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

แวกซ์เลย์ และลาทัม (Wexley & Latham, 1981, P. 4) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการอบรมว่า เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละคน เพิ่มทักษะความชำนาญและเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมคิด บางโม (2558; น.14) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง จำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge = K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในงาน

2) เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand =U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3) เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill = S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การจักรเย็บผ้า เป็นต้น

4) เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude = A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน ความกระตือรือร้น เป็นต้น

จากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ของบุคลากรในองค์กร หลังจากการเสร็จสิ้นการฝึกอบรมบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม

สรศักดิ์ หวังดี (2555; น.15) ได้กล่าวถึงความสำคัญการฝึกอบรมว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรชนิดหนึ่ง ซึ่งมีค่าต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงมีการลงทุนในมนุษย์ และคาดหวังให้สิ่งลงทุนไปนั้นกลับมาตอบแทนองค์กร สังคม และประเทศชาติ นักบริหารต่างยอมรับว่าความสำเร็จในการประกอบการหรือการทำงานใดๆ นอกจากจะอาศัยเครื่องมือ และระบบการทำงานที่ดีแล้ว ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของคน หรือปัจจัยตัวบุคคลมีความสำคัญยิ่งกว่าคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานย่อมอยู่เหนือคุณภาพของเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และทันสมัยที่สุดเสมอ จะเห็นได้จากแนวโน้มขององค์กรในช่วงระยะเวลาหลายปีมานี้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยการฝึกอบรม การให้ความรู้ การจัดโปรแกรมพัฒนาพนักงาน ให้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองและได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต

สมคิด บางโม (2558; น.18) ได้กล่าวถึงความสำคัญการฝึกอบรมว่า องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเฉพาะสาเหตุต่างๆ ดังนี้

1) เพื่อความอยู่รอดขององค์กรเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2) เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่างๆ ออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น

3) เมื่อรับพนักงานใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์การเป็นอย่างดีในทุกๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีการทำงานขององค์การแม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกัน

4) ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมาก จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ และทันสมัยอยู่เสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์การก็จะล้าหลังตามไปด้วย

5) เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6) เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงาน หรือแทนคนที่ลาออกไป

สมชาติ กิจขรรยง (2555; น.17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมต่อองค์กร ดังนี้

1) สร้างความประทับใจให้มีพนักงานเข้าร่วมงาน เพื่อให้พนักงานใหม่มีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้า เพื่อร่วมงาน และหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

2) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงขึ้น

2.4 เตรียมขยายงานขององค์การ

1) พัฒนาพนักงานขององค์การให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี รวมทั้งมีประสิทธิภาพในการผลิตทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2) สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์การให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

3) เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร

4) ลดงบประมาณค่าวัสดุอุปโภคบริโภคให้กับองค์การ

5) สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงานให้เกิดขึ้น

6) เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong education) ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

จากความสำคัญของการฝึกอบรม ที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง จนสามารถพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีความก้าวหน้า ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

2.5 กระบวนการฝึกอบรม

อำนาจ เดชชัยศรี (2542; น.159) เสนอขั้นตอนในการฝึกอบรมไว้ 5 ขั้นตอน

1) ขั้นวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis)

- 1.1 รวบรวมทักษะที่เป็นงานเฉพาะที่จำเป็นต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงานและผลิต
- 1.2 วิเคราะห์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่า แผนการฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางด้านการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะ และแรงจูงใจส่วนตัว
- 1.3 ใช้งานวิจัยพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน และการวางแผนการปฏิบัติงาน

2) ขั้นตอนออกแบบเนื้อหา (Instruction Design)

2.1 รวบรวมจุดประสงค์ วิธีการสอน สื่อ คำอธิบายลักษณะ และจัดเรียงลำดับของเนื้อหา การยกตัวอย่าง การทำแบบฝึกหัดและกิจกรรมจัดเป็นหลักสูตร เพื่อช่วยการเรียนรู้ จัดแผนสำหรับพัฒนาความรู้

2.2 จัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมสำหรับการอบรม เช่น คู่มือการอบรม เอกสารประกอบการอบรม เป็นต้น

2.3 ขั้น ทำให้เกิดความเที่ยงตรง (Validation) ฝึกซ้อมการนำเสนอและทดสอบความถูกต้อง ก่อนการนำเสนอจริงต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่า แผนงานมีความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

3) ขั้นปฏิบัติ (Implementation) ดำเนินการอบรมและฝึกปฏิบัติที่มุ่งนำเสนอความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ โดยยึดความสำคัญของแผนงานทั้งหมดและแก้ไขข้อบกพร่องให้เรียบร้อย

4) ขั้น ประเมินผลและติดตามผล (Evaluation and Follow – up) โดยทำการประเมินความสำเร็จของแผนงาน ดังนี้

4.1 ปฏิกริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Reaction) โดยการจดบันทึกพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4.2 การเรียนรู้ (Learning) โดยใช้เครื่องมือวัดก่อนและหลังการฝึกอบรม

4.3 พฤติกรรม (Behavior) โดยการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน ทักษะ และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

5) ผลลัพธ์ (Results) โดยพิจารณาผลของการปฏิบัติงานความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของแผนงาน

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2552; น.151) กล่าวถึง ขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ 8 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs Analysis) ผู้ที่จะจัดทำโครงการฝึกอบรม ต้องทำการศึกษาและวิเคราะห์ ถึงความต้องการในการฝึกอบรมของกลุ่มเป้าหมาย ความต้องการนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากข้อบกพร่อง หรือปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น ผลผลิตตกต่ำ งานล่าช้า ผลិតภัณฑ์ชำรุดมาก ขวัญและกำลังใจของพนักงานตกต่ำ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นกุญแจหรือเครื่องบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการปรับปรุงลักษณะการทำงาน โดยการนำวิทยาการที่ก้าวหน้ามาประยุกต์ใช้ ทำให้พนักงานจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ในหลายหน่วยงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ล้วนแต่จะก่อให้เกิดความต้องการในการฝึกอบรมด้วยกันทั้งสิ้น

2) ตรวจสอบความต้องการ (Examine each Needs) ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรม จะต้องพิจารณา เปรียบเทียบถึงความต้องการหรือลำดับความจำเป็นในแต่ละกิจกรรมที่ต้องการจัดการฝึกอบรม โดยที่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยรอบข้างที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ แล้วผู้จัดโครงการสมควรที่จะต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ที่การฝึกอบรมจะสามารถนำมาใช้ปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้น เนื่องจากว่าการฝึกอบรมไม่สามารถจะถูกนำมาประยุกต์ใช้ในทุกกิจกรรมที่ประสบปัญหา หรือมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงเสมอไป ดังนั้น ผู้จัดทำโครงการจึงต้องมีการศึกษาวิเคราะห์และพิจารณาให้ถ่องแท้ เพราะการจัดการฝึกอบรมที่มีไม่มีความจำเป็นหรือเหมาะสม ย่อมจะทำให้เกิดความสิ้นเปลืองงบประมาณ กำลังคน เวลา และอุปกรณ์อย่างไม่จำเป็น

3) ออกแบบ โครงการฝึกอบรม (Design Training Program) ผู้จัดโครงการฝึกอบรมจะเริ่มทำการออกแบบและวางแผนงานสำหรับการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นจากข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ผ่านมา โดยผู้มีหน้าที่วางแผนจะต้องคำนึงถึงลักษณะและประเภทของการฝึกอบรมที่จะจัด หัวข้อของการฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม สถานที่ ผู้บรรยายหรือวิทยากร อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ งบประมาณ เป็นต้น เพื่อที่โครงการฝึกอบรมที่ออกมามีความพร้อมสมบูรณ์และเหมาะสมกับความต้องการ ตลอดจนป้องกันอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

4) นำเสนอโครงการต่อผู้บริหาร (Propose Program to Upper Management) เมื่อผู้จัดโครงการฝึกอบรมได้ทำการสำรวจความจำเป็นและวางแผนการฝึกอบรมแล้ว ยังมีหน้าที่ต้องเสนอโครงการ เพื่อรับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง โดยที่ขั้นตอนนี้ ผู้จัดโครงการจะต้องเตรียมตัวโดยเฉพาะข้อมูลสนับสนุนโครงการ เพื่อที่จะตอบข้อซักถามต่างๆ จากผู้บริหาร โดยที่หลังการพิจารณาอาจจะต้องมีการปรับปรุงโครงการให้เหมาะสม เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถ

ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถประสานงานกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

5) จัดวางระเบียบในการดำเนินงาน (Issue Regulations on Training) เมื่อฝ่ายบริหารให้ความเห็นชอบต่อโครงการ ผู้จัดโครงการฝึกอบรมจะต้องจัดวางระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการให้เหมาะสมถูกต้อง เช่น การฝึกอบรมสมควรจะมีลักษณะอย่างไร มีระเบียบข้อบังคับในการนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับคุณวุฒิที่สอดคล้องกับกฎระเบียบขององค์การ

6) ฝึกอบรม (Training) หลังจากการวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ ผู้จัดโครงการจะเริ่มทำการเปิดโครงการฝึกอบรม โดยจะเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจหรือคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสม เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ติดต่อวิทยากรที่มีความรู้และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อย และเริ่มดำเนินการฝึกอบรม จัดการสถานที่และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อย และเริ่มดำเนินการฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้คณะผู้จัดจะต้องมีการติดต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่และวิทยากร ให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นที่สุด

7) การประเมินผล (Evaluation) ขั้นตอนนี้ผู้จัดการฝึกอบรมจะทำการเก็บข้อมูลและประเมินผล เพื่อตรวจสอบดูว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีอุปสรรคหรือปัญหาใดเกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขให้การดำเนินงานราบรื่นไม่มีอุปสรรค และการฝึกอบรมตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในครั้งต่อไป ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งองค์การและผู้เข้ารับการอบรมในระยะยาว

8) การติดตามผล (Follow up) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากผู้จัดการโครงการฝึกอบรมจะต้องติดตามผลของการฝึกอบรมว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจากอดีตอย่างไรบ้าง โดยอาจจะใช้วิธีการในการประเมิน เช่น ติดตามผลการทำงาน ให้ผู้บังคับบัญชากรอกแบบสอบถาม หรือตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อที่จะได้นำผลลัพธ์มาใช้ประกอบการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป โดยการประเมินผลอาจทำในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวตามความเหมาะสมของแต่ละโครงการ และปัจจัยแวดล้อมอื่น

จากกระบวนการฝึกอบรม ที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย

- 1) ระยะเวลาการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์และตรวจสอบความต้องการ ออกแบบโครงการและเนื้อหาการฝึกอบรม การนำเสนอโครงการ
- 2) ระยะเวลาดำเนินการฝึกอบรม โดยการจะเตรียมการดำเนินงาน การจัดการฝึกอบรม
- 3) ระยะเวลาหลังการฝึกอบรม โดยการประเมินผลและติดตาม เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาต่อไป

2.6 วิธีการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2554; น.165) กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันทั่วไปมี 9 วิธี คือ

- 1) การบรรยาย (Lecture) เป็นการถ่ายทอดความรู้ แนวความคิดของผู้บรรยายซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ลึกซึ้งในเรื่องที่บรรยายไปสู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถใช้ได้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก เสียค่าใช้จ่ายน้อย เพราะไม่ต้องมีอุปกรณ์มาก ความสำเร็จของการฝึกอบรมวิธีนี้ขึ้นอยู่กับเทคนิคของผู้บรรยาย และความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ
- 2) การประชุมอภิปราย (Conference) เป็นการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในกลุ่มโดยวิธีร่วมแสดงความคิดเห็นปากเปล่า (Oral Participation) มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวม รับฟังความรู้ และแนวคิดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งวิธีการนี้ จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของวิธีบรรยายได้ กล่าวคือ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงออกมากกว่าเป็นผู้รับฟังเพียงอย่างเดียว
- 3) การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง (Case Study) วิธีการนี้เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมวิชากฎหมาย การบริหาร การบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งข้อมูลประกอบที่เกี่ยวข้อง มาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้ การวิเคราะห์ การแก้ปัญหาข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ และจะได้ประโยชน์มาก ถ้านำไปเป็นหลักในการแก้ปัญหา
- 4) การแสดงบทบาท (Role Playing) การฝึกอบรมโดยวิธีการแสดงบทบาทนี้ มักใช้ควบคู่กับวิธีอื่นๆ เช่น การบรรยายหรือการประชุมอภิปราย โดยมีลักษณะคล้ายกับวิธีศึกษาจากตัวอย่าง แต่จะสมมติให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทให้เห็นจริง แทนที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงแต่นึกคิดเอง การฝึกอบรมด้วยวิธีนี้จะช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมมีโอกาสนำเอาความรู้ที่ได้รับ จากการเรียนจากตำรา การบรรยาย หรือการอภิปรายมาใช้ปฏิบัติงานจริง เป็นการเรียนรู้ด้วยการกระทำ ส่วนผู้ให้การฝึกอบรมจะทราบถึงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน ในขณะที่ปฏิบัติงาน ผลคืออีกอย่างคือ ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนุกสนาน ไม่เบื่อหน่าย ดีกว่าการฝึกอบรมโดยการบรรยาย แต่วิธีการฝึกอบรมโดยแสดงบทบาทมีข้อจำกัดที่ว่า ต้องมีการเตรียม

ตัวมากทำให้ยุ่งยาก ความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ไม่อาจควบคุมให้แต่ละคนแสดงอยู่ในขอบเขตที่ต้องการได้ และถ้าเวลามีจำกัดจะทำให้การแสดงไม่สมบูรณ์

5) การสาธิต (Demonstration) การแสดงให้เห็นของจริงเกิดความเชื่อได้ดีกว่าการฟังและการคิด การฝึกอบรมวิธีนี้ผู้ให้การฝึกอบรมดูถึงวิธีการใช้เครื่องมือบางอย่าง ซึ่งอาจกระทำอย่างซ้ำๆ ให้เห็นถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานจริงและวิธีการใช้ พร้อมทั้งอธิบายประกอบจนกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเข้าใจ เสร็จแล้วให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำตาม การสาธิตเหมาะสำหรับการฝึกอบรมงานประเภทที่ต้องใช้ความชำนาญ และเป็นส่วนหนึ่งของ on-The-Job-Training

6) การระดมความคิด (Brain Storming) เป็นวิธีกระตุ้นให้ได้ความคิดสร้างสรรค์โดยไม่ต้องกังวลว่าความคิดนั้นจะถูกต้องหรือไม่ วิธีการฝึกอบรมด้วยวิธีนี้ ผู้นำอภิปรายจะขอให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นออกมาแล้วลงบนกระดาน เมื่อได้ระดมและระดมความคิดเห็นไว้จำนวนมากแล้ว ก็ขอให้สมาชิกช่วยกันอภิปรายและเลือกเฟ้นความคิดเห็นที่ดี เหมาะกับหัวข้อที่อภิปราย วิธีการระดมความคิดเห็นนี้ ได้รับความสนใจและนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างแพร่หลาย เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่า หลายหัวดีกว่าหัวเดียว ทั้งยังเป็นการฝึกให้รู้จักเคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

7) เกมจัดการ (Management Game) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ได้สร้างแบบจำลองจากเหตุการณ์จริงๆ ของการบริหารงานเพื่อแก้ปัญหา ในการสร้างตัวแบบนั้น ต้องอาศัยความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ ซึ่งโดยมากจะเน้นในเรื่องการฝึกอบรม การตัดสินใจ ความสำเร็จของการฝึกอบรมวิธีนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะเลือกข่าวสาร และตัวเลขให้เพียงพอสำหรับการพิจารณาในการแก้ปัญหา ในกรณีต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นกับการบริหารงานในองค์กรจริง วิธีการฝึกอบรมเกมการจัดการนี้ จะจัดแบ่งกลุ่มอบรมออกเป็นสองกลุ่มหรือมากกว่า เน้นแข่งขันกันเพื่อเสนอข้อแก้ไขปัญหาต่างๆ

8) การประชุมแบบ Syndicate เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมใช้ในหมู่สถาบันนักบริหาร กล่าวคือ มีการจัดกลุ่มออกเป็นกลุ่มย่อยเพื่อพิจารณาปัญหา ประกอบด้วย สมาชิกของกลุ่มในอาชีพต่างๆ กันเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เมื่อแต่ละกลุ่มได้พิจารณาปัญหาแต่ละปัญหา แล้วนำผลนั้นมาพิจารณากันในที่ประชุมใหญ่ ในบางกรณีสมาชิกของกลุ่มอาจได้รับเลือก และแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ประธาน หรือเลขานุการ ในการศึกษาค่านักว่าในเรื่องนั้นๆ โดยเฉพาะก็ได้

9) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เป็นวิธีการอบรมที่มีการจัดให้มีผู้นำอภิปรายเป็นคณะ ประกอบด้วย ผู้มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในหัวข้อเรื่องที่จะ

อภิปราย เพื่อตอบข้อซักถาม และให้ความเห็นในเรื่องนั้น ดังนั้นความสำคัญจึงอยู่ที่การจัดคณะผู้นำ อภิปรายที่มีความรอบรู้ในหัวข้อเรื่องที่จะนำมาอภิปรายอย่างกว้างขวาง

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2547; น.151) กล่าวถึง วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมที่นิยมใช้มี 8 วิธี คือ

1) การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เป็นทางการผู้บรรยายจะมีบทบาทและมีอิทธิพลต่อผู้เข้าฝึกอบรม ในเรื่องของเนื้อหา รายละเอียด

2) การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นการระดมความคิดเพื่อหาวิธีแก้ไข ในปัญหาต่างๆ และวิธีนี้ยังสามารถดึงประสบการณ์จากผู้เข้าอบรมมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อีกด้วย

3) การสนทนาวงกลม (Talking Circle) เป็นวิธีนั่งล้อมโต๊ะวงกลม แล้วให้ผู้เข้าฝึกอบรมแต่ละคนแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

4) การวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมวิเคราะห์ปัญหา วิธีการนี้ จะเป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

5) การประชุมอภิปราย (Conference) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมปรึกษาแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะคิด แสดงความคิดเห็น

6) การดูผลงานภาคสนาม (Field Visit) เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้จริงจากพื้นที่ในการปฏิบัติงานจริง

7) การสาธิต (Demonstration) เป็นการฝึกอบรมที่แสดงให้เห็นตัวอย่างจริง

8) การสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ในการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม

จากวิธีการฝึกอบรม ที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า วิธีการฝึกอบรมมีหลายลักษณะผู้จัดการฝึกอบรมมีความจำเป็นต้องเลือกสรรวิธีให้เหมาะสมกับเนื้อหา วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการฝึกอบรม บางครั้งอาจเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมหลายๆ วิธี เพื่อการบูรณาการที่เหมาะสมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับการฝึกอบรม

2.7 การประเมินผลการฝึกอบรม

นารีรัตน์ ตั้งสกุล (2543; น.187) กล่าวว่า การฝึกอบรมแต่ละครั้งจะมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนงานกำหนดไว้เป็นมาตรฐาน เพื่อจะตรวจสอบความสำเร็จของงาน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานการฝึกอบรมได้ การประเมินผลการฝึกอบรมจะต้องทำตลอดเวลาดำเนินการสังเกต การจดบันทึก การทดสอบย่อย การทดลองทำการ

ปฏิบัติในขณะที่ทำการฝึกอบรม เพื่อที่จะดูข้อบกพร่องต่างๆ และทำการแก้ไขปรับปรุงได้ทันทีที่ การประเมินผลการฝึกอบรม อาจดำเนินการประเมินได้ 3 ระยะ คือ ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการ ฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม

สตัฟเฟิล บีม (Daniel L. Stufflebeam อ้างใน สมคิด บางโม 2558) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม อาจแยกเป็นการประเมินรายวิชา การประเมินวิทยากร การประเมิน การบริหาร โครงการ แต่ที่สำคัญเน้นการประเมินให้ทราบว่า ผลการฝึกอบรมเป็นอย่างไร บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ดังนั้นการประเมินผลการอบรม จึงไม่ใช่เฉพาะการประเมินในขณะที่ ดำเนินการอบรม หรือเมื่อสิ้นสุดการอบรมแล้วเท่านั้น แต่จะต้องติดตามไปประเมินผลการอบรม เมื่อกลับไปปฏิบัติงานแล้ว 6 เดือน หรือประเมินผลผลิตของการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมว่า บรรลุวัตถุประสงค์ของการอบรมหรือไม่

ดังนั้น การประเมินผลการอบรมที่แท้จริงจึงควรเป็นการติดตามประเมินผลหลัง การฝึกอบรมไปแล้วด้วย โดยมีจุดมุ่งหมายในการประเมินผล เพื่อประเมินความคุ้มค่าของ โครงการ และการบรรลุเป้าหมายของโครงการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร โครงการ ให้ข้อมูลแก่ฝ่าย บริหารขององค์การในการพิจารณาแผน นโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ตรวจสอบและ ปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการฝึกอบรม และเพื่อวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของโครงการ ฝึกอบรม ทั้งนี้ แนวคิดในรูปแบบการประเมินผลโครงการที่เรียกว่า การประเมินผลโครงการแบบ ชิปปี้ (CIPP Evaluation) ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ซึ่งใช้ประเมินผลโครงการได้ทุกประเภท รวมทั้งโครงการฝึกอบรมด้วย โดยกำหนดขั้นตอนการประเมินออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ประเมินสาระสำคัญ (Context Evaluation) เป็นการประเมินว่า โครงการนี้ มีความเหมาะสมและสมเหตุสมผลเพียงใด โดยพิจารณาจากสิ่งต่างๆ เช่น โครงการที่ เสนออยู่ในกรอบของบริษัทหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการสนองนโยบายของบริษัทหรือไม่ มี ความจำเป็นเพียงใด ความเป็นไปได้ของโครงการ วิธีดำเนินการ และผลกระทบของโครงการเป็น อย่างไร

ระยะที่ 2 ประเมินปัจจัยเบื้องต้นของการฝึกอบรม (Input Evaluation) เป็น การตรวจสอบความพร้อมของโครงการ เช่น กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ระบบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร เป็นต้น

ระยะที่ 3 ประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินผลใน ระยะดำเนินการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมสิ้นสุดแล้ว เพื่อประเมินตรวจสอบว่าการฝึกอบรม ดำเนินการไปตามกระบวนการที่กำหนดหรือไม่ วิธีการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด มีปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการอย่างไรบ้าง ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจเพียงใด

ระยะที่ 4 ประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลการฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้ว หรือประเมินผลหลังจากที่ผู้เข้าอบรมกลับไปปฏิบัติหน้าที่แล้ว 6 เดือน เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการอบรม ได้ใช้ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด ผู้เข้ารับการอบรมและผู้บัญชาพึงพอใจเพียงใดนอกจากนี้ การประเมินผลที่นิยมใช้อีกวิธีหนึ่งคือ การประเมินผลก่อนการอบรม (Pretest) และการประเมินผลภายหลังการอบรม (Posttest) อย่างไรก็ตาม การประเมินผลการฝึกอบรม ควรจะครอบคลุมเรื่องดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Input) ควรตรวจสอบในประเด็นดังต่อไปนี้

(1) การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ข้อมูลที่ได้รับนั้นควรครอบคลุม และมีความน่าเชื่อถือ และสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม

(2) วัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรม ควรสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรมและรูปแบบการประเมินผล

(3) หลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ระยะเวลา ในการบรรยายในแต่ละหัวข้อ เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมที่ใช้ในแต่ละหัวข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โครงการและกำหนดการฝึกอบรม เช่น วัน เวลาที่ฝึกอบรม รายละเอียดฝึกอบรม ควรมีความชัดเจน

(4) การบริหารและการเตรียมการก่อนการฝึกอบรม ควรพิจารณาเรื่อง วิทยากร การเชิญ การประสานงาน ความเหมาะสมของสถานที่กับวิธีการฝึกอบรม

(5) การส่งหรือการคัดเลือกผู้เข้าอบรม ควรพิจารณาเรื่อง หนังสือเชิญเข้าร่วมอบรม การรับสมัคร การคัดเลือกผู้เข้าอบรม เกณฑ์ในการรับสมัครและการแจ้งยกเลิกการฝึกอบรม

(6) งบประมาณหรือการเบิกจ่ายเงิน ควรพิจารณาเรื่อง งบประมาณสำหรับการอบรมและขั้นตอนการเบิกจ่ายเงิน

2) กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process) มีสิ่งที่ควรพิจารณาในการประเมินผล คือ

(1) วิทยากร ควรมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่บรรยาย ความสามารถในการถ่ายทอด การกระตุ้น การจัดลำดับเนื้อหาการสอน การตอบคำถาม การให้โอกาสผู้รับการฝึกอบรม

(2) ผู้เข้าอบรม มีความสนใจและเอาใจใส่ต่อการฝึกอบรม โดยเข้าอบรมอย่างต่อเนื่องและแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมเพียงใด

(3) เอกสารประกอบการอบรม ควรมีเนื้อหาการอบรมสอดคล้องและสนับสนุน วัตถุประสงค์

(4) เจ้าหน้าที่ ควรมีการควบคุมเวลาระหว่างการอบรม กล่าวแนะนำวิทยากร กล่าวขอบคุณวิทยากร ช่วยให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่วิทยากรและผู้เข้าฝึกอบรมอย่างเต็มที่

(5) สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น การจัดสถานที่อบรม อุณหภูมิห้อง แสงสว่าง โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ ที่ต้องใช้ในการฝึกอบรม ควรมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรม

3) ผลการฝึกอบรม (Output) เป็นส่วนสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมทั้งระบบ โดยอาจแบ่งการประเมินผลในช่วงนี้ออกได้เป็น 3 ระดับ คือ

(1) ชั้นปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้าอบรม หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึกและทัศนคติที่ผู้เข้าอบรมมีต่อหลักสูตรและหัวข้อวิชา การดำเนินการของวิทยากร สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ความคุ้มค่าในการเข้ารับการฝึกอบรม

(2) ชั้นการเรียนรู้ (Learning) ของผู้เข้าอบรม โดยพิจารณาว่าเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการ และได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเพียงใด

(3) ชั้นพฤติกรรม (Behavior) ของผู้เข้าอบรม เมื่อกลับไปปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานแล้ว ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่คาดหวังไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่และเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ระดับใด ส่วนชั้นผลลัพธ์ (Outcomes หรือ Results) อาจแยกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ ประเด็นแรก ผลที่องค์กรได้รับทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น ขวัญและกำลังใจของผู้ผ่านการอบรม ลดการสูญเสียหรือของการผลิตหรือการดำเนินงาน ลดอุบัติเหตุในงานได้ ประเด็นที่สอง ผลที่ผู้เข้าอบรมเองได้รับ เช่น มีทักษะด้านต่างๆ พร้อมทั้งปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการเลื่อนระดับตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในสายงาน มีทักษะด้านต่างๆ พร้อมทั้งจะเป็นผู้บริหารสำหรับตำแหน่งที่ครองอยู่ และตำแหน่งใหม่จากการประเมินผลการฝึกอบรม

ที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการตรวจสอบประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรมว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เกิดความคุ้มค่าเพียงใด ซึ่งการประเมินผลการฝึกอบรมนั้น ควรมีการประเมินก่อนการดำเนินการระหว่างดำเนินการ และหลังการฝึกอบรม และพิจารณาถึงผลลัพธ์ของการฝึกอบรมที่องค์กรได้รับทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพที่เปลี่ยนแปลง และผลที่ผู้เข้าอบรมมีทักษะและการพัฒนาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

2.8 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

ศรีอรุณ เรศานนท์ (2537; น.126) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1) ผู้ทำหน้าที่ หน่วยงานจัดการฝึกอบรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ

- (1) วิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- (2) สร้างหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการ
- (3) คัดเลือกผู้เข้าอบรมให้มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ
- (4) บริหารงานฝึกอบรม
- (5) ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีหน้าที่ คือ

- (1) ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นจริง เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ และการประเมิน
- (2) ผลที่ใกล้เคียงความเป็นจริงและถูกต้อง
- (3) เตรียมตัวให้พร้อมที่เข้ารับการฝึกอบรม
- (4) ให้ความสนใจและร่วมมือในระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม

3) อุปกรณ์ การฝึกอบรมและสื่อการฝึกอบรม

ขั้นตอนในการวางแผนการใช้อุปกรณ์ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย การตั้งจุดมุ่งหมายด้านต่างๆ ของผู้เข้ารับการอบรม ลำดับเนื้อเรื่อง ชนิดของอุปกรณ์ การใช้อุปกรณ์ และการวัดผลประสิทธิภาพของอุปกรณ์ การนำอุปกรณ์มาใช้ในการฝึกอบรมนั้น ควรมีการวางแผนล่วงหน้าว่าจะต้องเตรียมอะไรบ้าง ใช้อย่างไรเพื่อให้การใช้อุปกรณ์นั้นคุ้มค่าและได้ผลตามความมุ่งหมาย

4) งบประมาณการฝึกอบรม

เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ใช้จ่ายเงินมากเสมอ จึงมีผู้เข้าใจว่าองค์กรขนาดใหญ่เท่านั้นจึงจะสามารถมีศูนย์และดำเนินการฝึกอบรมได้ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการฝึกอบรม เป็นเรื่องที่จะต้องคำนึงถึงหลักการประหยัด และเพื่อมิให้มีการสูญเปล่าในการฝึกอบรมเกิดขึ้น บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทั้งทางตรงและทางอ้อม ควรจะร่วมมือประสานงานกันเพื่อประโยชน์โดยรวม

สุเทพ อ่วมเจริญ (2557; น.70) ได้เสนอแบบจำลองการพัฒนาหลักสูตร SU Model ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนหลักสูตร คำนึงถึงเป้าหมายหลักสูตรที่เน้นความรู้ด้านผู้เรียน และด้านสังคม โดยอาศัยพื้นฐานที่สำคัญด้านต่างๆ การพัฒนาหลักสูตรทั้งพื้นฐานด้านปรัชญา พื้นฐานด้านจิตวิทยา และพื้นฐานด้านสังคมและวัฒนธรรม และอาจมีพื้นฐานด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น พื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตร จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดจุดมุ่งหมาย และจุดประสงค์ของหลักสูตร นำไปสู่การจัดเนื้อหาสาระ เพื่อช่วยให้ผู้สอนเลือกและจัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้เหมาะสม และรวมไปถึงการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การจัดการหลักสูตร คำนึงถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างไรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และยังรวม ไปถึงการนิเทศศึกษา และการนิเทศการสอน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตร ประเมินประสิทธิผลของประสบการณ์ในการ เรียน โดยจะมีทั้งการประเมินทั้งระบบหลักสูตร และประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร

เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2547; น.50) ได้อธิบายสิ่งที่ควรคำนึงในการจัดการเรียนรู้ ด้วยการนำตัวเอง 3 ประการ คือ การเสนอเนื้อหาที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการวิเคราะห์หวัจจัย เพื่อการกำหนด โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาอย่าง เหมาะสม โดยควรคำนึงถึงประโยชน์และความสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของกลุ่มเป้าหมาย

1) การเสนอวิธีการเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ด้วยการ นำตนเอง โดยคำนึงถึงสภาพของกลุ่มเป้าหมายทั้งเพศ วัย หรือภูมิหลังอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อ ลักษณะของการเรียนรู้ เนื่องจากกลุ่มคนวัยทำงานนั้น จะมีข้อจำกัด และความพร้อมต่อการเรียนรู้ที่ แตกต่างกันไป

2) การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสภาพของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งความมุ่งหวังที่จะเป็น การประเมินความก้าวหน้า หรือประสิทธิภาพของการเรียนรู้มากกว่าการประเมินผลสัมฤทธิ์ วิชาการเพียงอย่างเดียว การฝึกอบรมถือเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยม เนื่องจากเป็นการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีวิธีการที่หลากหลาย สามารถดำเนินการได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้ผู้เข้าอบรม มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจเนื้อหา มีการฝึกปฏิบัติทำให้เกิด ทักษะ ความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการพิจารณาอย่างรอบคอบในการดำเนินงาน เพื่อให้ เกิดความคุ้มค่าและพัฒนาองค์กรอย่างสูงสุด

จากปัจจัยการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การ ฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ผู้ทำหน้าที่จัดการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อุปกรณ์ การฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และงบประมาณการฝึกอบรม ทั้งยังมีความจำเป็นในการจัดการ เรียนรู้ในการพัฒนาหลักสูตร และเนื้อหาที่หลากหลาย ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรม การเสนอวิธีการเรียนให้เหมาะสมผู้เรียน และกำหนดวิธีการประเมินผลสามารถวัดผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมาย

3. แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

3.1 ความหมายของผู้ใหญ่

Knowles (1980) ให้ความหมายของผู้ใหญ่ว่า การจะพิจารณาว่าผู้ใดหรือบุคคลใดเป็นผู้ใหญ่ ให้พิจารณาออกเป็น 2 ประการ คือ พิจารณาจากการประพฤติปฏิบัติตัวตามบทบาททางสังคมที่ถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมที่สะท้อนถึงความเป็นผู้ใหญ่ เช่น การเป็นคนทำงาน พ่อแม่ พลเมือง และพิจารณาการรับรู้ในระดับปัจเจก หมายถึงต้องเป็นผู้ที่สามารถรับผิดชอบชีวิตของตนเองได้ หรือการรับรู้ว่าตนเองเป็นผู้ใหญ่

เชิขรศรี วิวิธศิริ (2534) แสดงทัศนะในเรื่องลักษณะทั่วไปของผู้ใหญ่ไว้ 11 ประการ คือ

1. ความเป็นอิสระแก่ตนเองและพึ่งตนเอง มีความเชื่อมั่น ความรู้สึกมั่นคง สามารถวินิจฉัยตัดสินใจในปัญหาด้วยตนเอง ก่อนการกระทำพฤติกรรมต่างๆ จะมีการพิจารณาหลักเกณฑ์ที่เป็นสาเหตุ มีการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนจากความรู้และประสบการณ์เดิม รวมทั้งสามารถวางแผนให้บรรลุผลได้
2. สามารถสนองตอบต่อเหตุการณ์และภาวะแวดล้อมได้ถูกต้องโดยอาศัยสติปัญญา การเรียนรู้และประสบการณ์ในอดีตและมีการตอบโต้ที่ถูกต้อง
3. คิดถึงผู้อื่นมากกว่าตนเอง หากสามารถทำอะไรให้ผู้อื่นได้จะรู้สึกพอใจ มีลักษณะพึ่งพาอาศัยกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ในบางโอกาส อันเป็นลักษณะของการอยู่ร่วมกันในสังคม
4. ปรับตัวเข้ากับชีวิตสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถร่วมกิจกรรมกับหมู่คณะได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง
5. มีความปรารถนาที่จะเผชิญความจริง และสามารถดำเนินชีวิตให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
6. มีความอดทนและเข้าใจว่าแต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นด้วย มิใช่เอาแต่ใจตนเองเท่านั้น
7. ต้องการใช้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

8. สามารถแก้ไขปัญหาและอดทนต่อความผิดหวัง พยายามหาทางแก้ไขที่เหมาะสมและอดทนรอโอกาสใหม่

9. มีแผนระยะยาว เป็นสิ่งกระตุ้น มีการวางแผนดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จ ทำให้ตนเองมีประสิทธิภาพและกำลังใจในการดำเนินการ

10. สามารถควบคุมการแสดงอารมณ์ต่างๆ ทั้งเวลาโกรธ สงสัย ความรู้สึกไม่เป็นมิตร รวมถึงความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมที่สอดคล้องกับอารมณ์ ให้สอดคล้องกับระเบียบสังคมในการดำรงชีวิต

11. มีความเต็มใจที่จะเสียสละ กล้าหาญที่จะรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถของตน

อาชัญญา รัตนอุบล (2551) กล่าวว่า ผู้ใหญ่คือผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สังคมและสติปัญญา ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมตามวัยที่เหมาะสมของตน

3.2 ความหมายของการเรียนรู้

Driscoll (1994) การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวรพฤติกรรมที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม

Marcy P. Driscoll (2000) ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว

Rogas (อ้างถึงใน สนธิรัก เทพเรณู, 2547) กล่าวว่าไว้ว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นเนื่องจากผู้เรียนเกิดความสนใจ อยากรู้ อยากเห็น โดยการลงมือปฏิบัติหรือเข้าร่วมกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วยความสมัครใจ

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2561) การเรียนรู้ หมายถึง การได้รับความรู้ พฤติกรรมทักษะ คุณค่า หรือความพึงใจ ที่เป็นสิ่งแปลกใหม่หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ และอาจเกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์สารสนเทศชนิดต่าง ๆ ผู้ประมวลทักษะของการเรียนรู้เป็นได้ทั้งมนุษย์ สัตว์ และเครื่องจักรบางชนิด ความก้าวหน้าในการเรียนรู้เมื่อเทียบกับเวลา มีแนวโน้มเป็นเส้นโค้งแห่งการเรียนรู้ (learning curve)

3.3 กระบวนการเรียนรู้ผู้ใหญ่

กระบวนการเรียนรู้ผู้ใหญ่ประกอบด้วย 8 ปัจจัย โดยแต่ละปัจจัยจะเป็นไปตามข้อคำถามที่ช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ และเทคนิคที่จะนำมาช่วยผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้แบบเชิงรุก และเกิดความคาดหวังในการมีส่วนร่วม สรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสำหรับหลักสูตรการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Prepare the learners for the analogical program/course) การเริ่มต้นที่รู้จักกันดีที่สุดกับผู้มีส่วนร่วมคือ การแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์การเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเป้าหมายการเรียนรู้ เวลา และสถานที่ในการพบกัน แลกเปลี่ยนศักยภาพในการเรียนรู้ และธรรมชาติการมีส่วนร่วมของออกแบบการเรียนรู้ ดังนั้นผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะพัฒนาความคาดหวังที่เป็นไปได้เกี่ยวกับผู้ใหญ่จะมีส่วนร่วมอย่างไร และคิดเกี่ยวกับความต้องการพิเศษ คำถาม หัวข้อ และปัญหาที่ผู้ใหญ่ต้องการจะจัดการด้วย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างบรรยากาศ (Setting the climate) ที่นำไปสู่การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือสิ่งที่ต้องทำก่อนเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศมีสองลักษณะที่สำคัญคือ บรรยากาศทางกายภาพ และบรรยากาศทางจิตใจ

- บรรยากาศทางกายภาพ (Physical climate) ลักษณะของการจัดห้องเรียน การจัดห้องเรียนแบบห้องเรียนปกติ เป็นการนำไปสู่ความคิดที่สร้างสรรค์ของสมองผู้เรียนน้อยที่สุด เนื่องจากการแสดงให้ผู้เรียนรู้ว่า จะเรียนโดยการนั่งและฟังผู้สอนเท่านั้น แต่หากต้องการให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพควรจัดสถานที่ก่อนที่ผู้เรียนจะมาถึงห้องเรียน โดยจัดเก้าอี้ให้เป็นวงกลม เดียวขนาดใหญ่ หรือจะเป็นวงกลมเล็กๆ หลายๆ วงก็ได้ การจัดห้องเรียนลักษณะนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเต็มไปด้วยความร่าเริงและสมองสดใส

- บรรยากาศทางจิตใจ (Psychological climate) เป็นสิ่งสำคัญเท่าๆ กันกับบรรยากาศทางกายภาพ ซึ่งบางทีอาจจะสำคัญมากกว่าบรรยากาศทางกายภาพด้วย ลักษณะการสร้างบรรยากาศทางจิตใจเป็นการนำไปสู่การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนี้

- บรรยากาศของการเคารพซึ่งกันและกัน (A climate of mutual respect) ผู้ใหญ่จะเปิดรับการเรียนรู้เมื่อผู้ใหญ่รู้สึกได้รับความเคารพ ถ้าพวกเขารู้สึกว่าเขาถูกเพิกเฉย ไม่ให้เกียรติ หรือประสบการณ์ของพวกเขาไม่มีคุณค่า พวกเขาที่จะหมดความต้องการที่จะเรียนรู้

- บรรยากาศของการให้ความร่วมมือ (A climate of collaboration) เนื่องจากการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ผ่านมาเป็นการเรียนรู้แบบการแข่งขันที่จะต้องทำคะแนนให้ได้สูงๆ หรือทำให้ครูชื่นชม แต่เพื่อนร่วมห้องมักเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มั่งคั่งที่สุด ดังนั้นกิจกรรมที่ควรจัดขึ้นคือให้ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตั้งแต่เริ่มเรียนในครั้งแรก

- บรรยากาศการเชื่อใจซึ่งกันและกัน (A climate of mutual trust) คนส่วนใหญ่เรียนรู้จากคนที่สามารถเชื่อใจได้มากกว่าคนที่ไม่สามารถเชื่อใจได้ ผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้จะต้องบอกเล่าเรื่องตัวเองมากกว่าเรื่องที่เป็นลักษณะทางการ เพื่อให้คนที่เราจะทำงานด้วยไว้วางใจ และได้รับความเชื่อใจจากพวกเขากลับมาเช่นกัน

- บรรยากาศของการสนับสนุน (A climate of supportive) คนส่วนใหญ่เรียนรู้ว่าความรู้สึกที่ได้รับจากการสนับสนุนดีกว่าความรู้สึกที่ได้รับว่าข่มขู่ ผู้สอนพยายามถ่ายทอดความต้องการว่าจะสนับสนุนโดยการแสดงการยอมรับ รับฟังปัญหา ความกังวลของพวกเขา นั่นคือการแสดงบทบาทของผู้ช่วยเหลือ

- บรรยากาศของการเปิดเผยและการเชื่อถือได้ (A climate of openness and authenticity) เมื่อคนส่วนใหญ่รู้สึกสบายใจที่จะบอกว่าพวกเขารู้สึกอย่างไร คิดอย่างไร พวกเขา ก็จะเต็มใจที่จะทดสอบความคิดใหม่และเสี่ยงทำพฤติกรรมใหม่มากกว่าเวลาที่พวกเขารู้สึกต่อต้าน ถ้าผู้สอนสามารถแสดงพฤติกรรมเปิดเผยและน่าเชื่อถือ ก็จะทำให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ต้องการทำเช่นกัน

- บรรยากาศของความสุขและความสนุกสนาน การเรียนรู้ควรจะเป็นหนึ่งของประสบการณ์ที่น่าพอใจ ปลื้มใจที่สุดในชีวิตและหลังจากนั้นจะเต็มเต็มศักยภาพการเรียนรู้ควรจะต้องตื่นเต้นที่จะได้ค้นพบสิ่งใหม่ๆ ด้วย ความน่าเบื่อเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เลย

- บรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจ การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์มาก ควรให้มีความห่วงใยกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน

ขั้นตอนที่ 3 ผู้เรียนร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ (Involving learners in mutual planning) กระบวนการการเรียนรู้ผู้ใหญ่เน้นให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้ที่วางแผนไว้กับผู้อำนวยความสะดวก กฎพื้นฐานของธรรมชาติมนุษย์ในการทำงาน คือ มนุษย์มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจอะไรในอัตราส่วนที่พวกเขาเข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำ

ขั้นตอนที่ 4 ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง (Diagnosing their own learning needs) ตามความเชื่อเบื้องต้นของ Andragogy ที่ผู้ใหญ่จะนำตนเอง โดยผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนภายในกลุ่มเล็กๆ ว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้เรียนต้องการและสนใจที่ได้มาซึ่งความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ และคุณค่าที่จะได้ในเนื้อหาของหลักสูตร แต่ละกลุ่มก็สามารถสรุปผลที่ได้จากการพูดคุยกันในกลุ่ม วิธีการนี้เมื่อผู้เรียนติดขัด ผู้สอนจะช่วยแนะนำวิธีการ ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการของตัวเองนี้ จะทำให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่นผูกพันต่อเป้าหมายที่ตนเองเป็นผู้กำหนด โดยมีผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก

ขั้นตอนที่ 5 ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นจริงได้ (Translating the learning needs into objectives) โดยเขียนให้อยู่ในรูปวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่เหมาะสม การที่ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ ผู้เรียนจะสามารถแปลงเป็นวัตถุประสงค์ทางการศึกษาได้

และเมื่อผู้เรียนเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาก็จะมุ่งมั่น ผูกพัน และยอมรับกับสิ่งที่ตนเองเป็นผู้กำหนด

ขั้นตอนที่ 6 การออกแบบรูปแบบประสบการณ์เรียนรู้ (Designing a pattern of learning experiences) ผู้สอนและผู้เรียนมีภารกิจร่วมกันในการออกแบบวางแผนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนรู้ตามกิจกรรมที่ผู้เรียนชอบและมั่นใจที่จะกระทำ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ใช้ประสบการณ์ตัวเองด้วย ทั้งนี้หากคิดชัดผู้สอนต้องช่วยบอกข้อดี ข้อจำกัดของแต่ละวิธีการเรียนรู้ แต่ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการรับรู้ของตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกกิจกรรมการเรียนรู้และใช้ประสบการณ์เดิมอย่างเต็มที่

ขั้นตอนที่ 7 การช่วยเหลือผู้เรียนผู้ใหญ่ในการจัดการและปฏิบัติตามแผนการเรียนรู้ (Helping adult learners manage and carry out their learning plans) โดยเกิดการเรียนรู้จากกันและกันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน โดยผู้สอนจะสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจยิ่งขึ้น สัญญาการเรียนรู้ (Learning Contract) เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีโครงสร้างและนำไปสู่การเรียนรู้ที่ผู้เรียนกำหนดขึ้น

ขั้นตอนที่ 8 การประเมินค่าตามขอบเขตที่ผู้เรียนได้รับตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (Evaluation the extent to which the learners have achieved their objectives) ประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นระยะ ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เนื่องจากผู้เรียนจะรู้ว่าตนได้กระทำใกล้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือยัง ค้นหาว่าอะไรที่เกิดขึ้นจากภายในตัวผู้เรียนอย่างแท้จริง และมีความแตกต่างอย่างไรที่ผู้เรียนบรรลุความสำเร็จในชีวิต (Knowles, 1995 อ้างถึงใน สนธิรัก เทพรณู, 2547)

3.4 หลักการและทฤษฎีสำคัญในการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

3.4.1 ทฤษฎีของ Edward C. Linderman

ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เริ่มมีการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาการมาจากแนวความคิดของเดิมของ ธอร์นไดค์ (Edward L. Thorndike, 1982) จากการเขียนเกี่ยวกับ "การเรียนรู้ของผู้ใหญ่" ซึ่งมีได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยตรง แต่ศึกษาถึงความสามารถในการเรียนรู้ โดยเน้นให้เห็นว่าผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ รวมทั้งยังได้พบว่าการบวนการเกี่ยวกับด้านความสนใจ และความสามารถนั้นแตกต่างออกไปจากการเรียนรู้ของเด็กเป็นอันมาก

Edward C. Linderman ได้วิเคราะห์ถึงความสำคัญของประสบการณ์ โดยได้เขียนหนังสือชื่อ "ความหมายของการศึกษาผู้ใหญ่" แนวความคิดของลินเดอร์แมนนั้นได้รับอิทธิพลค่อนข้างมากจากนักปรัชญาการศึกษา ผู้ที่มีชื่อเสียง คือ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) โดยเน้นเกี่ยวกับ

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น ควรเริ่มต้นจากสถานการณ์ต่างๆ (Situations) มากกว่าเริ่มจากเนื้อหาวิชา ซึ่งวิธีการเรียนการสอนโดยทั่วไป มักจะเริ่มต้นจากครูและเนื้อหาวิชาเป็นอันดับแรก และมองดูผู้เรียนเป็นอันดับที่สอง ในการเรียนแบบเดิมนั้น ผู้เรียนจะต้องปรับตัวเองให้เข้ากับหลักสูตร แต่ในการศึกษาผู้ใหญ่ นั้น หลักสูตรควรจะได้สร้างขึ้นมาจากความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเป็นหลักสำคัญ ผู้เรียนจะพบว่าตัวเองมีสถานการณ์เฉพาะ อันเกี่ยวกับหน้าที่การงาน งานอดิเรก หรือ สันทนาการ ชีวิตครอบครัว ชีวิตในชุมชน สถานการณ์ต่างๆ นี้จะช่วยทำให้ผู้เรียนได้ปรับตัวและการศึกษาผู้ใหญ่ควรเริ่มจากจุดนี้ ส่วนด้านตำราและครูสอนนั้นถือว่ามีหน้าที่และบทบาทรองลงไป แหล่งความรู้ที่มีคุณค่าสูงสุดในการศึกษาผู้ใหญ่คือ ประสบการณ์ของผู้เรียนเอง และมีข้อคิดที่สำคัญว่า "ถ้าหากการศึกษาคือชีวิตแล้ว ชีวิตก็คือการศึกษา" (If Education is Life, then Life is Education) และสรุปได้ว่า ประสบการณ์นั้นคือตำราที่มีชีวิตจิตใจสำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่

3.4.2 ทฤษฎีของ Malcolm Shepherd Knowles

Knowles ได้พยายามสรุปเป็นพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความต้องการและความสนใจ ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าตรงกับความต้องการ และความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ เพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลาย เพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ
2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี ถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้นการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรจะยึดถือสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มิใช่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลาย
3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการหลักสำหรับการศึกษาผู้ใหญ่ ก็คือการวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียด ว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป
4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ก็คือ การมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหา หรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียนมากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคล เมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้เป็นอย่างดีพอ เช่น รูปแบบของการเรียนการสอน เวลาที่ใช้ทำการสอน สถานที่สอน (M.S.Knowles, 1954)

Malcolm Shepherd Knowles (1913 - 1997) กล่าวว่า วิธีการสอนผู้ใหญ่ (Andragogy) นั้นเป็นแนวความคิดใหม่ในการเรียนการสอน ที่พยายามจะชี้ให้เห็นความแตกต่างออกไปจากวิธีการสอนเด็ก

ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการสอนผู้ใหญ่ ตามทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงด้านมโนภาพแห่งตน บุคคลเจริญเติบโตและบรรลุมaturity ภาวะไปสู่มโนภาพแห่งตนจากการอาศัยหรือพึ่งพาบุคคลอื่นๆ ในวัยเด็กทารก และนำไปสู่การเป็นผู้นำตัวเองได้มากขึ้น ทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่ คาดว่าจุดที่บุคคลบรรลุความสำเร็จในด้านมโนภาพแห่งตนในทางการเป็นผู้นำตนเอง ก็คือลักษณะทางจิตวิทยาของการเป็นผู้ใหญ่ ถ้าหากเขาเกิดความรู้สึกที่ว่าตัวเองไม่ได้รับการยอมรับในสถานการณ์ต่างๆ เลย เขาอาจจะเกิดความเครียดและอาจจะต่อต้านและสิ่งที่สำคัญก็คือ ต้องพยายามทำให้ผู้ใหญ่เกิด "Self - directing" ในการเรียนการสอนให้มากที่สุดด้วย

2. บทบาทของประสบการณ์ เชื่อว่าบุคคลที่เริ่มบรรลุมaturity ภาวะเขาก็จะได้รับความประสบการณ์ที่กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งประสบการณ์นั้นนับว่าเป็นแหล่งที่มีคุณค่าสูงยิ่งสำหรับการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นการช่วยขยายโลกทัศน์ของผู้ใหญ่คนอื่นๆ ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งหลายด้วย

3. ความพร้อมในการเรียน คือ บุคคลจะมีวุฒิภาวะและเกิดความพร้อมในการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการพัฒนาทางชีววิทยา และแรงกดดันทางด้านความต้องการเกี่ยวกับวิชาการ ส่วนที่เกิดความพร้อมมากขึ้นก็คือ ผลพัฒนาของภาระหน้าที่ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาททางสังคมความแตกต่างกัน ในการสอนผู้ใหญ่ที่เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ถ้าหากเขาเกิดความต้องการ ในการสร้างให้เกิดความพร้อมนั้น นอกจากจะดูพัฒนาด้านความพร้อม แล้วยังมีวิธีการกระตุ้นในรูปแบบของการกระทำก็ได้ อาจจะในลักษณะของความมุ่งหวังในระดับสูง และกระบวนการวินิจฉัยในตัวเอง อย่างที่แมคเคลแลนด์ (David Mc. Clelland, 1980) ได้พัฒนาอุทศาสตร์ที่ได้ประสบผลสำเร็จอย่างสูงสำหรับการช่วยให้ผู้ใหญ่พัฒนาตัวเอง ซึ่งเขาเรียกว่า "แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์"

4. การส่งเสริมให้การเรียนรู้มีความเหมาะสม ผู้ใหญ่ส่วนมากมักจะมีการเรียนรู้โดยอาศัยปัญหาเป็นศูนย์กลาง ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดนี้ เป็นผลลัพธ์มาจากความแตกต่างของการเห็นคุณค่าของเวลา ผู้ใหญ่เข้ามาเรียนและยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมทางการศึกษา ก็เพราะว่าเขาขาดความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาปัจจุบัน ดังนั้นเขาจึงต้องการที่จะนำไปใช้ในอนาคตอันใกล้หรือโดยเร็วที่สุด ที่สามารถนำไปใช้ได้ทันทีทันใด ดังนั้นเขาจึงต้องการได้รับการเรียนรู้โดยอาศัยปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน

ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โนลส์ (M.S.Knowles, 1954) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Informal Adult Education" ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี มี 12 ประการ ดังนี้

1. มีความเข้าใจและเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายของวิชาที่เรียน นั่นคือถ้าต้องการให้ผู้ใหญ่เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว เขาควรจะได้ทราบถึงจุดมุ่งหมายทั่วไปของวิชานั้น โดยที่เขาต้องมองเห็นภาพโดยรวมได้อย่างชัดเจน และทิศทางที่จะดำเนินไปในการเรียนรู้ ดังนั้น จึงมีความสำคัญในการอธิบายถึงรายละเอียดของวิชา เป้าหมายที่แจ่มชัดให้ผู้เรียนได้รับทราบในการพบกันครั้งแรก นอกจากนั้น ถ้าหากว่าผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อยู่แล้ว เขาก็จะมีส่วนในการตั้งเป้าหมายเฉพาะของการเรียนวิชานั้นๆ ผู้เรียนย่อมจะเกิดความมั่นใจว่าการสอนเป็นไปในทิศทางที่เขาต้องการทราบ การอภิปรายปัญหาทั้งหลายในตอนต้นวิชาจะช่วยให้แลเห็นเป้าหมายเฉพาะเจาะจง และมีความหมายต่อผู้เรียนมากยิ่งขึ้นด้วย

2. มีความต้องการที่จะเรียนรู้ นักการศึกษาผู้ใหญ่มักจะคาดคะเนว่า ผู้เรียนส่วนมากมาเข้าเรียนด้วยความต้องการที่จะเรียน เนื่องจากว่าโดยทั่วๆ ไปแล้วเขามักจะเข้ามาด้วยความสมัครใจ อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งครูที่สอนผู้ใหญ่ก็อาจจะต้องเผชิญกับการให้กำลังใจ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความต้องการเรียนด้วย ความต้องการนี้ต้องเกิดจากความรู้สึกว่า ตัวเองมีความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จได้ โดยการได้รับความเห็นใจและเข้าใจจากครูผู้สอน

3. บรรยากาศในการเรียนการสอนและสถานการณ์ของการเรียนรู้ควรเป็นกันเอง เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม เป็นแหล่งของการเรียนรู้ที่มีความสำคัญยิ่ง ผู้สอนควรมีความรับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศ และอำนวยความสะดวกสำหรับอภิปรายในกลุ่ม ทักษะคิด การยอมรับ และความเคารพยกย่อง จะเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญของครูผู้สอนในการสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง นอกจากนั้นแล้ว ครูผู้สอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคุ้นเคยกันได้ โดยการให้ผู้เรียนแนะนำตัวกันเอง และให้อธิบายรายละเอียดย่อๆ เกี่ยวกับประสบการณ์และความสนใจ ถ้าหากผู้สอนแสดงบทบาทของตัวเองในฐานะผู้เรียนมากกว่าความเป็นผู้สอนแล้ว เขาย่อมจะได้รับความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

4. สภาพการณ์ทางกายภาพต่างๆ ไป ควรเป็นที่พึงพอใจสำหรับผู้เรียนได้แก่ การจัดโต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้ ควรจะได้รับการพิจารณาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความสุขสบายตามที่ ผู้เรียนต้องการมีความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม ตัวอย่างเช่น ถ้าต้องการให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน โดยเสรีแล้ว ผู้เรียนควรหันหน้าเขาหากันเพื่อจะได้อภิปรายอย่างเต็มที่

5. ผู้เรียนควรจะมีส่วนร่วมในการเรียน และความรับผิดชอบต่อกระบวนการเรียนรู้เพราะว่าวิธีการที่ดีที่สุดในการเรียนรู้คือการกระทำ ถ้าหากผู้เรียนได้กระทำบางอย่างหรือพูดแสดงความคิดเห็นบางอย่าง ก็ย่อมจะดีกว่าการที่เพียงแต่นั่งเฝ้ามองคุณอื่นๆ หรือนั่งฟังคนอื่นๆ พูดเฉยๆ เท่านั้น โดยทั่วไปนั้นผู้เรียนที่กระตือรือร้นและมีชีวิตชีวาจะเรียนรู้ได้มากกว่าผู้เรียนจะเรียนได้มากขึ้น ถ้าหากเขารู้สึกว่าตัวเองต้องมีความรับผิดชอบต่อกระบวนการภายในกลุ่มด้วยเหตุนี้ ผู้สอนที่ฉลาดควรจะใช้วิธีการหลายๆ ด้านเกี่ยวกับกิจกรรมกลุ่ม กลุ่มที่สามารถจัดดำเนินการได้ด้วยตัวเอง จะได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้มากกว่ากลุ่มที่ต้องอาศัยครูผู้สอน

6. การเรียนรู้ควรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง และใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนให้เป็นประโยชน์ในการเสนอแนวความคิดและความรู้นั้น ถ้าหากมีความหมายต่อผู้เรียนแล้ว ผู้สอนควรจะปรับให้เข้ากับประสบการณ์ของผู้เรียนทั้งหลายด้วย ผู้ใหญ่โดยทั่วๆ ไปนั้น เรียนโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิม หรือด้วยการโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ยังไม่รู้ไปหาสิ่งที่รู้แล้ว นอกจากนั้น ประสบการณ์ของผู้เรียนที่เสนอต่อชั้นเรียน นับว่าเป็นแหล่งของความรู้ที่มีคุณค่ามาก สมาชิกของชั้นเรียนผู้ใหญ่ผู้นั้นมักจะมีประสบการณ์ที่มีคุณค่าแตกต่างกันออกไป ที่จะทำให้ทุกๆ คนได้รับประโยชน์ร่วมกันด้วย

7. ครูผู้สอนควรจะรู้เนื้อหาวิชาที่ตนสอนเป็นอย่างดี ถ้าหากครูจะช่วยแนะนำแนวการเรียนการสอนให้ได้ผลดี เขาจะต้องมีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างเชี่ยวชาญ ต้องรู้ถึงเอกสารและตำราทางวิชาการในสาขานั้นอย่างดี เพื่อจะได้ช่วยแนะนำแหล่งความรู้ให้แก่ผู้เรียนที่จะได้ค้นคว้าต่อไป รวมทั้งจะได้จัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสมด้วย

8. ผู้สอนควรมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับวิชาที่สอน และการสอนวิชานั้นๆ ด้วยโดยที่ความกระตือรือร้นนั้นสามารถถ่ายทอดไปยังผู้เรียนได้อีกด้วย ครูที่แสดงให้เห็นชัดเจนว่า ตัวเองมีความกระตือรือร้นและพึงพอใจในการสอน จะมีผลทำให้นักเรียนเป็นผู้กระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการเรียนด้วย ความกระตือรือร้นนั้นนับว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ดีที่สุดสำหรับการเรียนรู้

9. ผู้เรียนควรได้เรียนรู้ไปตามระดับความสามารถของตนเนื่องจากในชั้นเรียนของผู้ใหญ่นั้น มีความแตกต่างในด้านของประสบการณ์ศึกษาความถนัดทางการเรียน ความสนใจและความสามารถอย่างมากมาย ดังนั้นการจัดการเรียนการสอน จึงควรจะได้คิดถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในแง่ต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว สำหรับผู้เรียนที่เรียนได้เร็วก็อาจจะกระตุ้นให้ เรียนด้วยความก้าวหน้า เช่น ให้เรียนโดยโครงการเฉพาะตัว ส่วนผู้ที่เรียนช้าก็ควรได้รับความมั่นใจ ว่า การเรียนของผู้ใหญ่ไม่ใช่การเรียนเพื่อแข่งขันกันกับคนอื่นๆ แต่ว่าเป็นการพัฒนาเพื่อ ความก้าวหน้าของตัวเอง

10. วิธีการสอนที่ใช้กับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ควรแตกต่างและแปรผันกันไป ในแต่ละโอกาสหรือสถานการณ์ของการสอน ครูสามารถเลือกใช้วิธีการสอนได้หลายรูปแบบตาม ความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น การสอนถึงปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย หรือบ้านพักในชุมชนใดชุมชน หนึ่ง ครูผู้สอนอาจจะใช้วิธีการบรรยายเกี่ยวกับเรื่องราวเหล่านั้น ประกอบกับการฉายภาพยนตร์ การอภิปรายปัญหาต่างๆ จากสมาชิกภายในกลุ่ม รวมทั้งการจัดทัศนศึกษาประกอบ ครูที่ดีและมีความชำนาญการสอนจะสามารถเลือกใช้วิธีการต่างๆ ให้เป็นไปตามสถานการณ์และความต้องการ ของ ผู้เรียน เพราะว่าการทำเช่นนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และกระตุ้นให้ผู้เรียน ได้มีส่วนร่วม ตลอดเวลา และเป็นไปตามความแตกต่างของบุคคลด้วย

11. ครูผู้สอนควรมีความรู้ลึกทางด้านการศึกษาเชิงจิตวิทยา นับว่าเป็นสิ่งที่มี ความสำคัญต่อทัศนคติของครู ที่เขาควรยอมรับว่าประสบการณ์ในการสอนนั้นช่วยให้เขามี โอกาสในการพัฒนาตัวเอง ถ้าหากครูคิดว่าตัวเองเป็นเสมือนผู้เรียนคนหนึ่งด้วยแล้ว ปฏิสัมพันธ์ที่มี ต่อ ผู้เรียนจะเป็นการกระตุ้นได้มากกว่า การที่เขามีความคิดว่าตัวเองมีความรู้ดีที่สุด นอกจากนั้น แล้วทัศนคติของครูยังเป็นพลังที่เข้มแข็งในการชี้แจงบรรยากาศของกลุ่ม และทัศนคติของผู้เรียนด้วย

12. ครูผู้สอนควรมีแผนงานที่ยืดหยุ่นได้ เกี่ยวกับการสอนซึ่งจะช่วยให้ทั้ง ครูและ ผู้เรียน ได้มีแนวความคิดที่เด่นชัดว่าเขากำลังทำอะไรอยู่ และจะทำอะไรต่อไป ถ้าหาก สามารถเปลี่ยนแปลงการสอนได้ โดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ตกลงร่วมกัน ซึ่งไม่ควร กำหนดจะไม่ตายตัว และแผนการสอนนั้นๆ อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

3.4.3 ทฤษฎีแนวคิดในการสอนผู้ใหญ่ของ คาร์ล โรเจอร์

คาร์ล โรเจอร์ ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ได้ให้แนวทางความคิด เกี่ยวกับการสอนว่า ผู้ใหญ่ จะให้ความสำคัญกับบทบาทของครูที่สอนผู้ใหญ่ว่า ควรจะเป็นผู้อำนวยการ ความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ นอกจากนั้นได้กล่าวถึงบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการ ความสะดวกกับผู้เรียนว่า ขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้อำนวยการความสะดวกรวม 3 ประการที่เป็น คุณสมบัติสำคัญ คือ

1. การให้ความไว้วางใจ และความนับถือยกย่องแก่ผู้เรียน
2. การมีความจริงใจต่อผู้เรียน
3. การมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ รวมทั้งการตั้งใจฟังผู้เรียนพูด

นอกจากทัศนคติ 3 ประการที่กล่าวมานี้แล้วโรเจอร์ยังได้ชี้ให้เห็นแนวทางเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้รวมทั้งสิ้นอีก 10 ประการ ดังนี้

1. ต้องเริ่มต้นในการสร้างบรรยากาศภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในชั้นเรียน
2. ควรช่วยให้เกิดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ของแต่ละบุคคลในชั้นเรียน รวมทั้งจุดมุ่งหมายของกลุ่มด้วย
3. ควรจะดำเนินการเรียนการสอนไปตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน เพราะมีความหมายสำหรับนักศึกษาอย่างมาก และถือว่าเป็นพลังจูงใจที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จทางการเรียนอันสำคัญยิ่ง
4. จะต้องพยายามจัดการเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ (Resource for Learning) ให้เป็นไปได้อย่างกว้างขวางและแลดูเป็นเรื่องง่ายๆ สำหรับผู้เรียนด้วย
5. ควรจะต้องมีความเข้าใจตนเองในฐานะเป็น "แหล่งความรู้ที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นได้" ในการศึกษาในกลุ่มอาจจะสามารถนำมาใช้ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการเรียนรู้
6. ในการแสดงออกต่อสมาชิกในกลุ่มผู้เรียน เขาจะต้องยอมรับทั้งทางด้านเนื้อหาวิชาการและด้านทัศนคติหรืออารมณ์ของผู้เรียน คือพยายามที่จะก่อให้เกิดความพอดีกันทั้งสองด้าน สำหรับสมาชิกแต่ละคนและรวมทั้งกลุ่ม
7. เพื่อที่จะให้บรรยากาศในห้องเรียนดำเนินไปด้วยดี ผู้อำนวยความสะดวกสามารถช่วยให้เกิดขึ้นได้ ด้วยการเปลี่ยนฐานะตนเองเป็นเสมือนหนึ่งผู้เรียน เช่น มีฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่มโดยการร่วมแสดงความคิดเห็นได้เช่นเดียวกับผู้เรียนแต่ละคน
8. ควรจะได้เริ่มต้นแสดงความรู้สึก ให้เกิดขึ้น ในกลุ่มเมื่อมีความคิดเห็น แต่ไม่ใช่โดยการบังคับหรือวิธีการข่มขู่ ซึ่งความคิดที่แสดงออกมานั้นสมาชิกอื่นๆ อาจจะยอมรับฟังหรือไม่รับฟังก็ได้
9. ตลอดเวลาของการมีประสบการณ์ร่วมกันในห้องเรียน ผู้อำนวยความสะดวกจะต้องมีความไว้วางใจอยู่ตลอดเวลา ในการแสดงออกเพื่อการรับรู้อารมณ์ต่างๆ อย่างลึกซึ้ง

10. จะต้องพยายามรับรู้และยอมรับว่าตัวเองก็ย่อมจะมีข้อจำกัดอยู่หลายประการด้วยกัน (Thailand Knowledge Portal, 2555 สืบค้นจาก http://mediathailand.blogspot.com/2012/05/blog-post_1880.html)

4. บทบาทของกรมส่งเสริมสหกรณ์กับการถ่ายทอดความรู้

กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ส่งเสริม สนับสนุน คุ้มครอง และพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ การดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ และมีการเชื่อมโยงธุรกิจสหกรณ์สู่ระดับสากล เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2554 ข้อ 2)

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการจัดทำแผนแม่บท แผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป (2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านวิชาการสหกรณ์ ด้านการจัดตั้ง ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านธุรกิจ และด้านเทคโนโลยีการแปรรูปการผลิตและการบำรุงรักษาของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร (3) ดำเนินการพัฒนากุศลกรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (4) ดำเนินการถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับการสหกรณ์ให้กับบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป (5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน และความก้าวหน้าของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2554 ข้อ 14)

ในส่วนของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์อยู่ในส่วนภูมิภาคมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายจากสำนักพัฒนาถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ให้ดำเนินการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการสหกรณ์ให้กับบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป และคำสั่งอื่นที่ได้รับมอบหมาย

5. บริบทของสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

5.1 ประวัติความเป็นมา

สหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด จัดทะเบียนครั้งแรกในชื่อสหกรณ์ผู้ปลูกพริกตำบลชุมแสง จำกัด เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2540 มีสมาชิกแรกตั้ง 391 คน ต่อมาได้รับการจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อจากสหกรณ์ผู้ปลูกพริกตำบลชุมแสง จำกัด เป็นสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2552 มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ ตำบลชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ วันสิ้นปีบัญชีคือ 30 กันยายนของทุกปี จากรายงานกิจการประจำปีสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2562 มีสมาชิกทั้งสิ้น 1,088 คน สหกรณ์มีการดำเนินธุรกิจ 4 ด้าน ได้แก่ ธุรกิจสินเชื่อ ธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่าย ธุรกิจรวบรวมผลิตผล และธุรกิจรับฝากเงิน มีทุนดำเนินงานทั้งสิ้น 42,831,882.63 บาท ปัจจุบันมีคณะกรรมการดำเนินการ จำนวน 15 คน ผู้ตรวจสอบกิจการ จำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 4 คน (สหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด, 2562)

5.2 การดำเนินธุรกิจของสหกรณ์

สหกรณ์มีการดำเนินธุรกิจ 4 ด้าน ได้แก่

ธุรกิจสินเชื่อ ระหว่างปีสหกรณ์ให้เงินกู้แก่สมาชิก 1,117,770.00 บาท ลดลงจากปีก่อน 2,871,284.14 บาท หรือร้อยละ 71.98 ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด 10,882,230.00 บาท ลูกหนี้ชำระหนี้ได้ร้อยละ 3.78 ของหนี้ที่ถึงกำหนดชำระ วันสิ้นปีมีลูกหนี้เงินให้กู้คงเหลือ 567 ราย เป็นเงิน 35,158,156.14 บาท เป็นลูกหนี้เงินให้กู้ผิดสัญญาทั้งจำนวน ผลการดำเนินงานมีกำไรเฉพาะธุรกิจ 1,092,096.77 บาท อย่างไรก็ตามผลกำไรดังกล่าวได้รวมรายได้ค้างรับ ซึ่งประกอบด้วย ดอกเบี้ยค้างรับ 3,362,373.96 บาท ค่าปรับค้างรับ 990,052.73 บาท ด้วย ซึ่งหากไม่นำรายได้จำนวนดังกล่าวเข้าเป็นรายได้ของสหกรณ์แล้วจะทำให้สหกรณ์ขาดทุนเฉพาะธุรกิจ 3,260,329.92 บาท ณ วันสิ้นปี สหกรณ์ได้ตั้งค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญเงินให้กู้ที่ผิดนัดชำระหนี้เป็นจำนวน 4,413,924.96 บาท ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญดอกเบี้ยค้างรับเป็นจำนวน 2,518,565.79 บาท แยกเป็นดอกเบี้ยค้างรับ 1-5 ปี จำนวน 1,063,631.30 บาท และดอกเบี้ยค้างเกิน 5 ปี จำนวน 1,454,934.49 บาท และค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญค่าปรับค้างรับ จำนวน 3,177,365.16 บาท

ธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่าย สหกรณ์จัดหาสินค้ามาจำหน่าย 1,997,248.67 บาท ลดลงจากปีก่อน 2,172,168.81 บาท หรือร้อยละ 52.10 ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด 8,002,751.33 บาท โดยจำหน่ายสินค้าให้สมาชิก 1,837,687.64 บาท มีสมาชิกได้รับบริการ 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.16 ของสมาชิกวินสิ้นปี ถือว่าสหกรณ์ไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกได้อย่างทั่วถึง ผลการดำเนินงานขาดทุนเฉพาะธุรกิจ 1,304,493.04 บาท ลดลงจากปีก่อน 35,919.34 บาท หรือ 2.68 ณ วัน

สิ้นปีมีลูกหนี้การค้าคงเหลือ จำนวน 47 ราย จำนวน 409,969.00 บาท แยกเป็นลูกหนี้การค้าที่เป็นสมาชิก จำนวน 41 ราย จำนวน 295,152.00 บาท และเป็นลูกหนี้การค้าบุคคลภายนอก จำนวน 6 ราย จำนวนเงิน 114,817.00 บาท สหกรณ์ได้ตั้งค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญไว้ จำนวน 134,709.50 บาท

ธุรกิจรวบรวมผลิตผล ระหว่างปีมีการรวบรวมข้าวเปลือกจากสมาชิกและเกษตรกรทั่วไป โดยซื้อมาขายไป การดำเนินงานมีกำไรเฉพาะธุรกิจ จำนวน 328,831.04 บาท

ธุรกิจรับฝากเงิน ระหว่างปีสหกรณ์รับฝากเงินจากสมาชิกสหกรณ์อื่น และบุคคลภายนอก 2,634,261.17 บาท ลดลงจากปีก่อน 5,276,290.44 บาท หรือร้อยละ 66.70 วันสิ้นปีมีเงินรับฝากคงเหลือ 492 บัญชี เป็นเงิน 8,702,488.34 บาท โดยเป็นเงินรับฝากจากสมาชิกร้อยละ 57.28 สหกรณ์อื่นร้อยละ 41.18 และบุคคลภายนอกร้อยละ 1.54

5.3 ฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน

ตารางที่ 2.1 ฐานะทางการเงินสหกรณ์การเกษตรบ้านดั้นโพธิ์ จำกัด

รายการ	ปี 2558 (บาท)	ปี 2559 (บาท)	ปี 2560 (บาท)	ปี 2561 (บาท)	ปี 2562 (บาท)
สินทรัพย์หมุนเวียน	26,123,242.93	34,086,755.99	39,538,014.52	41,951,250.02	41,398,999.99
สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน	963,762.42	914,085.07	1,276,473.10	1,441,215.18	1,432,882.64
รวมสินทรัพย์	27,087,005.35	35,000,841.06	40,814,487.62	43,392,465.20	42,831,882.63
หนี้สินหมุนเวียน	19,143,655.26	26,062,495.36	31,191,555.51	34,118,446.86	31,128,198.90
หนี้สินไม่หมุนเวียน	596,820.00	619,700.00	1,061,319.09	822,699.09	5,074,871.52
รวมหนี้สิน	19,740,475.26	26,682,195.36	32,252,874.60	34,941,145.95	36,203,070.42
ทุนเรือนหุ้น	6,832,690.00	7,528,010.00	7,719,890.00	7,792,330.00	7,844,410.00
ขาดทุนสะสม	223,861.38	238,918.14	52,087.32	0.00	(1,266,877.50)
ทุนของสหกรณ์	7,346,530.09	8,318,645.70	8,561,613.02	8,451,319.25	6,628,812.21

ตารางที่ 2.2 ผลการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

รายการ	ปี 2558 (บาท)	ปี 2559 (บาท)	ปี 2560 (บาท)	ปี 2561 (บาท)	ปี 2562 (บาท)
รวมรายได้ขาย/บริการ	17,756,366.70	16,254,955.74	9,429,355.94	8,464,797.79	6,004,241.90
รวมต้นทุนขาย/บริการ	14,869,508.21	12,929,691.70	5,479,317.37	4,094,057.72	1,982,604.59
รวมรายได้เฉพาะธุรกิจ	598,179.96	729,990.44	890,771.20	962,850.98	1,325,021.98
รวมค่าใช้จ่ายเฉพาะธุรกิจ	2,012,691.96	2,351,131.97	3,234,115.50	3,923,225.44	5,230,224.52
รายรายได้อื่น	21,054.55	30,203.26	37,042.16	18,776.90	21,005.72
กำไร (ขาดทุน) สุทธิ	223,861.38	238,918.14	52,087.32	(182,212.90)	(1,874,587.04)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องนี้โดยตรง อย่างไรก็ตามจึงได้ศึกษางานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ดังนี้

ปฐิมา พุฒตาลดง, ณิชูรดา วงษ์นายะ, เจริญวิษณุสมพงษ์ธรรม (2558) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตภาคเหนือตอนล่างพบว่า เป็นรูปแบบการจัดการความรู้ที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุดและระดับมาก

ภัทรา ศรีสุโข, ปวีริสา จรดล, ธนกฤต ใจสุตา, วรฉัตร อังคะหิรัญ (2558) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการออกแบบและเทคโนโลยีการผลิตเครื่องประดับสำหรับวิชาชีพชุมชนด้านอัญมณีและเครื่องประดับ กรณีศึกษา : จังหวัดจันทบุรี เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมด้านการออกแบบและเทคโนโลยีการผลิตเครื่องประดับ และอัญมณีสำหรับวิชาชีพชุมชน โดยผลการวิจัยพบว่า ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรมีหลักการที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม และลงมือปฏิบัติให้ได้มากที่สุด โดยเนื้อหาที่สอนได้มาจากการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลเพื่อหาความต้องการจำเป็นของผู้ประกอบการ

นายภควัด บุญห่อ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชนประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี (Transferee

Characteristics) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุด และให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้พื้นฐานทางเทคโนโลยี 2) กระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยี (Transfer Process) ให้ความสำคัญกับรูปแบบการถ่ายทอดเทคโนโลยี 3) คุณลักษณะของผู้ถ่ายทอดเทคโนโลยี (Transferor Characteristics) ให้ความสำคัญในองค์ความรู้เฉพาะทาง คือ เทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ อนึ่งการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยี และเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหากระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากภาครัฐสู่ชุมชนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ศุภวดี มีเพียร (2559) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะสำหรับทหารกองประจำการกองทัพไทย โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการนี้คือ แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม และแบบสอบถามเพื่อวัดระดับจิตสำนึกสาธารณะของทหารกองประจำการ โดยวัดผลทั้งก่อนและหลังการดำเนินการฝึกอบรม แบบสัมภาษณ์ และแบบสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ประกอบไปด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างความคุ้นเคย การยึดโยงการมีส่วนร่วม การสร้างความร่วมมือกับชุมชน การสร้างเป้าหมายการเรียนรู้ การเตรียมความพร้อม การปฏิบัติเพื่อสังคม การสะท้อนคิด และการประเมินผล ทั้งนี้รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะของทหารกองประจำการมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อ 2) แนวคิด ประกอบด้วย การศึกษานอกระบบโรงเรียน การเรียนรู้ผู้ใหญ่ และการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคม 3) บริบทของรูปแบบ ได้แก่ บริบทเชิงสังคมและวัฒนธรรม บริบทเชิงบรรยากาศ บริบทเชิงทรัพยากร 4) ผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมาย ผู้จัดการฝึกอบรม พี่เลี้ยง ชุมชน และหน่วยสนับสนุน และ 5) กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย การหาความจำเป็น การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การกำหนดโครงการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผล

ปนัดดา สัทโส (2559) ศึกษาแนวทางการถ่ายทอดความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจ แบบสร้างแนวทางการถ่ายทอดความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ และแบบประเมินและรับรองแนวทางการถ่ายทอดความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของชุมชน ในจังหวัดชัยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยปรากฏว่า แนวทางการถ่ายทอดความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นประกอบด้วย องค์ประกอบเหล่านี้ คือ วิธีการถ่ายทอดความรู้ บุคคล สื่อและการประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการความรู้ สถานที่ และงบประมาณ ด้านการประเมินแนวทางการถ่ายทอดความรู้ ของภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการถ่ายทอดความรู้ขึ้นอยู่กับ

กับความเหมาะสม ควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกด้าน สื่อและประชาสัมพันธ์ ต่อเนื่อง หน่วยงานรัฐควรส่งเสริม ให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและประชาชนร่วมกันบริหารจัดการ ความรู้ ควรใช้พื้นที่สาธารณะถ่ายทอดความรู้ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนงบประมาณ

เมทิกา พ่วงแสง (2559) ทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ด้านการวิจัย วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการให้บริการหลักสูตรด้านการวิจัย พบว่า ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิทยากรและวิธีการถ่ายทอดความรู้

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการ ให้บริการหลักสูตรด้านการวิจัยจำแนกตามเพศ พบว่าผู้เข้าร่วมอบรมเพศชาย และเพศหญิง มีความ พึงพอใจต่อการเข้ารับการอบรมหลักสูตรด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการ ให้บริการ หลักสูตรการวิจัย จำแนกตามอายุ หน่วยงาน และประสบการณ์การทำวิจัย พบว่า ผู้เข้า รับการฝึกอบรมที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการหลักสูตรด้านการวิจัย แตกต่างกัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ หลักสูตรด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์การทำวิจัยแตกต่าง กันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการหลักสูตรด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่า ผู้รับการถ่ายทอดความรู้ ให้ ความสำคัญกับรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพศ อายุ การศึกษา ความคาดหวัง เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีหลักสูตรการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรม รูปแบบวิธีการฝึกอบรม ทักษะหลังการฝึกอบรมและการนำไปใช้ประโยชน์ของการ ฝึกอบรม ทั้งนี้ การใช้บริการของผู้รับการถ่ายทอดความรู้ยังต้องการได้รับการที่ดี เกิดความพึงพอใจในการใช้บริการเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการใช้บริการต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการ ถ่ายทอดความรู้ด้านการสหกรณ์ในครั้งนี้ เพราะผู้วิจัยเห็นว่าการถ่ายทอดความรู้เพื่อสร้างความคิด และประสบการณ์แก่สมาชิกสหกรณ์เป็นสิ่งสำคัญ ถ้าสามารถถ่ายทอดความรู้ให้สอดคล้องกับ ปัญหา และความต้องการของสมาชิก โดยใช้กระบวนการรูปแบบวิธีการถ่ายทอดแบบมีส่วนร่วม

จะเป็นสิ่งกระตุ้น สร้างความเข้าใจ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้รับการถ่ายทอด ส่งผลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการทำหน้าที่ของตนเองมากยิ่งขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์การเกษตร บ้านต้นโพธิ์ จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ ใช้วิธีการศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรในการศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสหกรณ์ จำนวน 15 คน และฝ่ายจัดการ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

1.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษา ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ที่ได้รับคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์” จำนวน 90 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบทดสอบ และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของแบบทดสอบและแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือ

2.1.1 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ออกแบบเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ด้านศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการเรียนรู้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตร บ้านต้นโพธิ์ จำกัด

2.1.2 แบบทดสอบ ผู้วิจัยได้ออกแบบให้ครอบคลุมกับหลักสูตร และเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์”

2.1.3 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการให้บริการฝึกอบรม แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์

2.2 โครงสร้างเครื่องมือ

2.2.1 แบบสัมภาษณ์ ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งมีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลอย่างกว้างในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ระยะเวลาสถานที่ให้สัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ ข้อมูลแนวทางการแก้ไขปัญหาของสหกรณ์ และข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมของสมาชิกสหกรณ์

2.2.2 แบบทดสอบ ใช้วัดความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตร บ้านต้นโพธิ์ จำกัด ในรูปแบบถูกผิด โดยมีการวัดความรู้ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์ จำนวน 5 ข้อ ด้านบทบาทหน้าที่ของสมาชิก จำนวน 5 ข้อ และด้านการดำเนินงานของสหกรณ์ จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น จำนวน 15 ข้อ ให้ทำก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม

2.2.3 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) ซึ่งแบบสอบถามจะประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสมาชิกสหกรณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการเป็นสมาชิก

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการถ่ายทอดความรู้ ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะของผู้ถ่ายทอดความรู้ ด้านคุณลักษณะของผู้ได้รับการถ่ายทอดความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ด้านการบริหารจัดการ โครงการ และด้านความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

แบบสอบถาม ได้กำหนดรูปแบบการประเมิน โดยวัดระดับความคิดเห็นของโครงการในด้านต่างๆ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายถึง	ระดับความเห็นว่าเป็นด้วยมากที่สุด
ค่าคะแนน 4 หมายถึง	ระดับความเห็นว่าเป็นด้วยมาก

ค่าคะแนน 3 หมายถึง	ระดับความเห็นว่าเห็นด้วยปานกลาง
ค่าคะแนน 2 หมายถึง	ระดับความเห็นว่าเห็นด้วยน้อย
ค่าคะแนน 1 หมายถึง	ระดับความเห็นว่าเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

2.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

2.3.1 แบบสัมภาษณ์

ใช้วิธีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เมื่อผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความถูกต้องของภาษา และความเหมาะสมของข้อคำถาม โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้อง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Item-objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ว่าถ้าค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสม ซึ่งในแบบสัมภาษณ์นี้มีค่า IOC ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.8 ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสม

2.3.2 แบบทดสอบ

นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับวัตถุประสงค์ของการสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญประเมิน แล้วนำผลการประเมินมาหาค่า (Item-objective Congruence : IOC) เพื่อหาผลรวมของคะแนนจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อทั้งหมด แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้องและพิจารณาคัดเลือกแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแล้วสามารถคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.00 เป็นข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์ใช้ในการทดลองจริงได้จำนวน 15 ข้อ จากนั้นจึงนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับแบบทดสอบให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความยากง่าย (P) ค่าอำนาจจำแนก (B -Index) และค่าความเชื่อมั่น (ru) ผลปรากฏดังนี้

ค่าความยาก (P) ได้ระหว่าง 0.27 ถึง 0.80

ค่าอำนาจจำแนก (B -Index) ได้ระหว่าง 0.20 – 0.79

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ (rcc) ได้เท่ากับ 0.81

2.3.3 แบบสอบถาม

ใช้วิธีการทดสอบความเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot Test) กับกลุ่มทดสอบที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือสมาชิกสหกรณ์การเกษตรปฏิรูปที่ดินแม่वंก จำกัด จำนวน 30 ตัวอย่าง

ก่อนที่จะไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha โดยจะยอมรับการทดสอบเมื่อค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชานิประศาสน์, 2547) เพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบทดสอบ และแบบสอบถาม ว่าสามารถสื่อสารให้ผู้ทำแบบทดสอบ และแบบสอบถามสามารถเข้าใจตรงกัน และการตรวจสอบครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ใช้สูตรวิธีของ Cronbach (1970) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot Test) ในการทดสอบ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.789

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็น ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ของคณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมจากเอกสารต่างๆ และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งบการเงินของสหกรณ์ ข้อสังเกตผู้บัญชีสหกรณ์ รายงานประจำปีของสหกรณ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องรูปแบบการฝึกอบรมด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 แบบสัมภาษณ์

วิเคราะห์โดยการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการสหกรณ์ จำนวน 18 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และจัดลำดับข้อมูล

4.2 แบบทดสอบ

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำคะแนนมาเปรียบเทียบวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test (Two-sample test on means) โดยเป็นการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และนำเสนอในรูปแบบตารางและบรรยายผลการศึกษา

4.3 แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสมาชิกสหกรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการถ่ายทอดความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) คือ $(5-1) / 5 = 0.8$ แบ่งอัตรภาคชั้น (Class Interval) เป็น 5 ชั้น ทุกอัตรภาคชั้นมีความเท่าเทียมกัน คือ ชั้นละ 0.8 ดังนี้ (วิไลลักษณ์ ศรีบุญเรือง, 2557: 42)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	พอใจระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พอใจระดับมาก
2.61 – 3.40	พอใจระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พอใจระดับน้อย
1.00 – 1.80	พอใจระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของสมาชิกสหกรณ์ เป็นคำถามปลายเปิดที่ได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ ในโครงการฝึกอบรม ใช้การรวบรวมและสรุปในทุกประเด็นที่เหมือนกัน สถิติที่ใช้คือ จำนวนความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอผลการศึกษานี้เป็น 4 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพปัญหาและความต้องการ ในการเรียนรู้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

1.1 ผลการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์

1.1.1 ความเพียงพอของเงินทุน สหกรณ์มีความเสี่ยงสูงในการชำระหนี้ไม่ได้ เนื่องจากเงินทุนภายนอกสูงกว่าเงินทุนภายใน และสหกรณ์ยังมีหนี้สินต่อทุน 5.46 เท่ากับสหกรณ์ไม่มีทุนสำรอง ทุนของสหกรณ์จึงไปไม่สามารถคุ้มครองหนี้ได้

1.1.2 คุณภาพของสินทรัพย์ สินทรัพย์ส่วนใหญ่สหกรณ์นำไปลงทุนในรูปของลูกหนี้ และในรอบปีสหกรณ์มีการนำสินทรัพย์ไปหมุนใช้ให้เกิดรายได้เพียง 0.14 รอบ ซึ่งต่ำกว่าข้อมูลอัตราส่วนเฉลี่ยของสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก (Peer Group) ปี 2562 ที่มีอัตรา 0.60 รอบ แสดงว่าปีนี้นำสินทรัพย์ไปใช้ก่อให้เกิดรายได้ต่ำกว่ากับอัตราเฉลี่ยของสหกรณ์ประเภทการเกษตรขนาดเดียวกัน สหกรณ์ดำเนินงานมีรายได้ไม่เพียงพอค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เป็นผลให้สินทรัพย์ที่มีอยู่ไม่สามารถสร้างผลตอบแทนให้กับสหกรณ์ได้

1.1.3 ความสามารถในการบริหาร

ด้านธุรกิจสินเชื่อ ในรอบปีสหกรณ์มีลูกหนี้ผิคนัดชำระหนี้ คิดเป็นร้อยละ 100 ของหนี้ที่ถึงกำหนดชำระ และลูกหนี้สามารถชำระหนี้ได้ ร้อยได้ 3.78 ของหนี้ที่ถึงกำหนดชำระ ดังนั้น สหกรณ์ควรมีมาตรการในการเรียกเก็บหนี้ให้เป็นไปตามกำหนดสัญญา

ด้านธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่าย ระหว่างปีสหกรณ์จัดหาสินค้าประเภทการเกษตร น้ำมัน และสินค้าทั่วไป มาเพื่อจำหน่ายให้แก่สมาชิกและบุคคลภายนอกเป็นเงินสดและสินเชื่อ แต่มีสมาชิกใช้บริการเพียงจำนวน 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.16 ของสมาชิกทั้งหมด จะเห็นได้ว่าธุรกิจนี้สามารถอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

ด้านธุรกิจรวบรวมผลิตผล สหกรณ์ดำเนินธุรกิจรวบรวมข้าวเปลือกจากสมาชิกแต่มีผลการดำเนินงานขาดทุน เนื่องจากมีต้นทุนขายสูงถึง ร้อยละ 97.81 และมีค่าใช้จ่ายเฉพาะธุรกิจ ร้อยละ 10.28 โดยเฉพาะมีค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์สูงถึง ร้อยละ 3.50 ของยอดรวมค่าใช้จ่ายเฉพาะธุรกิจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลงบการเงินของสหกรณ์ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาทางการเงิน และการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ ดังนี้

1. สหกรณ์มีผลการดำเนินงานขาดทุน ใช้ทุนสำรองชดเชยจนหมด ไม่สามารถจ่ายเงินปันผล และเงินเฉลี่ยคืนให้แก่สมาชิกได้ จึงทำให้เกิดความเสื่อมศรัทธาในหมู่วมวลสมาชิก
2. สหกรณ์นำสินทรัพย์ไปหมุนใช้ให้เกิดรายได้ได้น้อย ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสหกรณ์
3. การบริหารงานด้านธุรกิจต่างๆ สหกรณ์ยังไม่สามารถบริหารรายรับให้ครอบคลุมกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นได้ จึงส่งผลให้มีผลการดำเนินงานขาดทุน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลงบการเงินข้างต้นทำให้ทราบสภาพปัญหาของสหกรณ์เบื้องต้น และทุกคนในสหกรณ์ ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ให้กับคณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการสหกรณ์ทราบ และกำหนดประเด็นคำถามไว้ 2 ข้อ ได้แก่ สิ่งที่ผู้บริหารจะทำเพื่อแก้ปัญหา และสิ่งที่อยากให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหา ในที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ ด้วยวิธีการประชุมระดมสมองของคณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการสหกรณ์ เพื่อนำไปสู่การกำหนดหัวข้อเนื้อหาวิชาที่จะนำไปถ่ายทอดความรู้สู่สมาชิกสหกรณ์

1.2 ผลการศึกษา การระดมสมองจากคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ และฝ่ายจัดการสหกรณ์

จากผลการระดมสมองของคณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการสหกรณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญห จำนวน 18 คน ได้แนวทางการแก้ไขปัญหที่ควรนำไปถ่ายทอดให้แก่สมาชิกสหกรณ์ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการระดมสมองจากคณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการสหกรณ์

สิ่งที่ผู้บริหารจะทำเพื่อแก้ปัญหา	สิ่งที่สมาชิกต้องมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหา
<ol style="list-style-type: none"> 1. อบรมให้ความรู้แก่สมาชิกในเรื่องหลักการอุดมการณ์ วิธีการสหกรณ์ และบทบาทหน้าที่ของสมาชิก 2. ส่งเสริมอาชีพการเกษตรให้แก่สมาชิก ได้แก่ การปลูกใบพลู และเลี้ยง โคเนื้อ 3. ลดอัตราดอกเบี้ย 4. ขายสินค้าให้ตรงตามความต้องการของสมาชิกและตามฤดูกาลผลิต 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองตามที่ข้อบังคับกำหนดทั้ง 5 ข้อ 2. เข้าร่วมประชุมทุกครั้งที่สหกรณ์นัดหมายหรือเข้ามาปรึกษาสหกรณ์เมื่อมีปัญหา 3. ซื้อสินค้าของสหกรณ์ 4. ขายผลผลิตทางการเกษตรให้กับสหกรณ์ 5. ฝากเงินกับสหกรณ์ 6. มีวินัยในการชำระหนี้

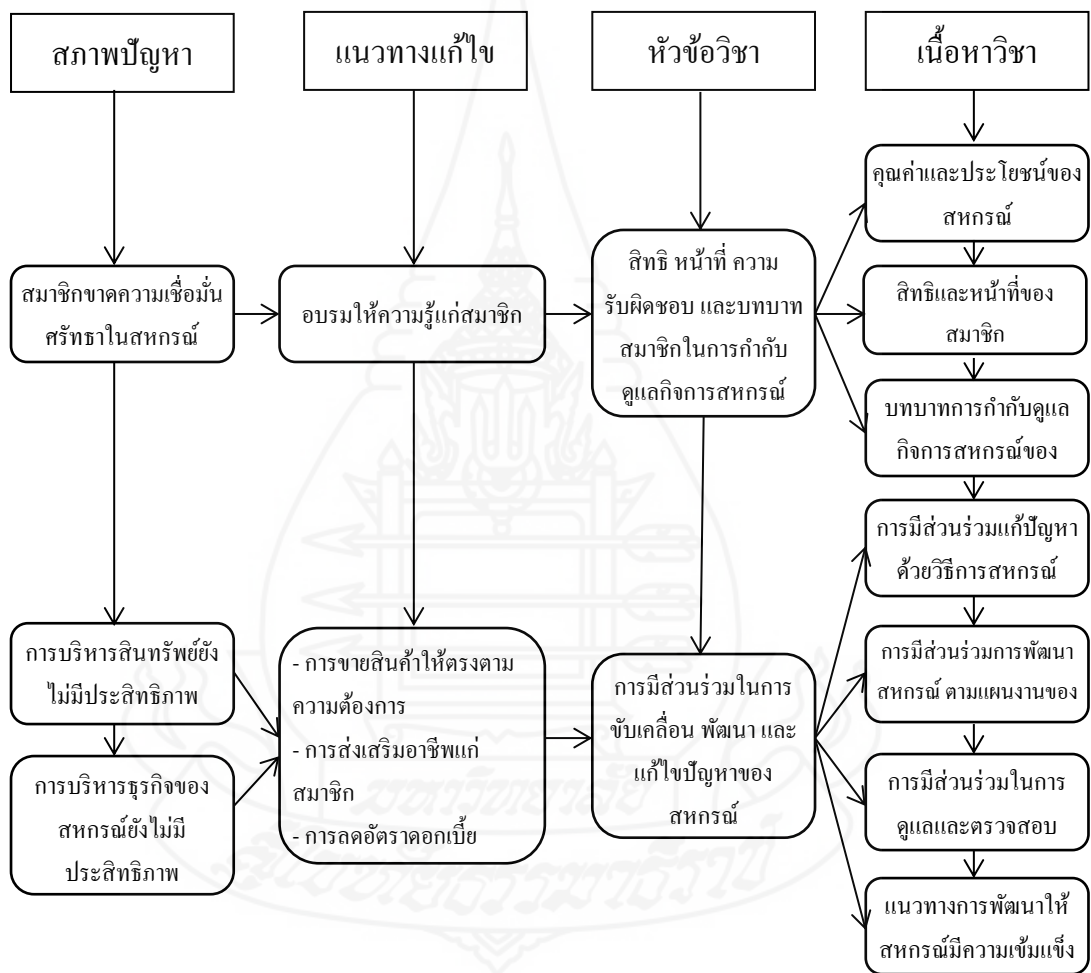
1.3 บริบททางสังคมของสมาชิกสหกรณ์

จากการสอบถามสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาจากคณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการสหกรณ์แล้ว ผู้ศึกษายังศึกษาบริบททางสังคมของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด เพื่อใช้ในการออกแบบกิจกรรมในการถ่ายทอดความรู้ พบว่า ส่วนใหญ่สมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด มีอาชีพหลักเป็นเกษตรกรด้านการทำนา และจะทำนาในช่วงเดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม หลังจากว่างจากการทำนาผู้หญิงจะอยู่บ้านเลี้ยงหลานผู้ชายจะทำสวนปลูกพืชผักสวนครัว บ้างก็รับจ้างทั่วไป สมาชิกส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 2 การกำหนดหัวข้อวิชา และรูปแบบการถ่ายทอดความรู้

2.1 การกำหนดหัวข้อวิชา

จากผลการวิเคราะห์จากงบการเงิน และการระดมสมองจากคณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการสหกรณ์ มากำหนดหัวข้อและเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ ดังนี้



ภาพที่ 4.1 การเชื่อมโยงสภาพปัญหา ความต้องการ ผู้การกำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชา

หัวข้อวิชาในหลักสูตร ประกอบด้วย

1. สิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และบทบาทสมาชิกในการกำกับดูแลกิจการสหกรณ์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบและเข้าใจสิทธิ หน้าที่ ของสมาชิกสหกรณ์ และตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการกำกับกิจการสหกรณ์

เนื้อหาวิชา

1. คุณค่าและประโยชน์ของสหกรณ์
2. สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
3. บทบาทการกำกับดูแลกิจการสหกรณ์ของสมาชิก

2. การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน พัฒนา และแก้ไขปัญหาของสหกรณ์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบและเข้าใจการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสหกรณ์อย่างครบวงจร ได้แก่ การมีส่วนร่วมแก้ปัญหาด้วยวิธีการสหกรณ์ การมีส่วนร่วมวางแผนการผลิต การมีส่วนร่วมวางแผนการตลาด การมีส่วนร่วมวางแผนการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจกับสหกรณ์ สามารถแสดงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกได้ตามหลักการของสหกรณ์ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เนื้อหาวิชา

1. การมีส่วนร่วมแก้ปัญหาด้วยวิธีการสหกรณ์
2. การมีส่วนร่วมการพัฒนาสหกรณ์ ตามแผนงานของสหกรณ์
3. การมีส่วนร่วมในการดูแลและ ตรวจสอบกิจการของสหกรณ์
4. แนวทางการพัฒนาให้สหกรณ์มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2.2. รูปแบบการถ่ายทอดความรู้

ตารางที่ 4.2 รูปแบบการถ่ายทอดความรู้

หัวข้อ/เนื้อหาวิชา	รูปแบบการถ่ายทอด ความรู้	วิธีการถ่ายทอด ความรู้	รายละเอียดการดำเนินกิจกรรม	วัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้
	- การเรียนรู้โดยการ ปฏิบัติ	- การบรรยาย - การสาธิต	- ชี้แจงโครงการ ถึงหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และขั้นตอนการจัดอบรม - เตรียมความพร้อมและสร้างความคุ้นเคย โดยให้ผู้เข้า รับการอบรมปรบมือเป็นจังหวะ และทำกิจกรรมจับ L ให้มือข้างหนึ่งจับ และมีอีกข้างทำเป็นรูปตัว L เปลี่ยน สลับกันจำนวน 10 ครั้ง เพื่อเรียกสมาธิ และสร้าง บรรยากาศความสนุกสนาน - แบ่งกลุ่ม จำนวน 3 กลุ่ม โดยให้ผู้อบรมนับเลข 1-3 ไปเรื่อยๆ จนหมด และให้ผู้นับ 1 อยู่กลุ่มหนึ่ง ผู้นับ 2 อยู่กลุ่ม 2 และผู้นับ 3 อยู่กลุ่ม 3 ให้นั่งเป็นกลุ่มเป็น วงกลม และให้เลือกผู้นำกลุ่ม (หากกลุ่มไหนเลือกไม่ได้ ให้สมาชิกในกลุ่มชูนิ้วชี้ขึ้น วิทยากรนับ	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

หัวข้อ/เนื้อหาวิชา	รูปแบบการถ่ายทอดความรู้	วิธีการถ่ายทอดความรู้	รายละเอียดการดำเนินกิจกรรม	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้
สิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบ และบทบาทสมาชิกในการกำกับดูแลกิจการสหกรณ์	- เวทีเสวนา - ชุมชนนักปฏิบัติ - การถ่ายทอดความรู้โดยการเล่าเรื่อง	- เล่มเกม - ระดมสมอง - การอภิปราย - การบรรยาย - กรณีตัวอย่าง	1-3 และให้สมาชิกในกลุ่ม ชี้ไปที่บุคคลที่ตนเองเลือก ผู้ถูกชี้มากที่สุดให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม) - วิทยากร สอบถามสมาชิกในกลุ่ม 2-3 คน ว่าเพราะเหตุใดถึงเลือกบุคคลนี้เป็นผู้นำกลุ่ม เพื่อดูแนวคิดวิธีการเลือกผู้นำหรือตัวแทนของสมาชิก ทำกิจกรรม “ฉีกข้าง” มีกติกา คือ ให้สมาชิกในกลุ่มทุกคนช่วยกันฉีกกระดาษ A4 ให้เป็นรูปข้าง โดย 1 คน ฉีก 1 ครั้ง วนไปเรื่อยๆ จนกระดาษกลายเป็นรูปข้าง ในเวลา 5 นาที - ให้ผู้อบรมส่งตัวแทนนำข้างของแต่ละกลุ่มมาอธิบายลักษณะอวัยวะ ว่าส่วนไหน คือ หัว ขา หาง และวิธีการทำงานภายในกลุ่มว่าใครคือผู้ฉีกก่อน ฉีกส่วนไหนก่อน มีการวางแผนกันภายในกลุ่มอย่างไร เพื่อดูแนวคิดการให้ความสำคัญในด้าน	กระดาษ A4 1 แผ่น

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

หัวข้อ/เนื้อหา วิชา	รูปแบบการ ถ่ายทอดความรู้	วิธีการถ่ายทอด ความรู้	รายละเอียดการดำเนินกิจกรรม	วัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้
<p>1. คุณค่าและประโยชน์ ของสหกรณ์</p> <p>2. สิทธิและหน้าที่ของ สมาชิก</p> <p>3. บทบาทการกำกับดูแล กิจการสหกรณ์ของสมาชิก</p>			<p>ต่างๆ ของสมาชิก และวิธีการวางแผนการทำงาน</p> <p>- ให้ผู้อบรมทำกิจกรรม “ฉีกข้าง” รอบที่ 2 โดยมี กติกาเพิ่มขึ้นมาอีก 1 ข้อ คือให้ใช้ ปากกาวาดเป็นรูปข้างได้ และให้เวลา 2 นาที</p> <p>- ให้ผู้อบรมส่งตัวแทนนำข้างออกมาเปรียบเทียบกับ ข้างตัวแรก และสอบถามความรู้สึกว่าแบบไหนยาก ง่ายกว่ากัน ซึ่งการฉีกข้างในรอบแรก สื่อถึงการทำงาน แบบไม่มีทิศทาง ฉีกโดยใช้จินตนาการ แต่รอบ ที่ 2 มีเส้นให้ฉีกตาม สื่อถึงการทำงานที่มีกรอบ มีกฎ มีระเบียบให้ปฏิบัติตาม ซึ่งอาจจะมีควมอึดอัดที่ต้อง ฉีกตามแนวเส้นที่วาด กลัวฉีกหลุดเส้น ไม่มีความ เป็นอิสระ แต่ก็จะได้ข้างที่สวยงาม และดูเป็นข้างกว่า รอบแรก เปรียบเสมือน</p>	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

หัวข้อ/เนื้อหาวิชา	รูปแบบการถ่ายทอดความรู้	วิธีการถ่ายทอดความรู้	รายละเอียดการดำเนินกิจกรรม	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้
			<p>การทำงานของสหกรณ์ที่ยึดหลักการ อุดมการณ์ วิธีการสหกรณ์ กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบต่างๆ เป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p> <p>ทำกิจกรรม “ต่อหลอด” โดยมีกติกา คือ ให้สมาชิกในกลุ่มช่วยกันต่อหลอดลักษณะใดก็ได้ แต่ต้องมีฐานที่แข็งแรง ตั้งได้ และมียอดที่สูงที่สุด ภายในเวลา 10 นาที เมื่อเสร็จแล้ว ให้ทุกกลุ่มนำหลอดที่สร้างมาตั้งไว้ด้านหน้าเพื่อเปรียบเทียบความสูง และความแข็งแรง โดยวิทยากรจะทำการเป่าว่าหลอดที่สร้างมีฐานที่แข็งแรงสามารถทนแรงลมได้หรือไม่ จะล้มหรือไม่ เปรียบเสมือนการรวมตัวกันของสมาชิกมาเป็นสหกรณ์ ฐานที่มั่นคงคือสมาชิก หากสมาชิกมีความแข็งแรง สหกรณ์ก็จะ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลอดดูดน้ำ 1 ห่อ 2. สก๊อตเทปใส ม้วนเล็ก 1 ม้วน

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

หัวข้อ/เนื้อหาวิชา	รูปแบบการถ่ายทอดความรู้	วิธีการถ่ายทอดความรู้	รายละเอียดการดำเนินกิจกรรม	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้
			<p>สามารถยืนได้อย่างมั่นคง นำพาให้สมาชิกมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น</p> <p>เชื่อมโยงกิจกรรมจากการเล่นเกมส์เข้าสู่เนื้อหา สิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบ และบทบาทสมาชิกในการกำกับดูแลกิจการสหกรณ์</p> <p>- วิทยากรเขียนบทบาทหน้าที่ของสมาชิกตามข้อบังคับของสหกรณ์บนกระดาษฟลิปชาร์ต และอธิบายความหมายพร้อมยกตัวอย่างประกอบเป็นข้อๆ</p> <p>จากนั้นแจกกระดาษ Post it ให้สมาชิกเขียนตัวเลขว่าสมาชิกได้ทำหน้าที่ข้อไหนบ้าง ผู้ช่วยวิทยากรเก็บกระดาษ แล้วนำมานับความถี่ว่าแต่ละข้อมีทำได้กี่คน หากข้อไหนมีคะแนนน้อยวิทยากรจะกระตุ้นและเน้นให้สมาชิกเห็นความสำคัญในข้อนั้น</p>	<p>1. กระดาษฟลิปชาร์ต</p> <p>2. ปากกาเคมี</p> <p>3. กระดาษ Post it</p> <p>4. ปากกา</p>

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

หัวข้อ/เนื้อหาวิชา	รูปแบบการถ่ายทอดความรู้	วิธีการถ่ายทอดความรู้	รายละเอียดการดำเนินกิจกรรม	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้
การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน พัฒนา และแก้ไขปัญหของสหกรณ์	- เวทีเสวนา - การเรียนรู้จากบทเรียนที่ผ่านมาก	- ระดมสมอง - การอภิปราย - การบรรยาย	บรรยายเรื่อง แผนงานและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการระดมสมองของคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการของสหกรณ์	1. กระดาษ ฟลิปชาร์ต
1. การมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการสหกรณ์	- การทบทวนสรุปบทเรียน	- กรณีตัวอย่าง	- วิทยากร ให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นว่าสิ่งสมาชิกจะทำเพื่อสหกรณ์ และอยากให้สหกรณ์ทำมีอะไรบ้าง	2. ปากกาเคมี 3. กระดาษ Post it
2. การมีส่วนร่วมการพัฒนาสหกรณ์ ตามแผนงานของสหกรณ์			สรุปแล้วนำมาเขียนบนกระดาษฟลิปชาร์ต	4. ปากกา
3. การมีส่วนร่วมในการดูแลและ ตรวจสอบกิจการของสหกรณ์			- วิทยากรทำการสรุป และบอกแนวทางดำเนินการเป็นข้อๆ เช่น หากสมาชิกต้องการให้สหกรณ์ส่งเสริมอาชีพ ต้องทำอะไร วางแผนอย่างไร เป็นต้น หากสมาชิกจะช่วยสหกรณ์โดยขายผลผลิตให้กับสหกรณ์ ซื่อป้จัยการผลิตกับสหกรณ์ จะทำให้มีการเชื่อมโยง	
4. แนวทางการพัฒนาให้สหกรณ์มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน			ไปในทางที่ดีด้านใดบ้าง เป็นต้น - วิทยากรสรุปเป็นแผนการดำเนินงานให้สหกรณ์ไว้ดำเนินการต่อไป	

ส่วนที่ 3 การประเมินผลรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์ การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

โดยนำรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้จริง ศึกษา และประเมินผล โดยใช้แบบทดสอบ และแบบสอบถาม ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์จากแบบทดสอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบทดสอบ ประกอบด้วย 2 ช่วง ได้แก่ ก่อนการถ่ายทอดความรู้ และหลังการถ่ายทอดความรู้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนก่อนการถ่ายทอดความรู้ และหลังการถ่ายทอดความรู้

ผู้เข้าอบรม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (คะแนน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
คะแนน Pre-test	90	8.98	0.174
คะแนน Post-test	90	11.99	0.260

จากตารางที่ 4.3 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนก่อนการถ่ายทอดความรู้ และหลังการถ่ายทอดความรู้ โดยที่ผู้ทำแบบทดสอบที่ทำแบบทดสอบก่อนการถ่ายทอดความรู้ (Pre-test) มีคะแนนค่าเฉลี่ย 8.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.174 และผู้ทำแบบทดสอบที่ทำแบบทดสอบหลังการถ่ายทอดความรู้ (Post-test) มีคะแนนค่าเฉลี่ย 11.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.260 แสดงให้เห็นว่าผู้ทำแบบทดสอบที่ทำแบบทดสอบหลังการถ่ายทอดความรู้มีค่าเฉลี่ยมากกว่าคะแนนที่ทำแบบทดสอบก่อนการถ่ายทอดความรู้

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบผลการทดสอบจากแบบทดสอบก่อนการถ่ายทอดความรู้และแบบทดสอบหลังการถ่ายทอดความรู้ โดยกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน

แบบทดสอบ	จำนวน (คน)	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	ค่า Sig.
Pre-test	90	8.98	1.649	-11.258	0.000**
Post-test	90	11.99	2.470		

จากตารางที่ 4.4 เป็นการเปรียบเทียบผลการทดสอบจากแบบทดสอบก่อนการถ่ายทอดความรู้ (Pre-test) และแบบทดสอบหลังการถ่ายทอดความรู้ (Post-test) โดยทดสอบสมมติฐานด้วยค่าเฉลี่ยของประชากรด้วยสถิติ t (t-test) คือเมื่อเปรียบเทียบคะแนนผู้ทำแบบทดสอบที่ทำแบบทดสอบก่อนการถ่ายทอดความรู้ และทำแบบทดสอบหลังการถ่ายทอดความรู้ ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3.2 ผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์” จากแบบสอบถาม แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการถ่ายทอดความรู้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

N แทน จำนวนประชากร

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

(N = 90)		
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.00)
ชาย	30	33.30
หญิง	60	66.70
รวม	90	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 และเป็นเพศชายจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ของสมาชิกที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(N = 90)		
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.00)
20-30 ปี	1	1.10
31-40 ปี	3	3.30
41-50 ปี	23	25.60
51-60 ปี	34	37.80
61 ปีขึ้นไป	29	32.20
รวม	90	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมาคืออายุ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.20 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.60 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.30 และอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

(N = 90)		
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.00)
ประถมศึกษา	48	53.30
มัธยมศึกษาตอนต้น	21	23.30
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	13	14.40
ปวท./ปวส./อนุปริญญา	5	5.60
ปริญญาตรี	2	2.20
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	1	1.10
รวม	90	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมา คือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 23.30 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 14.40 ระดับ ปวท./ปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 5.60 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.20 และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะภาพ

(N = 90)

สถานะภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.00)
โสด	7	7.80
สมรส	72	80.00
หม้าย	11	12.20
หย่าร้าง	0	0.00
แยกกันอยู่	0	0.00
รวม	90	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานะภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมา คือเป็นหม้าย คิดเป็นร้อยละ 12.20 และ โสด คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการเป็นสมาชิก

(N = 90)

ระยะเวลาการเป็นสมาชิก	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.00)
ต่ำกว่า 1 ปี	7	7.80
1-5 ปี	16	17.80
6-10 ปี	31	34.40
11 ปีขึ้นไป	36	40.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการเป็นสมาชิก 11 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือระยะเวลาระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.40 ระยะเวลา
ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.80 และต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการถ่ายทอดความรู้

ผู้ศึกษาได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมในการถ่ายทอดความรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมด้านคุณลักษณะของผู้ถ่ายทอดความรู้

คุณลักษณะของผู้ถ่ายทอดความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. วิทยากรมีการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์ได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วนตามหลักสูตร	4.39	0.80	มากที่สุด
2. วิทยากรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	4.54	0.71	มากที่สุด
3. วิทยากรมีการใช้สื่อประกอบเพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น	4.47	0.66	มากที่สุด
4. วิทยากรมีการยกตัวอย่างกรณีศึกษาเพื่อให้เข้าใจมากขึ้น	4.48	0.71	มากที่สุด
5. วิทยากรมีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.59	0.62	มากที่สุด
6. วิทยากรเปิดโอกาสให้ซักถาม	4.52	0.74	มากที่สุด
รวม	4.50	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจด้านคุณลักษณะของผู้ถ่ายทอดความรู้อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยระดับความพึงพอใจในหัวข้อย่อยที่อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) วิทยากรมีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (2) วิทยากรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย (3) วิทยากรเปิดโอกาสให้ซักถาม (4) วิทยากรมีการยกตัวอย่างกรณีศึกษาเพื่อให้เข้าใจมากขึ้น (5) วิทยากรมีการใช้สื่อประกอบเพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น (6) วิทยากรมีการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์ได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วนตามหลักสูตรตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมด้าน
กระบวนการถ่ายทอดความรู้

กระบวนการถ่ายทอดความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. รูปแบบการนำเสนอชัดเจน มีการจัดลำดับเนื้อหา ที่เชื่อมโยงกัน เข้าใจง่าย	4.50	0.64	มากที่สุด
2. เนื้อหาวิชาในหลักสูตรตรงตามความต้องการของท่าน	4.42	0.79	มากที่สุด
รวม	4.46	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจด้าน
กระบวนการถ่ายทอดความรู้อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยระดับความพึงพอใจในหัวข้อย่อยที่
อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) รูปแบบการนำเสนอชัดเจน มีการ
จัดลำดับเนื้อหาที่เชื่อมโยงกัน เข้าใจง่าย (2) เนื้อหาวิชาในหลักสูตรตรงตามความต้องการของท่าน
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมด้านการบริหาร
จัดการโครงการ

การบริหารจัดการโครงการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดอบรม	4.09	0.79	มาก
2. สถานที่จัดอบรม ห้องประชุม	4.48	0.67	มากที่สุด
3. อาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม	4.41	0.67	มากที่สุด
4. การให้บริการของเจ้าหน้าที่	4.37	0.73	มากที่สุด
รวม	4.34	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจด้านคุณลักษณะของผู้ถ่ายทอดความรู้อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยระดับความพึงพอใจในหัวข้อย่อยที่อยู่ในระดับพอใจมากถึงมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) สถานที่จัดอบรม ห้องประชุม (2) อาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม (3) การให้บริการของเจ้าหน้าที่ (4) ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดอบรม ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสหกรณ์ที่มีต่อการถ่ายทอดความรู้ด้านการสหกรณ์ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสหกรณ์

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
1. ต้องการให้สหกรณ์จัดอบรมการให้ความรู้แก่สมาชิกในรูปแบบนี้ทุกปี	2
2. ทำให้ได้ความรู้และข้อแนะนำที่ดี สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการบริหารงานสหกรณ์	1
รวม	3

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 คน แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คือ ต้องการให้สหกรณ์จัดอบรมการให้ความรู้แก่สมาชิกในรูปแบบนี้ทุกปี จำนวน 2 คน และทำให้ได้ความรู้และข้อแนะนำที่ดี สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการบริหารงานสหกรณ์ จำนวน 1 คน

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิก สหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ในจังหวัดนครสวรรค์ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัญหาและความต้องการในการเรียนรู้ของสมาชิกสหกรณ์ 2) รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์ 3) ประเมินผลรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ของสมาชิกสหกรณ์ และ 4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสหกรณ์ ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

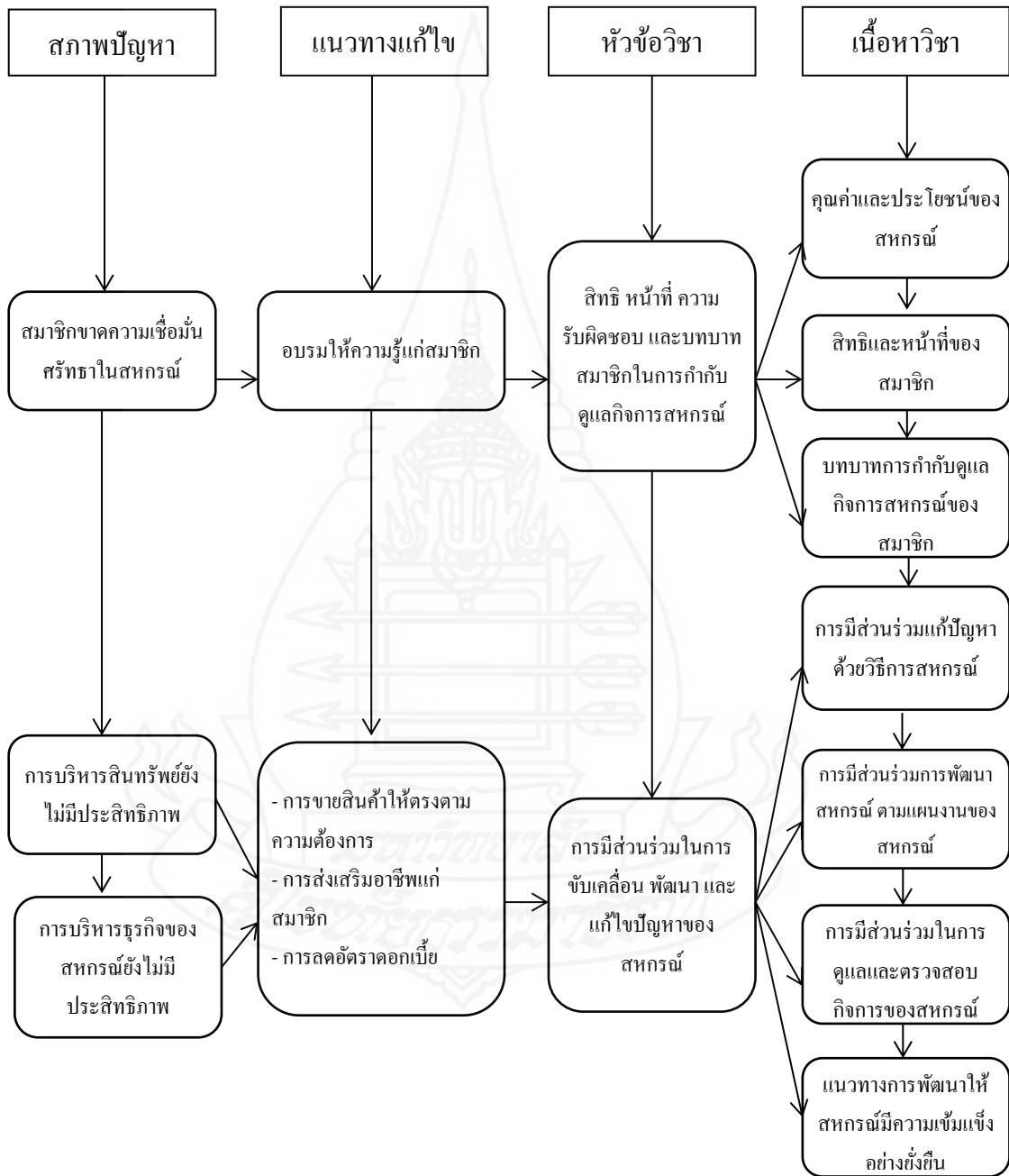
1.1 สภาพปัญหาและความต้องการในการเรียนรู้ของสมาชิกสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ พบว่า สหกรณ์มีความเสี่ยงทางการเงิน ดังนี้

- 1) ความเพียงพอของเงินทุน มีความเสี่ยงสูงในการไม่สามารถชำระหนี้เข้าหนี้ได้
- 2) คุณภาพของสินทรัพย์ สหกรณ์นำสินทรัพย์ไปใช้ก่อให้เกิดรายได้ต่ำกว่ากับอัตราเฉลี่ยของสหกรณ์ประเภทการเกษตรขนาดเดียวกัน
- 3) ความสามารถในการบริหาร
ด้านธุรกิจสินเชื่อ มีความเสี่ยงสูง
ด้านธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่าย ไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร
ด้านธุรกิจรวบรวมผลิตผล ผลการดำเนินงานขาดทุน เนื่องจากมีค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์สูงถึง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลงบการเงินข้างต้นทำให้ทราบสภาพปัญหาของสหกรณ์เบื้องต้น และทุกคนในสหกรณ์ ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ให้กับคณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการสหกรณ์ทราบ และกำหนดประเด็นคำถาม

ไว้ 2 ข้อ ได้แก่ สิ่งที่ผู้บริหารจะทำเพื่อแก้ปัญหา และสิ่งที่อยากให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหา ในที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ ด้วยวิธีการประชุมระดมสมองของคณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการสหกรณ์ เพื่อนำไปสู่การกำหนดหัวข้อเนื้อหาวิชาที่จะนำไปถ่ายทอดความรู้สู่สมาชิกสหกรณ์ ได้ดังนี้



ภาพที่ 5.1 การเชื่อมโยงสภาพปัญหา ความต้องการ สู่การกำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชา

1.2 รูปแบบการถ่ายทอดความรู้

ตารางที่ 5.1 สรุปรูปแบบการถ่ายทอดความรู้

หัวข้อวิชา	รายละเอียดวิชา	เนื้อหาวิชา	รูปแบบการถ่ายทอด
สิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และบทบาทสมาชิกในการกำกับดูแลกิจการสหกรณ์	ให้ผู้เข้ารับอบรมได้ทราบและเข้าใจสิทธิ หน้าที่ ของสมาชิกสหกรณ์ และตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการกำกับกิจการสหกรณ์	1. คุณค่าและประโยชน์ของสหกรณ์ 2. สิทธิและหน้าที่ของสมาชิกสหกรณ์ 3. บทบาทการกำกับดูแลกิจการของสมาชิก	- เวทีเสวนา - ชุมชนนักปฏิบัติ - การถ่ายทอดความรู้โดยการเล่าเรื่อง
การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนพัฒนา และแก้ไข ปัญหาของสหกรณ์	ให้ผู้เข้ารับได้ทราบและเข้าใจการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสหกรณ์อย่างครบวงจร ได้แก่ การมีส่วนร่วมแก้ปัญหาด้วยวิธีการสหกรณ์ การมีส่วนร่วมวางแผนการผลิต การมีส่วนร่วมวางแผนการตลาด การมีส่วนร่วมวางแผนการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจกับสหกรณ์ สามารถแสดงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกได้ตามหลักการของสหกรณ์ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1. การมีส่วนร่วมแก้ปัญหาด้วยวิธีการสหกรณ์ 2. การมีส่วนร่วมการพัฒนาสหกรณ์ตามแผนงานของสหกรณ์ 3. การมีส่วนร่วมในการดูแลและตรวจสอบกิจการของสหกรณ์ 4. แนวทางการพัฒนาให้สหกรณ์มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน	- เวทีเสวนา - การเรียนรู้จากบทเรียนที่ผ่านมาก - การทบทวนสรุปบทเรียน

1.3 การประเมินผลรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์ การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

1.3.1 ผลการวิเคราะห์จากแบบทดสอบ พบว่า

1) ผู้เข้ารับการอบรมที่ทำแบบทดสอบก่อนอบรม (Pre-test) มีคะแนนค่าเฉลี่ย 8.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.174 และผู้เข้ารับการอบรมที่ทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) มีคะแนนค่าเฉลี่ย 11.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.260 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมที่ทำแบบทดสอบหลังอบรมมีค่าเฉลี่ยมากกว่าคะแนนที่ทำแบบทดสอบก่อนอบรม

2) การเปรียบเทียบผลการทดสอบจากแบบทดสอบก่อนอบรม (Pre-test) และแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) โดยทดสอบสมมติฐานด้วยค่าเฉลี่ยของประชากรด้วยสถิติ t (t-test) คือเมื่อเปรียบเทียบคะแนนผู้อบรมที่ทำแบบทดสอบก่อนอบรมและทำแบบทดสอบหลังอบรม ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.3.2 ผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สมาชิกสหกรณ์ที่เข้ารับการถ่ายทอดความรู้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 51-60 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส และมีระยะเวลาการเป็นสมาชิกสหกรณ์ 11 ปีขึ้นไป เป็นส่วนใหญ่

2) การประเมินความพึงพอใจในการถ่ายทอดความรู้ พบว่า ภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปผล ได้ดังนี้

2.1) ด้านคุณลักษณะของผู้ถ่ายทอดความรู้ พบว่า ทั้งภาพรวมและในรายด้าน ซึ่งได้แก่ วิทยากรมีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย วิทยากรเปิดโอกาสให้ซักถาม วิทยากรมีการยกตัวอย่างกรณีศึกษาเพื่อให้เข้าใจมากขึ้น วิทยากรมีการใช้สื่อประกอบเพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น และวิทยากรมีการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์ได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วนตามหลักสูตร มีผลการประเมินอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด โดยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 พิจารณาในรายละเอียด พบว่า วิทยากรมีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด

2.2) กระบวนการถ่ายทอดความรู้ พบว่า ทั้งภาพรวมและในรายด้าน ซึ่งได้แก่ รูปแบบการนำเสนอชัดเจน มีการจัดลำดับเนื้อหาที่เชื่อมโยงกัน เข้าใจง่าย และเนื้อหาวิชาในหลักสูตรตรงตามความของท่าน มีผลการประเมินอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด โดยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 พิจารณาในรายละเอียด พบว่า รูปแบบการนำเสนอชัดเจน มีการจัดลำดับเนื้อหาที่เชื่อมโยงกัน เข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด

2.3) ด้านการบริหารจัดการโครงการ พบว่า ทั้งภาพรวมและในรายด้าน ซึ่งได้แก่ สถานที่จัดอบรม ห้องประชุม, อาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม และการให้บริการของเจ้าหน้าที่ มีผลการประเมินอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ในส่วนด้านระยะเวลาที่ใช้ในการจัดอบรม มีผลการประเมินอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 พิจารณาในรายละเอียด พบว่า สถานที่จัดอบรม ห้องประชุม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด

1.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 คน แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คือ ต้องการให้สหกรณ์จัดอบรมการให้ความรู้แก่สมาชิกในรูปแบบนี้ทุกปี จำนวน 2 คน และทำให้ได้ความรู้และข้อเสนอแนะที่ดี สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการบริหารงานสหกรณ์ จำนวน 1 คน

2. อภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิก สหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อธิบายประกอบการอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัญหาและความต้องการในการเรียนรู้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ผลจากการวิจัย พบว่า

สหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ประสบกับปัญหานี้ค้างชำระเป็นจำนวนมาก มีความเสี่ยงทางด้านการเงิน ส่งผลถึงสภาพคล่องในการดำเนินงาน และมีผลการดำเนินงานขาดทุน จนไม่มีทุนสำรอง ทำให้สมาชิกสหกรณ์ไม่ได้รับเงินปันผล เกิดความเสื่อมศรัทธาในหมู่วมวลสมาชิก เกิดการร้องเรียนสหกรณ์ นำไปสู่การส่งผลกระทบต่อสหกรณ์ ดังนั้นผู้เป็นเจ้าของสหกรณ์จะต้องมีความเข้าใจในความเป็นสหกรณ์ มีส่วนร่วมในการกำกับดูแลกิจการสหกรณ์ จึงจะช่วยลดข้อบกพร่องในการดำเนินงานอันจะส่งผลเสียหายต่อสหกรณ์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญา หิรัญศรี (2556) กล่าวว่า iva คน หรือมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่ต้องใช้ในการจัดการและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรทั้งหมดที่จำเป็น ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นทุนที่มีคุณค่าและให้ผลตอบแทน ดังนั้น สหกรณ์ต้องพัฒนา และยกระดับความรู้ของทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ในการทำธุรกิจในทุกๆ ด้าน และสอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก แอ็งเงอ (2552; น.151) กล่าวถึง การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs Analysis) ผู้ที่จะจัดทำโครงการฝึกอบรม ต้องทำการศึกษาและวิเคราะห์ ถึงความต้องการในการฝึกอบรมของกลุ่มเป้าหมาย ความต้องการนี้

อาจจะมีสาเหตุมาจากข้อบกพร่อง หรือปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่นผลผลิตตกต่ำ งานล่าช้า ผลผลิตกันขำรุดมาก ขวัญและกำลังใจของพนักงานตกต่ำ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นกุญแจหรือเครื่องบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการปรับปรุงลักษณะการทำงาน โดยการนำวิทยาการที่ก้าวหน้ามาประยุกต์ใช้ ทำให้พนักงานจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนอกจากนี้ในหลายหน่วยงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ล้วนแต่จะก่อให้เกิดความต้องการในการฝึกอบรมด้วยกันทั้งสิ้น

2. รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ผลจากการวิจัย พบว่า

สมาชิกสหกรณ์ที่เข้ารับการถ่ายทอดความรู้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 51-60 ปี ดังนั้นรูปแบบการถ่ายทอดความรู้จึงเป็นการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ต้องเกิดจากการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการหรือความสนใจ จะกระตุ้นให้ผู้รับการถ่ายทอดความรู้เกิดประสบการณ์ใหม่ และคิดทบทวนการเรียนรู้ใหม่เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม ทำให้เกิดทักษะทางความคิด และการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ของ Malcolm Shepherd Knowles กล่าวว่า ความต้องการและความสนใจ ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีถ้าหากว่าตรงกับความต้องการ และความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ เพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลาย เพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้นการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรจะยึดถือสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มิใช่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลาย ดังนั้นรูปแบบที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ เวทีเสวนา ชุมชนนักปฏิบัติ การถ่ายทอดความรู้โดยการเล่าเรื่อง เวทีเสวนา การเรียนรู้จากบทเรียนที่ผ่านมาก และการทบทวนสรุปบทเรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ทฤษฎีรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ของการประชุมสัมมนาเครือข่ายการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สถาบันการพลศึกษา และสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ในส่วนกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมความพร้อม การสร้างความคุ้นเคย การร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่ม การสะท้อนความคิด การวิเคราะห์ความต้องการ การสรุปผล และการประเมินผล โดยขั้นการเตรียมความพร้อม เป็นการกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้กับผู้รับการถ่ายทอดความรู้ ขั้นการสร้างความคุ้นเคย เป็นการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้รับการถ่ายทอดความรู้กับวิทยากร และ

ระหว่างผู้รับการถ่ายทอดความรู้ด้วยกัน ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ ขั้นการสะท้อนความคิด เป็นการเชื่อมโยงกิจกรรมเข้ากับเนื้อหาหลักวิชาการ เช่น การเปรียบเทียบกิจกรรม “เกมฝึกช่าง” เปรียบเสมือนการดำเนินงานของสหกรณ์ “เกมต่อหลอด” เปรียบเสมือนโครงสร้างของสหกรณ์ และสังเกตพฤติกรรมการทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ว่ามีเทคนิคการเลือกผู้นำอย่างไร การทำงานเป็นทีม ความสามัคคี การมีส่วนร่วม เป็นต้น ขั้นการสรุปผล เป็นการสรุปความคิดเห็นแนวทางการแก้ไขปัญหา และแผนการดำเนินงานที่สมาชิกสหกรณ์และสหกรณ์จะปฏิบัติ และขั้นประเมินผล เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่จากแบบทดสอบก่อน-หลังการเข้ารับการอบรม และความพึงพอใจต่อรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ทฤษฎีกระบวนการการเรียนรู้ผู้ใหญ่ของ Malcolm Shepherd Knowles ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมให้ผู้เรียน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างบรรยากาศ ขั้นตอนที่ 3 ผู้เรียนร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 4 ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง ขั้นตอนที่ 5 ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นจริงได้ ขั้นตอนที่ 6 การออกแบบรูปแบบประสบการณ์เรียนรู้ ขั้นตอนที่ 7 การช่วยเหลือผู้เรียนผู้ใหญ่ในการจัดการและปฏิบัติตามแผนการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 8 การประเมินค่าตามขอบเขตที่ผู้เรียนได้รับตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และสอดคล้องกับการศึกษาของศุภวดี มีเพียร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะสำหรับทหารกองประจำการกองทัพไทย” พบว่า การดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ประกอบไปด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างความคุ้นเคย การยึดโยงการมีส่วนร่วม การสร้างความร่วมมือกับชุมชน การสร้างเป้าหมายการเรียนรู้ การเตรียมความพร้อม การปฏิบัติเพื่อสังคม การสะท้อนคิด และการประเมินผล

3. การประเมินผลรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ผลจากการวิจัย พบว่า

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อการถ่ายทอดความรู้ ด้านคุณลักษณะของผู้ถ่ายทอดความรู้ ด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้ และด้านการบริหารจัดการโครงการ ซึ่งทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด และจะเห็นได้ว่าในด้านคุณลักษณะของผู้ถ่ายทอดความรู้ วิทยากรจะต้องถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์ให้ครอบคลุมและครบถ้วนตามหลักสูตร และมีการใช้สื่อประกอบเพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น ในส่วนด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้ จะต้องมีการวิเคราะห์เนื้อหาวิชาในหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมมากยิ่งขึ้น และในด้านการบริหารจัดการ โครงการจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการจัดอบรมให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตร และผู้เข้ารับการอบรมมากขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของ

รัชนิพร นาพุทธา (2549) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการฝึกอบรมต่อการฝึกอบรมของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด 11 ด้าน คือ ด้านวิธีการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้อบรม ด้านเอกสารการฝึกอบรม ด้านโสตทัศนูปกรณ์ ด้านสถานที่อบรม ด้านเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านการประเมินผล ด้านประชาสัมพันธ์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านผู้รับผิดชอบการอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านระยะเวลาในการอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกัน อาจมาจาก สาเหตุผู้รับผิดชอบการอบรมมีการพัฒนาที่แตกต่างกัน สำหรับการประชาสัมพันธ์อาจมีความแตกต่างในเรื่องช่องทางในการสื่อสาร ส่วนระยะเวลาในการอบรมขึ้นอยู่กับเป้าหมายของหลักสูตรที่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมยังต้องการให้สหกรณ์จัดอบรมการให้ความรู้แก่สมาชิกในรูปแบบนี้เป็นประจำทุกปี ทำให้ได้รับความรู้ สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานสหกรณ์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสหกรณ์ข้อที่ 5 การศึกษา การฝึกอบรม และสารสนเทศ ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกสหกรณ์ จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในความเป็นสหกรณ์ มีส่วนร่วมในการกำกับดูแลกิจการสหกรณ์ จึงจะส่งผลให้สหกรณ์มีความมั่นคงได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ผลการประเมินความพึงพอใจ พบว่า ภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ดังนั้นเพื่อให้การถ่ายทอดความรู้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านมาทบทวนให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก โดยพิจารณาวิธีการ เทคนิค และกิจกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับคุณลักษณะของสมาชิกสหกรณ์ สามารถสรุปประเด็นในด้านต่างๆ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ได้แก่

3.1.1 ด้านคุณลักษณะของผู้ถ่ายทอดความรู้ โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีประเด็นด้านการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์ได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วนตามหลักสูตร และการใช้สื่อประกอบเพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่า วิทยากรอาจจะยังถ่ายทอดความรู้ยังไม่ครอบคลุมและครบถ้วนตามหลักสูตร และใช้สื่อหรือเอกสารประกอบการอบรมน้อย ดังนั้นควรมีการทบทวนเวลาให้มีความเหมาะสม และการใช้สื่ออุปกรณ์สนับสนุนต่างๆ เพื่อให้เข้าใจในเนื้อหาวิชามากยิ่งขึ้น

3.1.2 ด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้ โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีประเด็นด้านเนื้อหาวิชาในหลักสูตรตรงตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่า เนื้อหาวิชาในหลักสูตรอาจจะยังไม่ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ดังนั้นควรมีการทบทวนด้านการวิเคราะห์ความต้องการ เพื่อนำไปสู่การกำหนดเนื้อหาวิชาในหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมมากยิ่งขึ้น

3.1.3 ด้านการบริหารจัดการโครงการ โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีประเด็นด้านระยะเวลาที่ใช้ในการจัดอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดอบรมอาจยังไม่มีความเหมาะสมกับหลักสูตร และผู้เข้ารับการอบรม ดังนั้นจะต้องมีการวางแผนด้านเวลาให้เหมาะสมกับหัวข้อเนื้อหาวิชา และช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ

3.2.1 ควรศึกษาพัฒนาหลักสูตรในการถ่ายทอดความรู้ด้านการสหกรณ์ในแต่ละหัวข้อวิชาที่มีรูปแบบเป็นมาตรฐาน และสามารถนำไปใช้ได้ตามความเหมาะสม

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

3.2.3 ควรติดตามผล โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการดูแลสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตร” ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งกรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดโครงการเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่สมาชิกสหกรณ์ทุกปี

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิตติ พัทรวชิษฐ์. (2544). การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ ในเอกสารการสอนชุดวิชาหลักสูตรการ
เรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม เล่มที่ 2 หน่วยที่ 10. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มช. (2563, กุมภาพันธ์ 20). การจัดการความรู้ (Knowledge
Management : KM) (ออนไลน์) สืบค้นจาก http://203.131.210.100/km/?page_id=7
- ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์. (2558). การศึกษากระบวนการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ของพิพิธภัณฑ์
ท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โครงการประชุมสัมมนาเครือข่ายการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สถาบันการ
พลศึกษา และสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ครั้งที่ 9 พ.ศ. 2559. (2563, กุมภาพันธ์ 20).
(ออนไลน์) สืบค้นจาก <https://kaewpanya.rmutl.ac.th/rmutkm/index.php/14-2016-9th-rmut-km/9th-rmutlkm-general-information/about-km/22-the-best-pactices-idea-articles>
- ฉัตรพงศ์ พิระวารสิทธิ์. (2549). การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้วยบทเรียนบนเครือข่ายเพื่อการ
ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนบนเครือข่ายระหว่างครูสังกัดเทศบาลเมืองกับครูสังกัด
เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.มหาสารคาม). มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ชีรวัดณ์ นิเจเนตร. (2560). การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ทิตินา แยมมณี. (2545). 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฎิมา พุฒตาลดง, ณัฐรดา วงษ์นายะ, เจริญวิษณุสมพงษ์ธรรม. (2558). การพัฒนารูปแบบการ
จัดการความรู้ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตภาคเหนือตอนล่าง. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- ปนัดดา สัพโส. 2559. แนวทางการถ่ายทอดความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการประกอบ
อาชีพของชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิถีสังคมมนุษย์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1.
- พรณี หงส์พันธ์. (2560). ศึกษาการจัดรูปแบบยุทธวิธีในการฝึกอบรมผู้พิพากษาสมทบเกี่ยวกับการ
ใกล้เคียงข้อพิพาท เพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.

- พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553. (2553, 21 เมษายน). กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, กรุงเทพฯ.
- พิชญพรพรรณ อนันตบุญวัฒน์. (2560). *ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการสอนภาษาไทยโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง ด้วยวรรณกรรมเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- ภควัต บุญห่อ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารเทคโนโลยี). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- ภัทรา ศรีสุโข, ปวีศา จรดล, ธนกฤต ใจสุตา, วรฉัตร อังคะหิรัญ. (2558). *ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการออกแบบและเทคโนโลยีการผลิตเครื่องประดับสำหรับวิสาหกิจชุมชนด้านอัญมณีและเครื่องประดับ กรณีศึกษา : จังหวัดจันทบุรี. กรุงเทพฯ : เครื่องข่ายองค์กรบริหารงานวิจัยแห่งชาติ.*
- มนัส ชูผลกา. (2558). *การพัฒนา รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว. ภาควิชา การพัฒนาธุรกิจ อุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.*
- เขาวภา ปิ่นทุพันธุ์. (2563, กุมภาพันธ์ 20). *การจัดการวัฒนธรรมทางองค์กรสำหรับการถ่ายทอดความรู้. (ออนไลน์) สืบค้นจาก https://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/1_2552/km.htm*
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2544). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.*
- ฤทธิพงษ์ ระฤกชาติ. (2558). *ศึกษารูปแบบการพัฒนาการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปวัฒนธรรมไทย (เบญจรงค์). กรุงเทพฯ: สถาบันการพลศึกษา.*
- วิมลมาศ ปฐมวณิชกุล, ธนวดี บุญลือ, สุวกิจ ศรีปัดดา, จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์. (2551). *รูปแบบการถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทางการตลาดของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- ศุภวดี มีเพียร. (2559). *การพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคม เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะสำหรับทหารกองประจำการกองทัพไทย. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2563,กุมภาพันธ์ 20). *คู่มือการจัดการความรู้ : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. (ออนไลน์) สืบค้นจาก http://www.afaps.ac.th/kmcorner/km58/km_web/KMplanmanual.pdf
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) (2563,กุมภาพันธ์ 20). *การจัดการความรู้*. (ออนไลน์) สืบค้นจาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/knowledge-management/3278-knowledge-management>
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สามลดา.
- อนุชา ภูริพันธุ์ภิญโญ, ส่งเสริม หอมกลิ่น, เขาว์ โรจนแสง, ทวีศักดิ์ จินดาบุรุษย์, รจนา จันทรากุล, วินัย กสิรักษ์,...ศิริลักษณ์ นามวงศ์. (2558). *ประมวลสาระชุดวิชา สถิติและการวิจัยทางสหกรณ์ นนทบุรี*: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อักษร สวัสดิ์. (2542). *ความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย: กรณีศึกษาในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. (ปริญญาานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. (2550). *การจัดการความรู้ ฉบับปฐมบท*. นครปฐม: เพชรเกษม.
- ProTon Europe. (2563,กุมภาพันธ์ 20). *ความหมายของการถ่ายทอดองค์ความรู้ หรือ Knowledge Transfer : KT*. (ออนไลน์) สืบค้นจาก <http://www.protoneurope.org>
- Thailand Knowledge Portal. (2563,กุมภาพันธ์ 20). *ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่*. (ออนไลน์) สืบค้นจาก http://mediathailand.blogspot.com/2012/05/blog-post_1880.html

ภาคผนวก



แบบสัมภาษณ์เพื่องานวิจัย

เรื่อง รูปแบบการฝึกอบรมด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด
จังหวัดนครสวรรค์

ชื่อผู้วิจัย นางสาวเขาวภา ศรีวิชัย นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบริหาร
 ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์วรัญชย์ สิงหฤกษ์
 วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ ในการเรียนรู้ของสมาชิกสหกรณ์
 การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.
 สถานที่สัมภาษณ์
 ผู้สัมภาษณ์
 เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา น. จบการสัมภาษณ์ น.

ข้อมูลสถานภาพของสหกรณ์ และแนวทางในการพัฒนาแก้ไขปัญหาของสหกรณ์

- 1) ท่านทราบหรือไม่ว่าสหกรณ์การเกษตรบ้านต้นโพธิ์ จำกัด มีปัญหาด้านใดบ้าง

.....

- 2) ท่านคิดว่าสหกรณ์มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างไร

.....

3) ท่านอยากให้สมาชิกสหกรณ์มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

4) บริบททางสังคมของสมาชิกสหกรณ์มีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



แบบทดสอบก่อนเรียนชุดที่.....

ชื่อ-สกุล.....

แบบประเมินความรู้ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม
เพื่อการวิจัยเรื่อง รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์

คำชี้แจง แบบคำถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับการเรียนรู้ของสมาชิกสหกรณ์
 แบบทดสอบเป็นแบบถูกผิด โดยให้ท่านใส่เครื่องหมายถูก (✓) ในข้อที่ท่านเห็นว่าถูกต้อง และใส่เครื่องหมาย
 ผิด (✗) ในข้อที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง

- 1. “วิธีการสหกรณ์” คือ การร่วมมือกัน โดยมีเจตนา เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 2. บุคคลที่ต้องการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์การเกษตรต้องมีอาชีพทำการเกษตรเท่านั้น
- 3. หากสมาชิกลาออกก่อนอายุครบ 60 ปีจะไม่ได้เงินค่าหุ้นคืน
- 4. เงินปันผล คือ สัดส่วนเงินที่ได้จากผลกำไรคิดจากจำนวนหุ้นที่ถือ
- 5. เงินเฉลี่ยคืน คือ สัดส่วนเงินที่ได้จากผลกำไรคิดจากปริมาณธุรกิจที่สมาชิกมาทำกับสหกรณ์
- 6. การออมของสมาชิกถือเป็นการระดมทุนให้แก่สหกรณ์
- 7. สมาชิกที่ดีควรศึกษาระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายสหกรณ์ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ
 ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ เพื่อให้เข้าใจการดำเนินงานของสหกรณ์
- 8. การถือหุ้นเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์ในลักษณะหนึ่งและสหกรณ์จะจัดสรร
 ผลกำไรสุทธิประจำปีให้แก่สมาชิกในรูปของเงินเฉลี่ยคืน
- 9. สมาชิกสหกรณ์มีบทบาทเป็นทั้งลูกค้า และเจ้าของสหกรณ์
- 10. การเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปีเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการทุกคน
 แต่สมาชิกจะเข้าร่วมหรือไม่ก็ได้ตามความสมัครใจ
- 11. ถ้าปีนั้นสหกรณ์ของท่านดำเนินธุรกิจขาดทุนส่งผลให้ทุนของสหกรณ์ติดลบ
 หากท่านมีหุ้นอยู่ 100,000 บาท จะทำให้หุ้นของท่านคงเหลือ 0 บาท
- 12. ผลการดำเนินงานของสหกรณ์ในรอบหนึ่งปีสามารถสะท้อนถึงผลงานของคณะกรรมการ
 ดำเนินการสหกรณ์ที่สมาชิกเลือกเข้าไปบริหารงานได้
- 13. การพิจารณาและการอนุมัติรายจ่ายประจำปีเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์
- 14. ผลกระทบที่เกิดจากการกำหนดแผนงานและประมาณการค่าใช้จ่ายสูงเกินไปจะทำให้สหกรณ์
 ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน และการใช้จ่ายเงินของสหกรณ์ไม่เป็นไปโดยประหยัด
- 15. การออกเสียงในที่ประชุมจะยึดจำนวนหุ้น โดยสมาชิกที่มีหุ้นมากสามารถออกเสียง
 ในที่ประชุมได้มากกว่าคนที่มิมีจำนวนหุ้นน้อย

แบบทดสอบหลังเรียนชุดที่.....

ชื่อ-สกุล.....

แบบประเมินความรู้หลังเข้ารับการฝึกอบรม
เพื่อการวิจัยเรื่อง รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์

คำชี้แจง แบบคำถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับการเรียนรู้ของสมาชิกสหกรณ์ แบบทดสอบเป็นแบบถูกผิด โดยให้ท่านใส่เครื่องหมายถูก (✓) ในข้อที่ท่านเห็นว่าถูกต้อง และใส่เครื่องหมายผิด (✗) ในข้อที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง

- 1. “วิธีการสหกรณ์” คือ การร่วมมือกัน โดยมีเจตนา เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 2. บุคคลที่ต้องการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์การเกษตรต้องมีอาชีพทำการเกษตรเท่านั้น
- 3. หากสมาชิกลาออกก่อนอายุครบ 60 ปีจะไม่ได้เงินค่าหุ้นคืน
- 4. เงินปันผล คือ สัดส่วนเงินที่ได้จากผลกำไรคิดจากจำนวนหุ้นที่ถือ
- 5. เงินเฉลี่ยคืน คือ สัดส่วนเงินที่ได้จากผลกำไรคิดจากปริมาณธุรกิจที่สมาชิกมาทำกับสหกรณ์
- 6. การออมของสมาชิกถือเป็นการระดมทุนให้แก่สหกรณ์
- 7. สมาชิกที่ดีควรศึกษาระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายสหกรณ์ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ เพื่อให้เข้าใจการดำเนินงานของสหกรณ์
- 8. การถือหุ้นเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์ในลักษณะหนึ่งและสหกรณ์จะจัดสรรผลกำไรสุทธิประจำปีให้แก่สมาชิกในรูปของเงินเฉลี่ยคืน
- 9. สมาชิกสหกรณ์มีบทบาทเป็นทั้งลูกค้า และเจ้าของสหกรณ์
- 10. การเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปีเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการทุกคน แต่สมาชิกจะเข้าร่วมหรือไม่ก็ได้ตามความสมัครใจ
- 11. ถ้าปีนั้นสหกรณ์ของท่านดำเนินธุรกิจขาดทุนส่งผลให้ทุนของสหกรณ์ติดลบ หากท่านมีหุ้นอยู่ 100,000 บาท จะทำให้หุ้นของท่านคงเหลือ 0 บาท
- 12. ผลการดำเนินงานของสหกรณ์ในรอบหนึ่งปีสามารถสะท้อนถึงผลงานของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ที่สมาชิกเลือกเข้าไปบริหารงานได้
- 13. การพิจารณาและการอนุมัติรายจ่ายประจำปีเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์
- 14. ผลกระทบที่เกิดจากการกำหนดแผนงานและประมาณการค่าใช้จ่ายสูงเกินไปจะทำให้สหกรณ์ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน และการใช้จ่ายเงินของสหกรณ์ไม่เป็นไปโดยประหยัด
- 15. การออกเสียงในที่ประชุมจะยึดจำนวนหุ้น โดยสมาชิกที่มีหุ้นมากสามารถออกเสียงในที่ประชุมได้มากกว่าคนที่มิมีจำนวนหุ้นน้อย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์

คำชี้แจง เพื่อประโยชน์ในการวิจัย ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อจะนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะของท่าน ไปใช้ในการพัฒนาการรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในครั้งต่อไป โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

การตอบแบบคำถาม

1. ข้อมูลในแบบคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการถ่ายทอดความรู้

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้การสรุปผลเป็นไปอย่างถูกต้อง ครบถ้วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี
 มากกว่า 60 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ปวท. / ปวส. / อนุปริญญา
 ปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่า
4. สถานภาพ โสด สมรส
 หม้าย หย่าร้าง
 แยกกันอยู่
5. ระยะเวลาเป็นสมาชิกสหกรณ์
 ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี 11 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการถ่ายทอดความรู้

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นท่านมากที่สุด

โดยงานวิจัยนี้มีการใช้มาตรวัดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่
 ระดับ 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าเห็นด้วยมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าเห็นด้วยมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าเห็นด้วยปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าเห็นด้วยน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าเห็นด้วยน้อยมาก

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ด้านคุณลักษณะของผู้ถ่ายทอดความรู้					
1. วิทยากรมีการถ่ายทอดความรู้ด้านสหกรณ์ได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วนตามหลักสูตร					
2. วิทยากรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย					
3. วิทยากรมีการใช้สื่อประกอบเพื่อให้เข้าใจมากขึ้น					
4. วิทยากรมีการยกตัวอย่างกรณีศึกษาเพื่อให้เข้าใจมากขึ้น					
5. วิทยากรมีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
6. วิทยากรเปิดโอกาสให้ซักถาม หากท่านมีข้อสงสัย					
ด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้					
1. รูปแบบการนำเสนอชัดเจน มีการจัดลำดับเนื้อหาที่เชื่อมโยงกัน เข้าใจง่าย					
2. เนื้อหาการบรรยายตรงกับความต้องการของท่าน					
ด้านการบริหารจัดการโครงการ					
1. ระยะเวลาการอบรม					

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
2. ระบบสัญญาณภาพและเสียงมีความชัดเจน					
3. ความพึงพอใจต่อรูปแบบการลงทะเบียน การประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูลต่างๆ เพื่อรับฟังการบรรยาย					
4. การให้บริการของเจ้าหน้าที่					

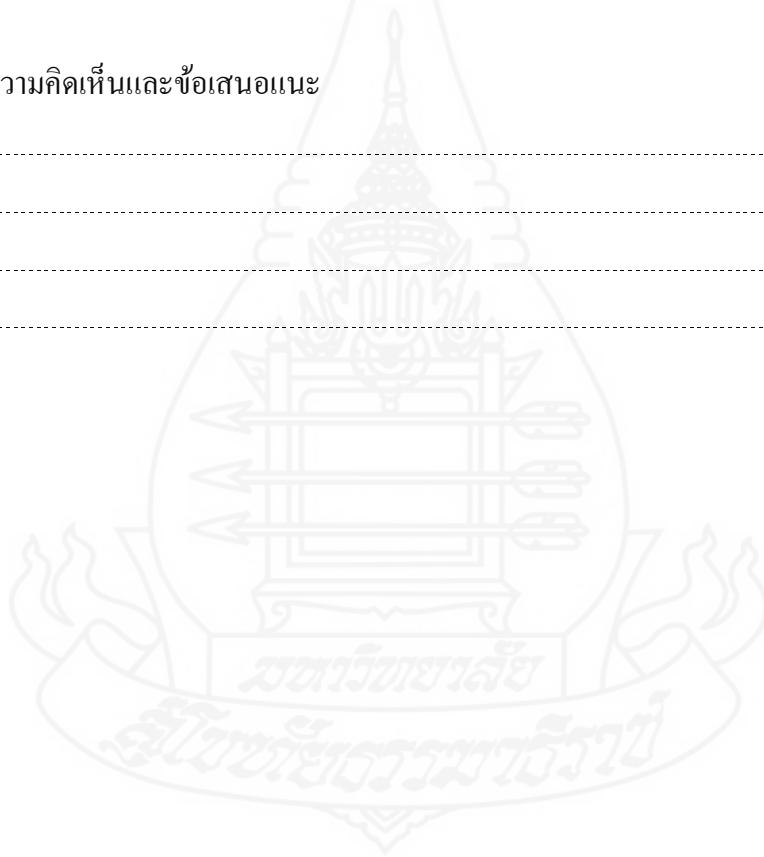
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



ภาพประกอบการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแล
สหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์”



การระดมสมองเพื่อพิจารณาสภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหา ของคณะกรรมการและ
ฝ่ายจัดการของสหกรณ์



วิทยากร เตรียมความพร้อมและสร้างความคุ้นเคย



ผู้เข้าร่วมการถ่ายทอดความรู้ทำกิจกรรมเตรียมความพร้อม



ผู้เข้าร่วมการถ่ายทอดความรู้ทำกิจกรรมฝึกชี้แจง



ผู้เข้ารับการถ่ายทอดความรู้ทำกิจกรรมต่อหลอด



วิทยากรบรรยายในหัวข้อต่างๆ ตามหลักสูตรที่กำหนด

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวเยาวภา ศรีวิชัย
วัน เดือน ปีเกิด	2 สิงหาคม 2531
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ เชียงใหม่
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงราย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

