

5001

**การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4  
กรมพัฒนาที่ดิน**

**นายประเสริฐ รวยเลิศ**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ.2552

**The Evaluation of Mordin Asa Training Project of Land Development Office  
Region4, Land Development Department**

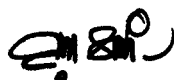
**Mr. Prasert Ruayleard**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2009

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดิน  
เขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน  
ชื่อและนามสกุล นายประเสริฐ รวยเลิศ  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต  
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิต)



กรรมการ

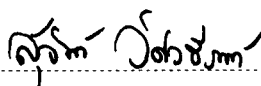
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวรธีรานนท์)

วันที่ 3 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553

**หัวข้อวิทยานิพนธ์ การประเมินผล โครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 4  
กรมพัฒนาที่ดิน**

**ผู้วิจัย นายประเสริฐ รวยเลิศ ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**

**อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ  
ปีการศึกษา 2552**

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ (1) ประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน และ (2) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ หมอดินอาสาประจำตำบลสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครพนม จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดร้อยเอ็ด และจังหวัดอุบลราชธานีทั้งหมด จำนวน 379 ราย ได้กลุ่มตัวอย่าง 190 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน มีความสำเร็จโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสำเร็จรายด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตอยู่ในระดับมาก (2) ปัญหาการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน มี 3 ประการ คือ การแบ่งเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อยังไม่ดีพอ พื้นที่ที่เข้าไปศึกษาดูงาน ยังไม่ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สื่อและวัสดุยังไม่เพียงพอต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน มี 3 ประการคือ ควรจัดแบ่งเวลาหัวข้อการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการด้านการฝึกอบรมควร กำหนดพื้นที่ที่ศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และควรจัดซื้อสื่อ และวัสดุการฝึกอบรมให้เพียงพอต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

**คำสำคัญ** การประเมินผลโครงการ การฝึกอบรมหมอดินอาสา สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4  
กรมพัฒนาที่ดิน

**Thesis title:** The Evaluation of Mordin Asa Training Project of Land Development Office

Region 4, Land Development Department

**Researcher:** Mr. Prasert Ruayleard; **Degree:** Master of Public Administration;

**Thesis advisors:** (1) Dr. Saneh Chuyto; Associate Professor (2) Dr. Chinnarat Somsueb; Associate Professor; **Academic year:** 2009

### **Abstract**

The purposes of this research were to (1) evaluate the training project of Mordin Asa, Land Development Office, Region 4, Land Development Department, and (2) investigate problems and propose recommendations to improve the training project of Mordin Asa, Land Development Office, Region 4, Land Development Department.

Research samples were 190 officers randomized from 379 officers working as Mordin Asa in Tambons of 7 Northeastern provinces which were Nakhon Phanom, Yasothon, Am Nat Charoen, Mukdahan, Si Sa Ket, Roi Et, and Ubon Ratchathani. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were mean, percentage, and standard deviation.

Research findings revealed that (1) in the overall view, the success of the training project was in high level, when considered each aspect, it was found that : the success in Context, Input, Process and Output aspects was in high level as well, (2) three major problems found were: time scheduled for each topic in the training program was not good enough, area targets for field study purpose were not the areas the trainees needed, training media and material were insufficient compared to numbers of training participants.

Recommendations to improve the training project of Mordin Asa, Land Development Office, Region 4, Land Development Department were : time scheduled for each topic in the program should be reset to match training needs, area targets for field study purpose should be the areas the participants required, and sufficient training media and materials should be provided.

**Keywords:** Project Evaluation, Training Mordin Asa Project, Land Development Office Region 4

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือ และการสนับสนุนจากผู้มีอุปการคุณหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณแก่คณะบุคคลต่างๆ ดังนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิต รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ และดร.วัฒนา ล่วงลือ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด รวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่ให้กำลังใจเสมอมา ตลอดจนท่านหัวหน้าสถานีพัฒนาที่ดินจังหวัดต่างๆ ที่ได้ปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน ที่ได้กรุณาจัดส่งแบบสอบถามไปยังหมอดินอาสาเพื่อตอบแบบสอบถาม จนทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย

ประโยชน์ที่พึงได้จากงานวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ทุกท่านที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการวิจัยครั้งนี้ ขอบุญกุศลส่งผลให้ทุกท่านจงประสบแต่ความสุขความเจริญในชีวิตทุกๆด้านตลอดไป

นายประเสริฐ รวยเลิศ

ตุลาคม 2552

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	2
ขอบเขตการวิจัย .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม .....	7
1.1 ความหมายของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม .....	7
1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม .....	10
1.3 กระบวนการของการประเมินผลการฝึกอบรม .....	12
1.4 ประเภทของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม .....	13
1.5 รูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรม .....	13
1.6 เกณฑ์และแนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลโครงการฝึกอบรม .....	20
1.7 ลักษณะของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่ดี .....	21
1.8 ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม .....	21
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม .....	24
2.1 ความหมายของการฝึกอบรม .....	24
2.2 ประโยชน์ของการฝึกอบรม .....	27

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม.....	28
2.4 ประเภทของการฝึกอบรม.....	29
2.5 กระบวนการฝึกอบรม.....	29
2.6 ข้อควรคำนึงในการฝึกอบรม.....	30
ตอนที่ 3 โครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 .....	31
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	32
4.1 งานวิจัยในประเทศ .....	32
4.2 งานวิจัยต่างประเทศ .....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	42
1. ประชากร.....	42
2. กลุ่มตัวอย่าง.....	42
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน .....	48
ตอนที่ 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม .....	50
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	65
สรุปการวิจัย .....	65
อภิปรายผล .....	67
ข้อเสนอแนะ .....	71
บรรณานุกรม .....	76
ภาคผนวก .....	81
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย.....	82
ข แบบสอบถาม.....	83
ค หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง.....	96
ประวัติผู้วิจัย .....	108



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามจังหวัด.....	43
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน.....	49
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวมด้านวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร .....	50
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น ในภาพรวม ด้านเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม.....	52
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น ในภาพรวม ด้านสถานที่ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม .....	53
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านวิทยากรที่มาบรรยายในหลักสูตรที่ฝึกอบรม .....	54
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านอุปกรณ์ วัสดุที่ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรม .....	55
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวมด้านเจ้าหน้าที่ บริหารโครงการของหลักสูตรฝึกอบรม.....	56
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านอาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่มในแต่ละมือของหลักสูตรฝึกอบรม .....	57
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านเอกสารประกอบการฝึกอบรมของหลักสูตรฝึกอบรม.....	57
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวมด้านงบประมาณ ที่ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรม.....	58
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านแผน การจัดการฝึกอบรมและการปฏิบัติจริงของหลักสูตร.....	59
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร .....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับและกิจกรรมการอบรมตามหลักสูตร .....	61
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวมด้านผลสัมฤทธิ์ ในการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานของหลักสูตรการฝึกอบรม .....	62

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 3
ภาพที่ 2.1	แสดงรูปแบบความสัมพันธ์ในการประเมินผลการฝึกอบรม..... 12
ภาพที่ 2.2	แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับการตัดสินใจ ตามแบบจำลองชิปปี..... 17

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้กรอบแนวทางของแผนการบริหารราชการแผ่นดิน กรมพัฒนาที่ดินสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีนโยบายในการพัฒนาระบบบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ จึงได้มีการคัดเลือกและแต่งตั้งเกษตรกรระดับต่างๆในพื้นที่ให้เป็นหมอดินอาสาในการดูแลรักษาทรัพยากรดินตั้งแต่ปี พ.ศ.2538 ปัจจุบันมีหมอดินอาสาประมาณ 55,000 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนของกรมพัฒนาที่ดินและทำหน้าที่เสมือนเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินในการให้บริการแก่เกษตรกรทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานด้านการพัฒนาที่ดิน ตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงบำรุงดิน ในพื้นที่ในการจัดการแก้ไขปัญหาความเสื่อมโทรมของดิน โดยหมอดินอาสาจะทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างเกษตรกรในหมู่บ้านกับกรมพัฒนาที่ดิน รวมทั้งร่วมกิจกรรมต่างๆของกรมพัฒนาที่ดินและเพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ดังกล่าว กรมพัฒนาที่ดินจึงได้วางระเบียบไว้เพื่อให้เกษตรกรที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหมอดินอาสาในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้านให้สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นเครือข่าย มีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันและเป็นเอกภาพ ดังต่อไปนี้ (ดูระเบียบกรมพัฒนาที่ดินว่าด้วยการบริหารงานหมอดินอาสา พ.ศ. 2552 ในภาคผนวก)

เนื่องจากในปัจจุบัน กรมพัฒนาที่ดินมีจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภูมิภาคต่างๆลดลงเป็นจำนวนมาก ไม่สามารถครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันมีเป็นจำนวนมาก หมอดินอาสาประจำตำบล ซึ่งเป็นผู้ทำการเกษตรถูกต้องตามหลักวิชาการพัฒนาที่ดิน เป็นตัวอย่างให้กับเกษตรกรข้างเคียง และสามารถให้คำแนะนำ เผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน ให้แก่เพื่อนบ้านในหมู่บ้านในตำบล และเป็นวิทยากรด้านการพัฒนาที่ดินประจำศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรชุมชน เป็นเจ้าของพื้นที่การเกษตรที่ใช้เป็นจุดเรียนรู้ทางการพัฒนาที่ดิน เป็นผู้แจกจ่ายเอกสารเผยแพร่ รวมทั้งวัสดุการเกษตรของการพัฒนาที่ดิน เช่น สารเร่ง พด.1 พด.2 พด.3 กล้าหญ้าแฝก ฯลฯ

ดังนั้นสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดินกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมหมอดินอาสาประจำตำบลให้ได้รับการพัฒนาเพื่อจะสามารถปฏิบัติหน้าที่

ส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน ทักษะคิด และความชำนาญได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทที่กรมพัฒนาที่ดินคาดหวัง โดยรับผิดชอบจังหวัดต่างๆในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 จังหวัด คือ จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดยโสธร และจังหวัดอุบลราชธานี

การฝึกอบรมหมอดินอาสาประจำตำบลสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 ตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2547 จนถึงปัจจุบันมีหมอดินอาสาได้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 379 คน ยังมีได้มีการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและยังไม่เคยมีการประเมินผลในภาพรวมมาก่อน จึงทำให้ไม่ทราบถึงความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม และเพื่อตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของโครงการว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม ได้นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงไร จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อจะนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน

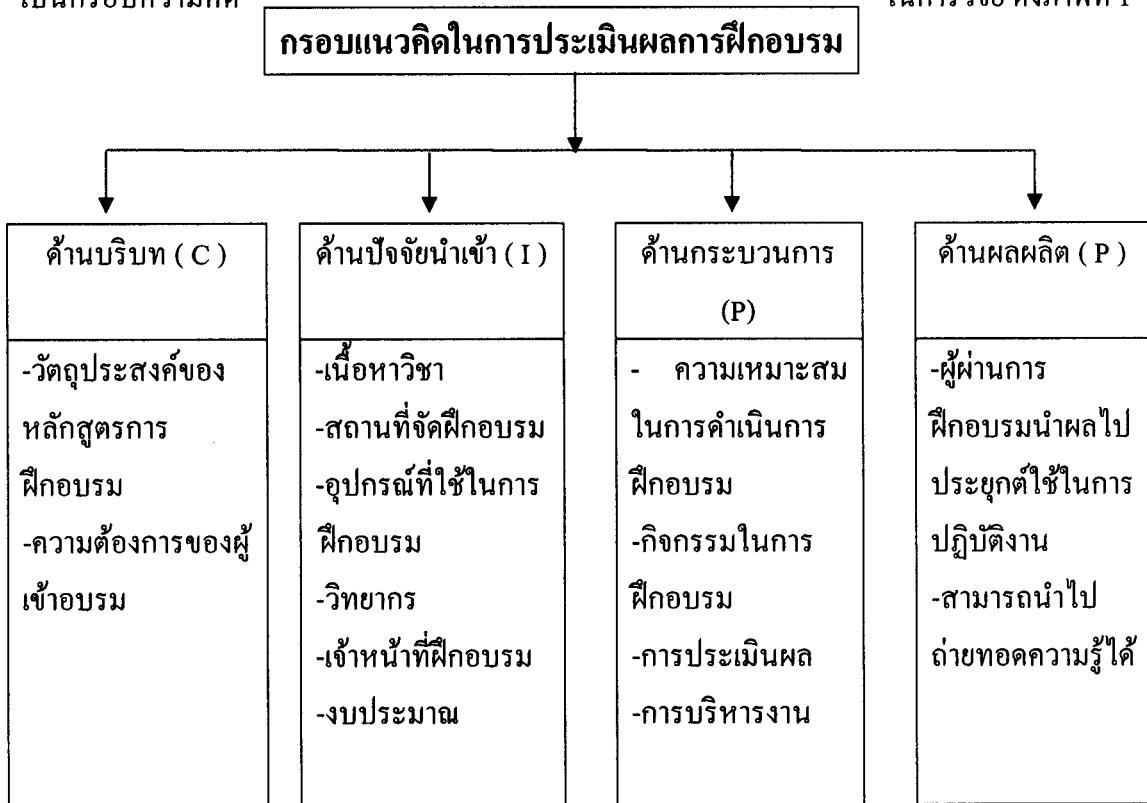
## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาระเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวม 7 จังหวัด หลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสา ปี 2551

ผู้วิจัยได้ยึดรูปแบบการประเมินตาม โมเดลการประเมิน ที่เน้นการวัดเป็นหลักตามแนวคิดของแคเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1983) มีชื่อว่า โมเดล ชิปปี้ (CIPP Model) การประเมินตาม โมเดลนี้ประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้านคือ การประเมินด้านบริบท การประเมินด้าน

ปัจจัยนำเข้า การประเมินด้านกระบวนการ และการประเมินด้านผลผลิตจากแนวคิดดังกล่าวสรุปเป็นกรอบความคิด

ในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. ขอบเขตของการวิจัย

##### 4.1 ขอบเขตเนื้อหา

การประเมินผลการฝึกอบรมครั้งนี้เพื่อพัฒนาหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวม 7 จังหวัดได้แก่ จังหวัดนครพนม จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดร้อยเอ็ด และจังหวัดอุบลราชธานี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2549 – 2551 มุ่งประเมินความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาสาระต่างๆของหลักสูตรการฝึกอบรมคือ เนื้อหาวิชา วิทยากร การถ่ายทอด สถานที่ และการอำนวยความสะดวก วิธีการจัดฝึกอบรม ระยะเวลาการจัด และการนำความรู้ไปใช้

##### 4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้** ได้แก่ หมออดินอาสาประจำตำบล สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครพนม จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดร้อยเอ็ด และจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 379 ราย

**4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ หมออดินอาสาประจำตำบลสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน ในเขตจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 190 คน ตามเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

**5.1 โครงการฝึกอบรม** หมายถึง โครงการฝึกอบรมหมออดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน ปี พ.ศ. 2551

**5.2 การประเมินผลโครงการฝึกอบรม** หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์โครงการฝึกอบรมหมออดินอาสากรมพัฒนาที่ดิน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ โดยใช้รูปแบบซีปปี้ (CIPP Model) ที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหมออดินอาสา ระหว่าง ปี พ.ศ.2549 – 2551 ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้

**5.2.1 บริบท (Context)** หมายถึง วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมดังนี้

- 1) เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของหมออดินอาสาประจำตำบล โครงการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตรและข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนผลประโยชน์ที่หมออดินอาสาประจำตำบลจะได้รับ
- 2) เพื่อให้มีความรู้ในเรื่องการทำปุ๋ยอินทรีย์คุณภาพสูง การใช้ประโยชน์จากสารเร่ง ชูปเปอร์ พด.1, 2, 3 และโปรแกรมสำเร็จรูปดินไทย และธาตุอาหารพืชและการจัดการดินและปุ๋ยรายแปลงเพื่อเพิ่มผลผลิตพืช
- 3) ภาวะโลกร้อนและผลกระทบต่อลดจนการทำเกษตรที่เหมาะสม เพื่อลดภาวะโลกร้อน

**5.2.2 ปัจจัยนำเข้า (Input)** หมายถึง เนื้อหาวิชา สถานที่การจัดฝึกอบรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม วิทยากร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและงบประมาณ

**5.2.3 กระบวนการ (Process)** หมายถึงความเหมาะสมของการดำเนินการ

ฝึกอบรมกิจกรรมในการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมของการดำเนินการและการบริหารงาน

**5.2.4 ผลผลิต (Product)** หมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดความรู้ได้

**5.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม** หมายถึง หมอдинอาสาประจำตำบลสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2551 จำนวน 379 คน

**5.4 โครงการฝึกอบรมหมอдинอาสา** หมายถึง การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาหมอдинอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ.2551

**5.5 หลักสูตรการฝึกอบรม** หมายถึง หลักสูตรการพัฒนาหมอдинอาสาประจำตำบล

**5.6 หมอдинอาสาประจำตำบล** หมายถึง หมอдинอาสาประจำหมู่บ้านที่ได้รับคัดเลือกจากหมอдинอาสาประจำหมู่บ้านด้วยกันหรือแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดิน เพื่อเป็นตัวแทนของกรมพัฒนาที่ดินประจำตำบล ตำบลหนึ่งคน เป็นแกนนำบริหารเครือข่ายหมอдинอาสาในระดับตำบล และเป็นสมาชิกเครือข่ายหมอдинอาสาประจำอำเภอ โดยหมอдинอาสาประจำตำบลต้องดำรงตำแหน่งเป็นหมอдинอาสาประจำหมู่บ้าน ในหมู่บ้านของตนเองด้วย

**5.7 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** หมายถึง จังหวัดที่อยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 19 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดหนองคาย จังหวัดสกลนคร จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดเลย

**5.8 จังหวัดที่ดำเนินการ** หมายถึง จังหวัดที่ส่งหมอдинอาสาเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาหมอдинอาสาประจำตำบล จำนวน 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอุบลราชธานี

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 หมอдинอาสาที่ได้รับการฝึกอบรมจะมีการถ่ายทอดความรู้ไปสู่เกษตรกรเพื่อนบ้านต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ



6.2 หมอติณาสภาที่ได้รับการฝึกอบรมจะมีความพึงพอใจและเข้าใจชัดเจนใน  
คำแนะนำของวิทยากรได้เป็นอย่างดี

6.3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม  
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดินผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 โครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

##### 1.1 ความหมายของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ทราบว่าโครงการได้ผลอย่างไรหรือไม่ การดำเนินการแต่ละขั้นตอนนี้มีจุดบกพร่องควรแก้ไขอย่างไร ทำให้ผู้มีส่วนรับผิดชอบโครงการ สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการของโครงการ ทั้งในปัจจุบันและการปรับปรุงโครงการในอนาคต ให้มีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่แท้จริงได้ และได้มีผู้ให้ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรมไว้เช่น

เสนห์ ชูโต (2544: 174) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงการวัดที่แสดงออกมาในรูปของค่านิยมเพื่อแสดงว่า มีความก้าวหน้าในการกระทำมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ใช้ดุลยพินิจ (Judgment) และค่านิยม (value) ในการพิจารณาความเหมาะสม ความคุ้มค่า หรือสัมฤทธิ์ผลของโครงการหลังจากการเปรียบเทียบผลที่วัดได้โดยวิธีการใดๆกับเป้าหมายวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

อาชวัน วายวานนท์ (2525: 191) ให้ความหมายไว้ว่าการประเมินโครงการฝึกอบรม คือการหาคุณค่า ประโยชน์ หรือดีราคาโครงการฝึกอบรมที่ได้ทำไปนั่นเอง หรือคือการเปรียบเทียบระหว่างผลการฝึกอบรมที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมนั้นๆว่า สอดคล้องรับรองกันเป็นที่พอใจหรือไม่และอาจกล่าวได้ว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมก็คือ

การประเมินปฏิริยาต่อการอบรม การเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติและผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่นเอง

เคอร์วัลย์ ลีมอกิชาติ (2531: 145) ได้กล่าวโดยสรุปว่า โครงการฝึกอบรมเป็นการวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาตั้งแต่หลักสูตร โครงการ การบริหาร โครงการและผลการฝึกอบรมว่าตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ กล่าวคือสามารถเปลี่ยนแปลงความรู้ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้หรือไม่

เดวิส (Davis, 1974: 272 อ้างถึง ในอภิสิทธิ์ ช่วยวงศ์ญาติ, 2537) ให้ความหมายว่าการประเมินผลโครงการ หมายถึง การตรวจสอบวัตถุประสงค์ของโครงการว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

ไวสส์ (Veiss, 1972: 21) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลโครงการหมายถึง การประมาณค่าของการดำเนินงานของกิจกรรมใดๆอย่างมีระบบ เพื่อปรับปรุง การดำเนินงานนั้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2529: 98) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการและสารสนเทศในการตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

นิตา ชูโต (2536: 9) ได้กล่าวว่าโดยสรุปแล้ว การประเมินโครงการหมายถึง กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ความหมาย ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการหาแนวทางวิธีการปรับปรุง วิธีการจัดการเกี่ยวกับโครงการ และหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น

อนุชิต ชุนสวัสดิกุล (2535: 26) ให้ความหมายว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การวัดผลการฝึกอบรม แล้วนำมาวิเคราะห์และประเมินว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและโครงการหรือไม่ อีกทั้งเปรียบเทียบผลที่ได้กับการปฏิบัติงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ อย่างไร

กุลชน ธนาพงศธร (2537: 349) อธิบายถึงการประเมินผลการฝึกอบรมว่าในขั้นสุดท้ายจะต้องค้นหาให้ได้ว่าการฝึกอบรมนั้นประสบความสำเร็จสมตามความมุ่งหมายของการฝึกอบรมหรือไม่ จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการประเมินผลนี้จะช่วยให้ทราบถึงข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงการฝึกอบรมในครั้งต่อไปด้วย และในการประเมินผลการฝึกอบรมมิใช่จะประเมินผลเมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดในวันสุดท้ายเท่านั้น ยังคงต้องมีการติดตามผลดูว่าผู้ผ่าน

การฝึกอบรมนั้นได้นำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือไม่ด้วย

Provas (1971. อ้างใน สุขุม มูลเมือง, 2530: 3) ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการหาข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการพัฒนาสิ่งต่อไปนี้

- 1) ความสอดคล้องกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน
- 2) ความแตกต่างกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน
- 3) ถ้ามีความแตกต่างแล้วสามารถระบุข้อบกพร่องได้หรือไม่

Riecken (1972: 58) ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการไว้ว่า หมายถึง การวัดผลทั้งที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาอันสืบเนื่องมาจากการดำเนินงานที่กำลังกระทำอยู่เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในทำนองเดียวกัน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 3) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการว่าเป็นการตัดสินคุณค่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศ สำหรับตัดสินคุณค่าของโปรแกรมการศึกษา ผลผลิต กระบวนการและจุดมุ่งหมายของโครงการหรือทางเลือกต่างๆที่ออกแบบเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

นอกจากนี้ Alkin (กิจจา, 2540: 36) อธิบายความหมายของการประเมินผลโครงการว่า เป็นกระบวนการศึกษาค้นหาความจริง เพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกข้อมูลที่เหมาะสมตลอดจนการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประโยชน์ เพื่อจะได้สรุปรายงานให้ผู้มีอำนาจหรือผู้บริหารได้ตัดสินใจในการเลือกแนวทางที่เหมาะสม

Tyler (1930, อ้างใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2540: 155) ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการไว้ว่าหมายถึงการเปรียบเทียบพฤติกรรมเฉพาะอย่าง (Performance) กับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่วางไว้

Cronbach (1973: 672) ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการไว้ว่า หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

Stufflebeam (1971, อ้างใน เขวาคี วิบูลศรี, 2538: 5) ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการไว้ว่าหมายถึงกระบวนการของการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจในทางเลือกต่างๆที่มีอยู่

สุรพล กาญจนะจิตรา(2527: 1) ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการไว้ว่า หมายถึงเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานว่า โครงการที่ดำเนินนั้น ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายหรือไม่ เพียงใดเพราะวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในโครงการจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าโครงการนั้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ และใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการต่างๆ ต่อไป

นิตา ชูโต (2538: 9) ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการ การหาแนวทางวิธีการปรับปรุง วิธีการจัดการเกี่ยวกับโครงการและหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินผลโครงการไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบสำหรับคำถามว่า นโยบาย/แผนงาน/โครงการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่

จากความหมายที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การประเมินผลโครงการหมายถึง กระบวนการที่ให้ได้ว่าข้อมูลอย่างมีระบบระเบียบตามสภาพความเป็นจริง ในการประกอบการพิจารณาตัดสินว่าผลสัมฤทธิ์ของโครงการตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อปรับปรุงเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น โดยทำให้ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยของโครงการฝึกอบรม และเป็นงานที่มีการปรับปรุงแผนโครงการในส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมด

### 1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

โดยหลักการทั่วไป วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมจะต้องพัฒนามาจากความ ต้องการหรือความจำเป็นของบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมนั้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2524, หน้า 60)

สคริเวน (Scriven, 1967, pp.65-67) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์หลักของการประเมินโครงการฝึกอบรม 2 ประการคือ

1) การประเมินผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation) ได้แก่การประเมินผลในระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการให้ดียิ่งขึ้น โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์ต่อผู้ประเมินโครงการ

2) การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) ได้แก่ การประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดเรียบร้อยแล้ว เพื่อประโยชน์ในการศึกษาคุณค่าของโครงการ และเพื่อพิจารณานำลักษณะที่ดีของโครงการนำไปใช้ในสถานที่คล้ายคลึงกันต่อไป

เขาวดี วิบูลย์ศรี (2535: 93-94) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการประเมินผลโครงการว่า การหาแนวทางการตัดสินใจและการประเมินโครงการ โดยไม่มีเป้าหมายเพื่อการค้นหา สะสมความรู้ของการวิจัยทั่วไป แต่จะมุ่งไปสู่การค้นหาสิ่งที่โครงการได้ดำเนินการไปแล้ว ซึ่งก็คือ การศึกษาตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้นั้นเอง นอกจากนี้ยังได้ตั้งข้อสังเกตอีกด้วยว่าการตั้งวัตถุประสงค์ในการประเมินโครงการนั้น อาจตรวจสอบได้จากรายการดังต่อไปนี้คือ

1. วัตถุประสงค์ของโครงการคืออะไร เช่นเกี่ยวกับความสนใจทางพฤติกรรม ความรู้ หรือเจตคติ ฯลฯ

2. โครงการนั้นจะใช้กับใคร สำหรับบุคคลกลุ่มเล็กๆ หรือชุมชนกลุ่มใหญ่

3. โครงการนั้นจะใช้เวลาเท่าใด กล่าวคือเป็นโครงการระยะยาวหรือระยะสั้น

นอกจากนี้ควรมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการประเมินโครงการ ซึ่ง สมหวัง พิธิยานวรัตน์ (2524, หน้า 62) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. เพื่อเป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของโครงการกับหลักการและเหตุผลความต้องการ ตลอดจนปรัชญาอันควรเป็นแหล่งที่มาของเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม

2. เพื่อเป็นการประเมินความเหมาะสมของทรัพยากร หรือปัจจัยเบื้องต้นที่มีอยู่ได้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ ตลอดจนเวลาและหลักสูตรกับแผนงานโครงการฝึกอบรมว่ามีโอกาสบรรลุจุดมุ่งหมายเพียงใด

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์(2529: 93) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ ในการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ดังนี้

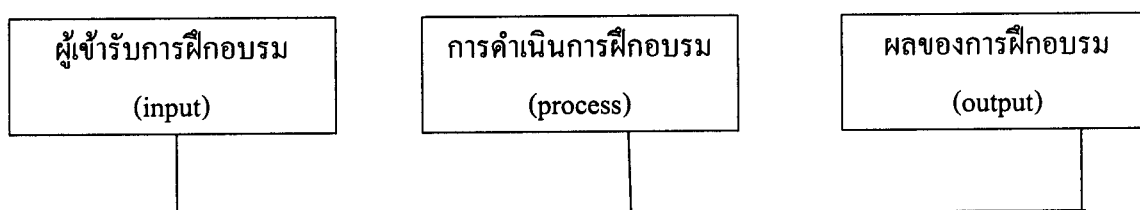
1. เพื่อดูว่าการฝึกอบรมนั้น ได้สัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการเพียงใด

2. ทำให้ทราบถึงข้อดี ข้อเสีย จุดอ่อน จุดบกพร่อง ของการฝึกอบรมซึ่งจะนำมาสู่การแก้ไขปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมครั้งต่อไปให้ดีขึ้น

3. เพื่อช่วยทั้งผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือผู้ให้การฝึกอบรมได้ทราบข้อดีหรือจุดอ่อนในการถ่ายทอดความรู้ของตนให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไร ขณะเดียวกัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็จะได้ทราบว่าตนมีการเตรียมการ เตรียมตัวล่วงหน้าอะไรบ้าง เพื่อจะได้รับผลเต็มที่ในการเข้ารับการฝึกอบรม

4. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง สำหรับพิจารณาว่าควรจัดโปรแกรมการฝึกอบรมนั้นอีกหรือไม่ อย่างไร ผลของการประเมินสามารถนำมาอ้างถึงหลักการและเหตุผลของการฝึกอบรมครั้งต่อไปอีกด้วย และยังได้ทราบค่าใช้จ่ายและความคุ้มค่าในการจัดการฝึกอบรมด้วย

อย่างไรก็ตามผลของการฝึกอบรม (Output) ที่เกิดขึ้นย่อมเป็นผลมาจากคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (input) ซึ่งได้แก่ความรู้เดิม ความสามารถ ความตั้งใจ ความสนใจที่มีต่อการฝึกอบรมของเขา นอกจากนี้ผลลัพธ์จะดีหรือไม่ ยังขึ้นอยู่กับกระบวนการฝึกอบรม (process) ซึ่งหมายถึงวิทยากร เทคนิคในการฝึกอบรม การจัดเวลาและสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 นี้มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์และส่งผลต่อกันอย่างแยกไม่ออก ดังแผนภูมิ



ภาพที่ 2.1 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์ในการประเมินผลการฝึกอบรม

จากความหมายที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพื่อค้นหาสิ่งทีโครงการได้ดำเนินการไปแล้ว ว่ามีคุณค่าเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้หรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการและนำลักษณะที่ดีไปใช้ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

### 1.3 กระบวนการของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

สมหวัง พิธิยานวรัตน์ (2524: 65-67) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการประเมินผลโครงการว่าจำเป็นต้องมีขั้นตอนอย่างเป็นระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติเพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศที่ครบถ้วนซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญโดยเสนอดังนี้

- 1.1 การศึกษาและวิเคราะห์โครงการฝึกอบรม เพื่อให้รู้จักโครงการที่จะประเมินทำให้การประเมินตรงเป้าหมายยิ่งขึ้น
- 1.2 การตั้งจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม โดยเน้นความสำคัญของบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 การออกแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมซึ่งความเหมาะสมของแบบจำลองที่ใช้ควรเลือกให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้
- 1.4 การสร้างเครื่องมือ หรือแสวงหาวิธีการมาตรฐานมาจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับโครงการในทุกด้าน
- 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่เหมาะสม การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเปรียบเทียบส่วนประกอบกับเกณฑ์การประเมิน ว่าแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด
- 1.6 การวางแผนการเขียนรายงานการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ให้เหมาะสมกับผู้ที่ใช้ผลการประเมินในการตัดสินใจ

สมคิด บางโม (2539: 106) กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลโครงการว่า แบ่งออกได้ 6 ขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ชัดเจน
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลว่าต้องการประเมินเพื่ออะไร
- 3) การวางแผนการประเมินได้แก่ กำหนดระยะเวลาประเมิน ประเมินใครบ้าง วิธีการประเมินจะอย่างไร เครื่องมือประเมิน ข้อมูลที่จะรวบรวมมีอะไรบ้าง
- 4) สร้างเครื่องมือประเมินเช่น แบบสอบถาม แบบบันทึกการสังเกต แบบสัมภาษณ์ เป็นต้น
- 5) ดำเนินการเก็บข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ แปลผล และสรุป
- 6) เขียนรายงานประเมินผลผู้รับผิดชอบ

#### 1.4 ประเภทของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

นิตา ชูโต (2527: 33-35) กล่าวว่า การประเมินโครงการ ควรเป็นกิจกรรมแบบเบ็ดเสร็จ (Comprehensive Evaluation) คือมิใช่เป็นเพียงแต่ประเมินผลงานเฉพาะที่ได้เมื่อโครงการเสร็จสิ้น (Outcome Evaluation) หรือการประเมินระหว่างโครงการ (Formative Evaluation) เท่านั้น หรือเป็นเฉพาะการประเมินก่อนโครงการ (Ex-Ante หรือ Feasibility Evaluation) หรือการประเมินหลังโครงการ (Post-Project Evaluation) แต่อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น แต่จะต้องเป็นการประเมินในแง่มุมช่วงเวลาต่างๆ ควบคู่กันไปทุกๆ ด้านการเรียกชื่อต่างๆ กันไปนั้น เพื่อบ่งชี้ให้เห็น การเน้นลักษณะของงาน และการแยกแยะจุดช่วงระยะเวลาการประเมินเท่านั้น การประเมินโครงการจะต้องต่อเนื่องและเป็นกิจกรรมที่ผสมผสาน ซึ่งอาจแจกแจงได้เป็นลักษณะใหญ่คือ

1. การประเมินในระหว่างแผนและวิเคราะห์โครงการ
2. การประเมินในช่วงระหว่างโครงการ
3. การประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ

จากการศึกษาประเภทของโครงการต่างๆ พอสรุปได้ว่าการแบ่งประเภทของโครงการ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของงานและลักษณะของงานที่แบ่งตามช่วงเวลาได้ 3 ประเภทคือ การประเมินก่อนโครงการ การประเมินระหว่างโครงการ และการประเมินหลังโครงการ สำหรับการประเมินโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสากรมพัฒนาที่ดินจัดอยู่ในประเภทการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ เป็นการประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม และการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม

#### 1.5 รูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

เสนห์ จุ้ยโต (2544: 177-179) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมที่นิยมใช้มี 2 ประการคือ



- ประการแรก รูปแบบที่ยึดถือความสำเร็จของโครงการ
- ประการที่สอง รูปแบบที่ยึดถือการประเมินโครงการทั้งระบบ (Total Evaluation) ในประการแรกที่ยึดความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมนั้นจะยึดหลักที่สำคัญ 4 ประการคือ

1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ว่าคุณผู้เข้ารับการอบรมมีความชอบ ฟังพอใจ การฝึกอบรมดังกล่าวนี้มากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะความพึงพอใจในตัววิทยากร ผู้จัดฝึกอบรม อาหาร อาคารสถานที่ เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม เป็นต้น

2) ประเมินการเรียนรู้ (Learning) ว่าคุณผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด ทั้งด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) ทักษะพิสัย (Psychomotor) เจตพิสัย (Affective) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการฝึกอบรม

3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) ว่าคุณผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรม การเรียนรู้ติดตัวไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ กล่าวคือได้มีการนำเอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพียงได้มีการนำเอาทักษะที่ฝึกฝนช่วงฝึกอบรมไปใช้มากน้อยเพียงใด ได้มีการเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติที่ติดต่อดังการ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลูกค้าและมีความพึงพอใจในงาน มากน้อยเพียงใด การประเมินพฤติกรรมถือว่าเป็นหัวใจหรือจุดหมายปลายทางของการฝึกอบรมที่สำคัญ

4) การประเมินผลลัพธ์ (Result) ว่าคุณผู้เข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าวเป็นประโยชน์ ต่อการบรรลุเป้าหมายของบริษัทหรือองค์กรมากน้อยเพียงใด อาทิ โครงการฝึกอบรมนี้ทำให้ ยอดขายเพิ่มขึ้นหรือไม่ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ ทำให้เกิดนวัตกรรม และสิ่งใหม่ๆเกิดขึ้นหรือไม่ เป็นต้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 34-40) กล่าวว่าในการออกแบบประเมิน ผู้ประเมิน จะต้องพิจารณาว่า จะดำเนินการประเมินอย่างไรจึงจะทำให้ผลการประเมินที่ถูกต้องตามสภาพ ความเป็นจริง ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการ ของผู้ใช้ผลประเมินและจากการสังเคราะห์ รายงานการประเมินต่างๆปรากฏรูปแบบการประเมิน 3 รูปแบบคือ

1) แบบประเมินเชิงสำรวจ แบบประเมินในแนวนี้จะเป็นการสำรวจสิ่งต่างๆที่จะ ช่วยในการประเมิน เช่นการวิเคราะห์ตัวโครงการเพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมาย ของโครงการกับกิจกรรมในโครงการ การวิเคราะห์เอกสารเป็นวิธีการหลักที่ใช้ในการประเมินตาม แนวการสำรวจจากความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง จุดอ่อนของการใช้แบบประเมินเชิงสำรวจก็คือ ผลประเมินค่อนข้างจะเป็นปรนัยค่า ซึ่งทำให้ผลการประเมินเป็นที่น่าสงสัย ทางแก้ไขก็คือ

พยายามเก็บข้อมูลเชิงความคิดเห็นให้มีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน และพยายามประเมินจากหลักฐานหรือเอกสารที่มีอยู่เป็นสำคัญ

2) แบบประเมินเชิงทดลอง เป็นการประเมินโดยอาศัยแบบทดลองในการวิจัยแบบทดลองที่นิยมใช้กันมาเป็นแบบมีกลุ่มเดียว เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นโดยการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวัดก่อนและหลังการทดลองที่มีกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียว การประเมินลักษณะนี้มีจุดอ่อนค่อนข้างมากซึ่งอาจแก้ไขได้โดยอาศัยแบบทดลองที่มี 2 กลุ่มคือ กลุ่มทดลองกลุ่มควบคุมแต่ผลที่เกิดขึ้นก็ยังเป็นที่น่าสงสัยว่าเปรียบเทียบกันได้จริงหรือไม่ รับประทานข้อสังเกตให้ระมัดระวังปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการประเมินด้วยวิธีทดลอง

3) แบบประเมินตาม โมเดลการประเมิน อาจแบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 3 ประเภทคือ

3.1 โมเดลที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal or Objective Attainment Model) การประเมินตามโมเดลนี้เป็นการเปรียบเทียบข้อความที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย ไทเลอร์ เสนอแนะว่าควรเป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับส่วนประกอบการ (Performance) ถ้าผลการเปรียบเทียบไม่มีความขัดแย้งกัน ก็แสดงว่าบรรลุจุดมุ่งหมายการประเมินตามโมเดลนี้เป็นการประเมินในระบบปิดคือสนใจเฉพาะผลที่ใช้ประเมินจุดมุ่งหมายเท่านั้น

3.2 โมเดลเน้นการตัดสินใจ (The Countenance Model) ของ โรเบิร์ต อี สเต็ค (Robert E. Stake) แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นการบรรยายสิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่เกิดขึ้นในด้านสิ่งที่นำเข้า หรือปัจจัยที่ใช้ในโครงการ การปฏิบัติและผลลัพธ์ โมเดลนี้เป็นการบรรยาย สิ่งที่มีมุ่งประเมินก่อนการตัดสินใจคุณค่าหรือการประเมินจริง ตอนที่ 2 เป็นการตัดสินใจที่ประกอบด้วยสิ่งนำเข้า การปฏิบัติ ผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องประเมินเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

1.3 โมเดลเน้นการวัดเป็นหลัก ได้แก่ โมเดลของ แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) และคณะมีชื่อว่า โมเดลชิปปี้ (CIPP Model) การประเมินตามโมเดลนี้เป็นการให้คำแนะนำเชิงสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆอย่างถูกต้อง การประเมินตามโมเดลนี้ประกอบด้วยประเมิน 4 ประเภท ประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ การประเมินผลผลิต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

-การประเมินบริบท (Context Evaluation)

เป็นการประเมินความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการก็คือ

1) วัตถุประสงค์จะต้องสมเหตุสมผล

2) วัตถุประสงค์จะต้องพัฒนามาจากความสนใจและความต้องการของผู้เข้ารับ  
การฝึกอบรม

3) วัตถุประสงค์ที่เหมาะสมจะต้องสอดคล้องกับแนวนโยบายของหน่วยงาน  
-การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)

เป็นการประเมินเพื่อแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด ที่จะทำให้โครงการบรรลุ  
เป้าหมายอย่างเต็มที่ภายใต้ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น งบประมาณ วิทยากรผู้รับการ  
ฝึกอบรม การประเมินตามแนวทางนี้จะต้องกำหนดเกณฑ์ขึ้นแล้วเก็บข้อเท็จจริงวิเคราะห์  
เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นก็จะทราบความเหมาะสมของแต่ละแนวทาง

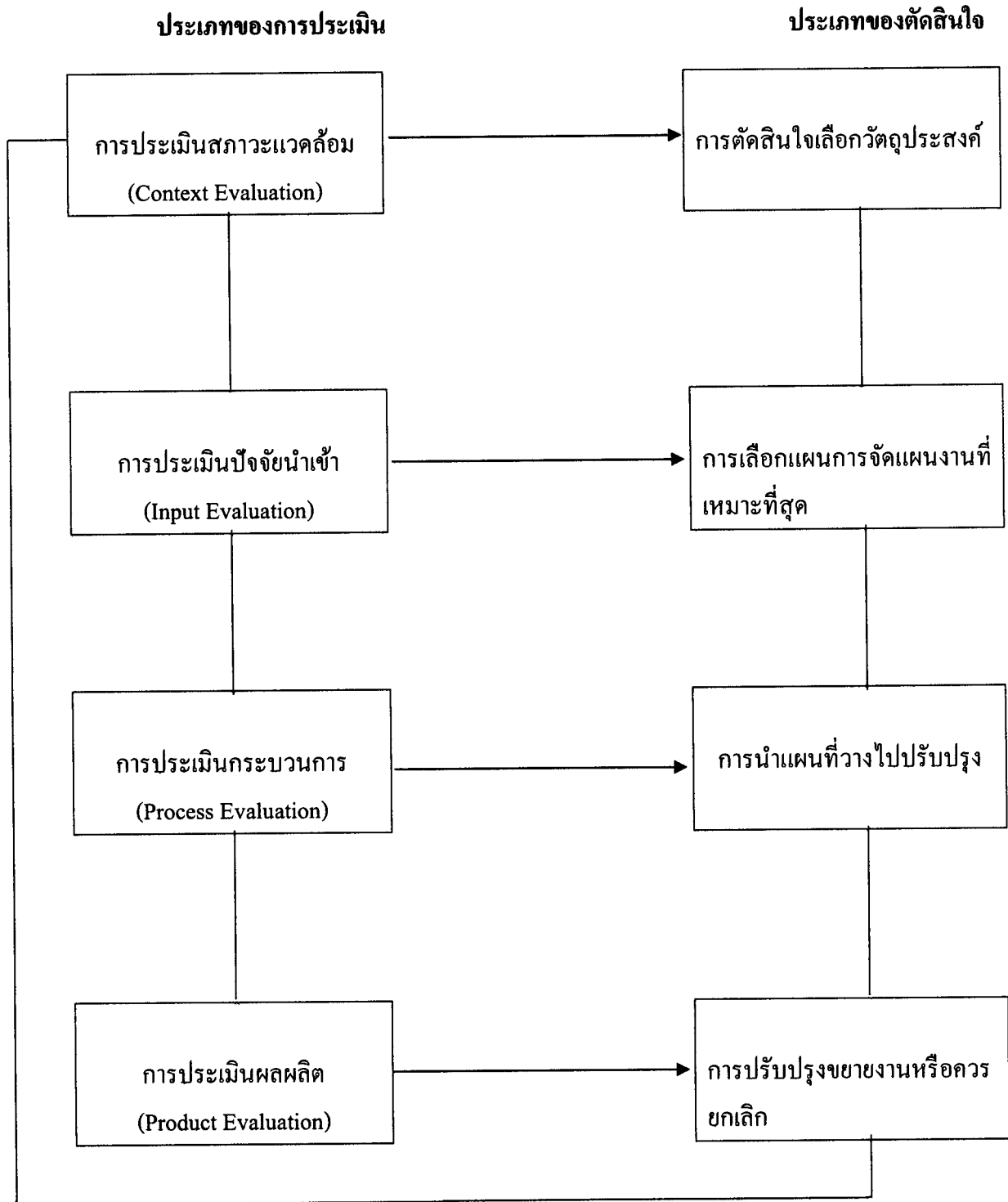
-การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)

เป็นการประเมินความเหมาะสมของการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริง เพื่อบ่งชี้  
จุดเด่นและจุดด้อยของโครงการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงโครงการและกิจกรรมให้  
เหมาะสมยิ่งขึ้นกิจกรรมใดมีปัญหาและอุปสรรคก็จะได้แก้ไขทันที

-การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

เป็นการประเมินเพื่อบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรมว่ามีมากน้อยเพียงใด บรรลุ  
วัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ โดยการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตของโครงการกับ  
วัตถุประสงค์ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการฝึกอบรมนั่นเอง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 67) ได้ให้ความเห็นว่า การใช้แบบจำลองชิปปี้ นอกจาก  
จะใช้เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมแล้ว ยังสามารถช่วยในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมได้ด้วย  
ความสัมพันธ์และขั้นตอนของการประเมินด้วยรูปแบบจำลองชิปปี้ และประเภทของการตัดสินใจ  
อาจสรุปเป็นแผนภูมิดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับการตัดสินใจ ตามแบบจำลองซิปป์  
ที่มา: สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 194)

รูปแบบของการประเมินผลโครงการโดยทั่วไป มีลักษณะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการดำเนินงานของโครงการ ในกรณีที่มีการประเมินโครงการฝึกอบรมมีลักษณะเป็นแบบการประเมินความก้าวหน้าเพื่อบ่งชี้จุดเด่นและจุดด้อยของการฝึกอบรมซึ่งจะนำผลไปปรับปรุงกิจกรรมแผนการฝึกอบรมได้ทันทีและมีการประเมินรวมสรุปหลังโครงการสิ้นสุดลงแล้ว เพื่อบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม แบบจำลองที่เหมาะสมจะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการประเมินผลดังกล่าวคือ แบบจำลองชิปปี้(CIPP Model) ของเดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524: 66) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้รูปแบบการประเมินชิปปี้ มาประยุกต์ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน

แบบจำลอง (Model) การประเมินผล

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแบบจำลอง(Model) ในการประเมินผลโครงการไว้มากมายหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละแบบมีแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการประเมินที่แตกต่างกันไปตามแต่ความเหมาะสมของสภาพปัญหาและวัตถุประสงค์ของการประเมินแต่ละโครงการ

ผู้เสนอแนวความคิดคนสำคัญในการศึกษารูปแบบนี้คือ Daniel L. Stufflebeam (1970) ได้เสนอแบบอย่างการประเมินคือ CIPP (Context, Input, Process, Product) Model ซึ่งเน้นว่าการประเมินเป็นกระบวนการต่อเนื่องในการหาข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโครงการ เพื่อหาทางเลือกที่เป็นประโยชน์ เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน เพราะมีความสมบูรณ์และมีความสัมพันธ์กับกระบวนการวางแผนโครงการอย่างใกล้ชิด

แบบจำลองชิปปี้(CIPP Model) ในการตัดสินใจประกอบด้วยการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตัวย่อของ CIPP ประกอบด้วย

C	=	การประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อม (Context evaluation)
I	=	การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input evaluation)
P	=	การประเมินผลกระบวนการ (Process evaluation)
P	=	การประเมินผลผลิต (Product evaluation)

1) การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม เป็นรูปแบบพื้นฐานของการประเมิน โดยทั่วไปเพื่อให้ได้มาซึ่งเหตุผล เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยพิจารณาถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่ามีการกำหนดไว้ อย่างไร

สำหรับวิธีการประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม มี 2 วิธี ได้แก่ Contingency Model เป็นการประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อมเพื่อหาโอกาสและแรงผลักดันจากภายนอกระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาช่วยพัฒนา ส่งเสริมโครงการให้ดีขึ้นและ Congruence เป็นวิธีการประเมิน โครงการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติจริงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้การประเมินแบบนี้ทำให้เรา ทราบว่าวัตถุประสงค์ใดบ้างที่ไม่สามารถจะบรรลุเป้าหมายได้

2) การประเมินปัจจัยนำเข้าหรือปัจจัยเบื้องต้น เป็นการจัดหาข้อมูลเพื่อให้ ตัดสินใจความเหมาะสมของแผนงานต่างๆ ที่จัดขึ้น โดยดูว่าข้อมูลนั้นมีส่วนช่วยให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ซึ่งมักจะประเมินในด้านต่างๆอันได้แก่ ความสามารถของ หน่วยงานหรือตัวแทนในการจัดโครงการ ยุทธวิธีที่ใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการและ การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆซึ่งจะช่วยให้โครงการดำเนินไปได้ดังนั้นการประเมินปัจจัย นำเข้า เป็นการประเมินเนื้อหาคุณภาพของบุคลากร ความเหมาะสมของเวลา งบประมาณ อาคาร สถานที่และอุปกรณ์

3) การประเมินกระบวนการ มีวัตถุประสงค์ใหญ่ๆอยู่ 3 ประการ ประกอบด้วย เพื่อหา และทำนายข้อบกพร่องของกระบวนการหรือการดำเนินการตามขั้นตอนที่วางไว้เพื่อรวบรวม สารสนเทศสำหรับผู้ตัดสินใจวางแผนและเพื่อเป็นรายงานสะสมถึงการปฏิบัติงานต่างๆที่เกิดขึ้น

สำหรับยุทธวิธีในการประเมินกระบวนการมี 3 วิธี ได้แก่

1. แสดงให้เห็นหรือกระตุ้นเตือนถึงศักยภาพของทรัพยากรที่ทำให้เกิดความล้มเหลว ในโครงการเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มบุคลากรและนักศึกษา

2. เกี่ยวกับการวางโครงการระหว่างดำเนินโครงการนั้น

3. ยุทธวิธีในการประเมินกระบวนการจะบอกลักษณะสำคัญๆของโครงร่าง โครงการเป็นต้นว่ามโนทัศน์ต้องการสอนและประมาณของการอภิปรายที่จะมีในความหมายนี้ บรรยายว่าเกิดอะไรขึ้นจริงๆ

สำหรับส่วนประกอบที่เป็นหัวใจสำคัญของการประเมินกระบวนการ 4 อย่าง ได้แก่ การจัดหานักประเมินกระบวนการเต็มเวลา เครื่องมือที่เป็นสื่อในการบรรยายกระบวนการ การร่วม ประชุมอย่างสม่ำเสมอระหว่างนักประเมินกระบวนการ และบุคลากรในโครงการหรือแผนงานเอง และการปรับปรุงโครงร่างการประเมินอยู่เป็นประจำ

ดังนั้นการประเมินกระบวนการเป็นการประเมินความเหมาะสมของการดำเนินการ ประเมินผลการบริหารงาน และการส่งเสริมการจัดกิจกรรม การประเมินผลผลิต มีจุดมุ่งหมายเพื่อ วัดและแปลความหมายของความสำเร็จ ไม่เฉพาะเมื่อสิ้นสุดวัฏจักรของโครงการเท่านั้น แต่ยังมี ความจำเป็นยิ่งในระหว่างการปฏิบัติตามโครงการด้วยระเบียบวิธีต่างๆไปของการประเมินผลผลิต จะรวมถึงต่อไปนี้ด้วยคือการดูว่าการกำหนดวัตถุประสงค์นั้นนำไปใช้ได้หรือไม่เกณฑ์ในการวัดที่ สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมคืออะไร โดยเปรียบเทียบผลที่วัดมา ได้กับเกณฑ์ สมบูรณ์ (Absolute Criterja) หรือมาตรฐานสัมพัทธ์ (Relative Criterial) ที่กำหนดไว้ก่อนและทำ การแปลความหมายถึงเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น โดยอาศัยรายงานจากการประเมินบริบทหรือสภาวะ แวดล้อม ปัจจัย

4) นำเข้าและกระบวนการร่วมกันในการใช้แบบจำลองชิปอย่างเต็มรูป จะให้ ข่าวดารแบบสะสมคือ การตัดสินใจหลักการประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อมและจะเป็น แนวทางสำหรับการประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการและการประเมินผลผลิตทำให้ได้ ข้อมูลย้อนกลับ ไปถึงการตัดสินใจในการเลือกวัตถุประสงค์และเลือกแนวทางในการจัด โครงการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วย ดังภาพที่ 2 ข้างต้น

#### 1.6 เกณฑ์และแนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลโครงการฝึกอบรม

ลักษณะเด่นที่สำคัญประการหนึ่งของการประเมินคือ จะต้องมีความที่ไว้สำหรับ เปรียบเทียบกับผลที่ได้รับสำหรับโมเดลในการกำหนดเกณฑ์การประเมินมีดังต่อไปนี้ (สมหวัง พิธิ ยานูวัฒน์, 2524: 49-50)

1) โมเดลความงอกงาม (Growth Model) เป็นการพิจารณาในด้านพัฒนาการที่ เพิ่มขึ้น เช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบก่อนและหลังเรียน

2) โมเดลสมบูรณ์ (Absolute Model) เป็นการกำหนดโดยหลักเหตุผลในกรณีที่มี หน่วยตามธรรมชาติเกณฑ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันสูงมาก และในกรณีไม่มี หน่วยตามธรรมชาติจะใช้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์การประเมินหรืออาศัย กฎเกณฑ์หรือค่านิยมของสังคมเป็นหลัก

3) โมเดลสัมพัทธ์ (Relative Model) เป็นการกำหนดโดยเปรียบเทียบกับ พฤติกรรมของการเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม หรือเปรียบเทียบกับกลุ่มที่คล้ายคลึงกัน เช่นการ จัดอบรมที่คล้ายคลึงกันผลสัมฤทธิ์ในการอบรมไม่มีความแตกต่างกัน ก็ถือเป็นเกณฑ์ในการ ประเมินได้เป็นต้น และเปรียบเทียบเกณฑ์ทำนาย (Predictive Criterion) 4 ประการคือ

3.1 ทำทายความสามารถของผู้จัดอบรมและผู้เข้าร่วมโครงการ

3.2 เหมาะสมกับระดับพื้นฐานความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ

3.3 เป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้อง

3.4 มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม

### 1.7 ลักษณะของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่ดี

จะต้องมีลักษณะดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 76-78) สรุปไว้ดังนี้

1. มีความเที่ยงตรง (Validity)

1.1 ความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity) คือ ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมีความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน

1.2 ความเที่ยงตรงภายนอก (External Validity) คือ ผลของการประเมินสามารถนำไปใช้ได้กับการฝึกอบรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับการฝึกอบรมที่ประเมิน

2. มีความเชื่อมั่น (Reliability) คือ ข้อมูลที่ได้ รวมถึงผลการประเมินมีความคงเส้นคงวาไม่ว่าจะให้ใครเก็บข้อมูลและแปลข้อมูล

3. ความเป็นปรนัยหรือวัตถุวิสัย (Objectivity) คือ วิธีการดำเนินการประเมินมีความชัดเจน ผู้ผ่านการประเมินมีความเข้าใจตรงกัน

4. มีความครอบคลุมเรื่องราวที่ต้องการประเมินอย่างครบถ้วน คือ สามารถประเมินผลการฝึกอบรมได้ครอบคลุมตามที่ผู้ต้องการใช้ผลการประเมินต้องการจะได้ โดยมุ่งเน้นความครอบคลุมประเด็นที่ประเมิน

5. มีความสะดวก และประหยัด อีกทั้งมีความเป็นไปได้สูง

6. ต้องให้ผลประเมินเป็นที่ยอมรับ (Credibility) ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ ผลการประเมินควรมีความน่าเชื่อถือต่อผู้ที่ใช้ผลการประเมินนั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการหรือวิทยากรก็ตาม

7. ต้องให้ผลการประเมินต่อผู้บริหารได้ทันท่วงที (Timeliness)

8. ควรรบกวนผู้เข้ารับการอบรมน้อยที่สุด

9. ควรทำให้ผสมผสานกับกิจกรรมการประชุมมากที่สุด

10. ควรทำให้การวางแผนการประเมินก่อนมีหรือเริ่มโครงการ ตลอดจนกำหนดแผนการประเมิน (Evaluation Schedule) ให้เด่นชัดเป็นขั้นตอน

### 1.8 ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

ประชุม รอดประเสริฐ (2539: 75 – 76) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจนขึ้น คือ ก่อนที่จะนำโครงการไปใช้จะได้มีการตรวจสอบอย่างละเอียด จากผู้บริหารและผู้ประเมินส่วนใดไม่ชัดเจนก็จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องชัดเจนก่อน ฉะนั้นการประเมินผล



โครงการช่วยทำให้โครงการชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถจะนำไปปฏิบัติอย่างได้ผลมากกว่าโครงการที่ไม่ได้รับการประเมิน

2. ช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์เต็มที่ ทั้งนี้เพราะการประเมินโครงการจะต้องวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการ ข้อมูลใดหรือปัจจัยใดที่เป็นปัญหาจะได้รับการปรับปรุงรับการจัดสรรให้อยู่ในจำนวนหรือปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอแก่การดำเนินการทรัพยากรที่ไม่จำเป็นหรือมีมากเกินไปจะได้รับการตัดทอนและทรัพยากรใดที่ขาดก็จะได้รับการจัดหาเพิ่มเติม ฉะนั้นการประเมินโครงการจึงมีส่วนทำให้การใช้ทรัพยากรของโครงการเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

3. ช่วยให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ เมื่อโครงการใดได้รับการตรวจสอบวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขให้ดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้การประเมินโครงการช่วยให้โครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีส่วนช่วยสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงาน การประเมินผลโครงการเป็นการตรวจสอบและและควบคุมชนิดหนึ่งซึ่งดำเนินงานอย่างมีระบบทุกส่วนของโครงการและปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการจะได้รับการวิเคราะห์อย่างละเอียด ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต จะได้รับการตรวจสอบประเมินทุกขั้นตอน ส่วนใดมีปัญหาจะมีการพิจารณาย้อนกลับเพื่อให้มีการดำเนินงานใหม่จนกว่าจะเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

5. ให้ข่าวสารในการตัดสินใจในการบริหาร โครงการแก่ผู้บริหาร การประเมินผลโครงการจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงอุปสรรค ปัญหา ข้อดี ข้อเสีย ความเป็นไปได้และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการ ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยผู้บริหารตัดสินใจว่าจะดำเนินโครงการนั้นต่อไปหรือจะยุติโครงการนั้นเสียและผลของการประเมินผลโครงการอาจเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายของผู้บริหาร

6. เพื่อเป็นประโยชน์แก่การวางแผนในโครงการต่อเนื่อง จากข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคหรือข้อบกพร่องของโครงการที่เคยดำเนินการไปแล้ว สามารถนำมาเป็นประโยชน์ในการวางแผนโครงการต่อเนื่องที่ดำเนินการต่อมาได้ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้

7. มีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้บริหารงานตามโครงการ เพราะการประเมินผลโครงการมิใช่เป็นการควบคุมหรือสั่งการ แต่เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขและเสนอแนะวิธีการใหม่ๆเพื่อใช้ในการปฏิบัติโครงการ โดยลักษณะเช่นนี้ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติมีขวัญ กำลังใจ ตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไปและมากขึ้น

จากความสำคัญของการประเมินผลโครงการดังกล่าว สรุปได้ว่าการประเมินผลโครงการมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารโครงการได้ทราบถึงคุณภาพของโครงการที่จัดขึ้นว่าสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มากน้อยเพียงใด และยังสามารถแก้ไขปัญหาในการดำเนินโครงการที่เกิดขึ้นได้อีกด้วย นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการดำเนินโครงการว่าจะต้องปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงการดำเนินโครงการให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

กษณชัย โพธิอาษา (2523: 37-38) ได้รวบรวมประโยชน์ของการประเมินผลโครงการไว้ดังนี้

1. เพื่อการบรรลุถึงเป้าหมายของโครงการ
2. เพื่อศึกษาความทันสมัยของเป้าหมายที่วางไว้เดิมนั้น
3. ช่วยให้งานระดับสูงกว่าโครงการที่ทำบรรลุเป้าหมาย
4. เป็นแนวทางแก้ปัญหที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการนั้น
5. เป็นการทดสอบการใช้ทรัพยากรว่าได้ใช้ให้เกิดประโยชน์เต็มที่หรือไม่ถ้าดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร จะได้โยกย้ายทรัพยากรไปใช้ในโครงการอื่นๆ
6. ช่วยให้การดำเนินงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ
7. เป็นการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ เพราะผลจากการประเมินจะช่วยปรับปรุงงานและวิธีการใหม่ๆ จะทำให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น
8. ช่วยแก้ปัญหการปฏิบัติงานและให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย
9. ช่วยลดการควบคุมและการนิเทศงาน
10. ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานลง
11. ทำให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพราะผลจากสมรรถภาพในการทำงาน
12. ทำให้องค์กรเกิดความมั่นคงละยึดหยุ่นภายในองค์กรได้
13. ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กรเพราะเข้าใจการปฏิบัติงาน เข้าใจนโยบาย และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันกับบุคลากรและแผนงานที่เกี่ยวข้อง
14. ลดความสิ้นเปลือง งาน วัสดุอุปกรณ์และเวลา
15. ช่วยการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงว่าควรดำเนินการต่อไปหรือไม่ เพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยไม่คุ้มค่า

จากความสำคัญของการประเมินผลโครงการดังกล่าว สรุปได้ว่าการประเมินผลโครงการมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารโครงการได้ทราบถึงคุณภาพของโครงการที่จัดขึ้นว่าสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มากน้อยเพียงใด และยังสามารถแก้ไขปัญหาในการดำเนินโครงการว่า จะต้องปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงการดำเนินโครงการให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

## ตอนที่ 2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

### 2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการอย่างหนึ่งซึ่งนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ต่างกักันดังนี้

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good 1973: 163) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลอื่นที่มีทักษะและความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้ภาวะเงื่อนไขบางประการและไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียนเรียนทักษะและความรู้กันในสถาบันการศึกษาทั่วไป

ภิญโญ สาร (2527: 442) อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่า “หมายถึงกระบวนการที่มีแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ”

ทอง ทองเต็ม (2523: 41) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมคือกระบวนการที่จัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ต้องการ”

เสนาะและคณะ (2527: 107) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมเป็นทางทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้

น้อย ศิริโชค (2524: 4) ได้อธิบายความหมายโดยมีเงื่อนไขเวลาที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยจัดทำเป็นช่วงๆหรือระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่องซึ่งอาจใช้เวลา 3 วัน 1 สัปดาห์หรือมากกว่านั้นหรืออาจจัดเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้

เดอ ฟิลลิปส์และคณะ(De Phillips et al., 1960, p. 6 อ้างถึงในเครือวัลย์ ลิมอภิชาติ, 2531) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงาน ไม่ว่าจะราชการหรือเอกชน

เพื่อพัฒนาพนักงานของหน่วยงานนั้นให้มีความรอบรู้เชี่ยวชาญในการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ปีช (1970, p. 193 อ้างถึง ใน รัฐระ ประมวลพถกษ, 2538) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคล ได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในทิศทางที่ต้องการ

สุรกุล เจนอบรม (2534) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยมุ่งการเปลี่ยนแปลง 3 ด้านคือ

- 1) ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Domain)
- 2) เจตคติค่านิยมและความสนใจ (Affective Domain)
- 3) ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติ (Psychomotor Domain)

อาชญญา รัตนอุบล (2540) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ เจตคติ ค่านิยม และทักษะความชำนาญของบุคคลในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อให้บุคคลนั้นๆสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ประหัด (2530: 10) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมตามแนวคิดของอูทัย หิรัญโต ว่า การฝึกอบรมหมายถึง การเพิ่มความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ และเปลี่ยนทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐระ ประมวลพถกษ (2538: 4) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็น กระบวนการที่เพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถกลับไปปฏิบัติงานเฉพาะทางได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2540: 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) ทัศนคติ (Attitudes) อันจะช่วยปรับปรุงในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อาชญญา รัตนอุบล(2540: 3) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงของปัญหา จัดให้เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเปลี่ยนเจตคติ เป็นการนำประสบการณ์ ทั้งหมดที่ได้รับจากการอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงานที่ทำอยู่ให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการขององค์กร

วิจิตร อาวะกุล (2540: 164) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการให้การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคน โดยไม่จำกัดอายุและวุฒิการศึกษา เป็นการเพิ่มพูนปรับปรุงคุณภาพของชีวิตและการทำงาน เป็นการกระจายโอกาสของการศึกษานอกระบบให้แก่ผู้ที่ไม่สามารถหาโอกาสศึกษาใน

สถานศึกษาได้อย่างกว้างขวาง การฝึกอบรมที่ดีนั้น วิทยากรจะต้องสอนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถทำงาน รู้วิชาการ หลักการ ทฤษฎีจากชั้นเรียนไปใช้นอกชั้นเรียนได้

Elippo (1966: 268) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าหมายถึง กระบวนการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถ ของบุคคลทั้งหมด ในสังคมใดสังคมหนึ่ง

Harbison and Myers (1964: 2) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าหมายถึง หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถ และความสามารถของบุคคลทั้งหมดในสังคมใดสังคมหนึ่ง

เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ (2531: 25) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้นุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2532: 16) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการศึกษาเรียนรู้ (Education Process) รูปแบบหนึ่งที่มีการวางแผนการสื่อสาร (Planned Communication) ไว้แล้วเป็นอย่างดี เพื่อมุ่งให้มนุษย์คิดเป็นพูดเป็นและทำเป็นให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กุลนิษฐ์ จันทา (2543) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ กล่าวคือการฝึกอบรมมีหลายขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะมีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีเหตุผลซึ่งกันและกัน การดำเนินการจะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้

2. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผน การติดต่อสื่อสาร โดยมีจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม คือ

2.1 ความรู้ (Knowledge) หมายถึงความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ต้องปฏิบัติอะไร และอย่างไร

2.2 ทักษะ (Skill) หมายถึงความชำนาญที่เกิดขึ้นจากกระบวนการฝึกอบรม

2.3 ทักษะ (Attitude) หมายถึงความต้องการหรือความตั้งใจที่จะนำความรู้ไปใช้ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ

จากความหมายที่ได้กล่าวมานี้พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาตนเองด้านประสบการณ์ ได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเพิ่มขึ้นตามความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ

## 2.2 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นศาสตร์ทางการบริหารแขนงหนึ่งที่มีความสำคัญและความจำเป็นในสังคมปัจจุบันเพราะการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ผลคุ้มค่าและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความชำนาญให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การฝึกอบรมจึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

นอกจากนี้ วิชัย ผลมุล (2539: 24-26) ให้ความสำคัญ และความจำเป็นของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1) ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ อาจเกิดขึ้นจากบุคคลในหน่วยงานที่มีความรู้ ความสามารถไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผลทำให้การปฏิบัติงานประจำของหน่วยล่าช้าเกิดความผิดพลาดเสียหาย ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2) ใช้เพื่อป้องกันปัญหา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาเริ่มเข้าทำงานใหม่ๆแม้จะเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลเหล่านั้นมีความรู้ในด้านทฤษฎีมาเป็นอย่างดีแต่การนำความรู้นั้นมาปฏิบัติงานเหมือนผู้ที่ปฏิบัติงานประจำมาก่อนนั้นเป็นเรื่องยาก การฝึกอบรมจึงเป็นการข่นระยะเวลาของงานเรียนรู้ต่างๆได้เป็นอย่างดี

3) ช่วยปรับระดับความสามารถของบุคคล การฝึกอบรมเป็นงานที่ช่วยให้บุคคลมีโอกาพัฒนาทำที่ และบุคลิกภาพของตน ตลอดจนพัฒนาหลักการเป็นผู้นำให้เหมาะสมกับหน้าที่การงานและตำแหน่งที่สูงขึ้น

4) ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง

5) ช่วยในการประหยัดเวลา ดำเนินการเฉพาะที่มีปัญหาหรืออุปสรรคใน

การปฏิบัติงาน

6) เพิ่มผลงาน การฝึกอบรมช่วยเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของบุคคลอย่างได้ผล

7) เปลี่ยนแปลงเจตคติของคน สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมถ้ามีเจตคติที่ดีจะช่วยให้งานนั้นดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

8) สามารถจัดให้แก่บุคคลทุกระดับ เนื่องจากเป็นระยะเวลาสั้นๆ จึงสามารถจัดได้ทุกระดับ

### 2.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ปัจจุบันการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญและจำเป็นสำหรับหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพิ่มมากขึ้นอย่างไรก็ตามการฝึกอบรมจะบรรลุผลหรือไม่มากนักขึ้นอยู่กับข้อกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนาวรัตน์ พลายน้อย (2527: 140) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3 ประการคือ

- 1) เพื่อให้บุคคลเรียนรู้ลักษณะงานขององค์กรนั้นๆ
- 2) เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 3) เพื่อให้บุคคลมีความทันสมัย หรือทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

นอกจากนี้ วิชัย ผลมุล (2539: 22-24) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

#### 1. วัตถุประสงค์โดยทั่วไป มี 4 ประการ

- ประการแรก เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่จะสามารถนำความรู้ที่ได้รับนั้นไปปฏิบัติงานได้

- ประการที่สอง เพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่องานหรือต่อเรื่องที่อบรมนั้นด้วย เพราะมักจะปรากฏเสมอว่าผู้ที่สำเร็จการอบรมไม่สนใจ ที่จะนำเรื่องที่ได้รับการอบรมนั้นไปปฏิบัติ

- ประการที่สาม เพื่อเพิ่มทักษะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มิใช่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้แต่เพียงอย่างเดียว ยังต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติต่อไป

- ประการที่สี่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ การฝึกอบรมนอกจากจะได้รับความรู้มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและเพิ่มทักษะแล้วข้อสำคัญคือ ได้เพื่อจะทำให้มีความคุ้นเคยเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานในภายหน้า

#### 2. วัตถุประสงค์เฉพาะ แบ่งออกเป็น 2 กรณีด้วยกัน

- กรณีที่ 1 วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยเน้นหนักไปที่ส่วนรวม ได้แก่ เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงาน ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน

-กรณีที่ 2 วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล ได้แก่ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน

#### 2.4 ประเภทของการฝึกอบรม

นักวิชาการจำนวนมาก ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมออกเป็นหลายแบบ โดยยึดถือแนวต่างๆกันเป็นเกณฑ์ในการจำแนกประเภทของการฝึกอบรมมีดังนี้

น้อย ศิริโชติ (2524: 11-13) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรม เป็น 2 ประเภทคือ

1) การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre – Service Training) ได้แก่การปฐมนิเทศและการแนะนำงานการปฐมนิเทศจัดเพื่อแนะนำเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ นโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีส่วนใหญ่ใช้เวลา 1-2 วัน ซึ่งแตกต่างกับการแนะนำงานอันเป็นการฝึกปฐมนิเทศและสอนวิธีการปฏิบัติงานเพื่อสร้างเจตคติต่องานและหน่วยงานใช้เวลา 1-2 สัปดาห์

2) การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In – Service Training) คือการฝึกอบรมบุคลากรประจำการเพราะมีความเชื่อว่าบุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นมีการเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ มีการโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งการฝึกอบรมนี้ ได้แก่การฝึกอบรมขณะทำงานที่เน้นความสำคัญของการลงมือปฏิบัติงานการฝึกอบรมในสถานการณ์ที่เป็นจริงโดยใช้ประสบการณ์มากกว่าที่ผู้สอนให้ ส่วนการฝึกอบรมนอกที่ทำการนั้น มักจัดขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของสถาบันเป็นผู้รับผิดชอบจัดอบรมขึ้นในสถานที่สำหรับการฝึกอบรมโดยเฉพาะสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับจะต้องนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานการฝึกอบรมลักษณะนี้การวางแผนฝึกอบรมล่วงหน้าตามกระบวนการหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

#### 2.5 กระบวนการฝึกอบรม

การดำเนินการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพต้องจัดให้เป็นกระบวนการหรือขั้นตอน อีกทั้งยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับนโยบายและการประสานงานต่างๆ ดังนั้นจึงต้องมีแผนการดำเนินงาน และจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่วางไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2517) ได้กำหนดขั้นตอนของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Analyze Training Needs)
- 2) ตรวจสอบความต้องการ (Examine Each Need)
- 3) วางโครงการในการฝึกอบรม (Design Training Program)
- 4) เสนอโครงการเพื่อรับความเห็นชอบ (Propose Program to Top Management)
- 5) การจัดวางระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการ (Issue)



6) การประเมินผล (Evaluation)

7) การติดตามผล (Follow Up)

เสน่ห์ จุ้ยโต (2544: 22-23) ได้แบ่งขั้นตอนการฝึกอบรมเป็น 4 ขั้นตอน ที่สำคัญดังนี้

1) การสำรวจความต้องการด้านการฝึกอบรม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสำรวจค้นหาเพื่อหาข้อเท็จจริงว่าควรมีความจำเป็นต้องอบรมมากน้อยเพียงใด ความต้องการด้านการฝึกอบรมเกิดจากความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็นมีมากขึ้น ช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่พึงประสงค์กับสิ่งที่เกิดขึ้นมีมากขึ้นและรุนแรงทุกขณะ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม

2) การวางแผนและเตรียมการด้านการฝึกอบรม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดรายละเอียดเพื่อการตัดสินใจล่วงหน้าว่ามีการฝึกอบรมเรื่องอะไร (What) ทำไมต้องฝึกอบรม (Why) อบรมที่ไหน (Where) อบรมโดยใครเพื่อใคร (Who) อบรมเมื่อไร (When) และจะทำอย่างไรจึงจะทำให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพ

3) การดำเนินการด้านการฝึกอบรม จำเป็นต้องมีการจัดให้เกิดความเรียบร้อย เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งเกิดความรู้สึกร่วมกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การดำเนินการด้านการฝึกอบรมจึงเกี่ยวข้องกับการบริการ การประสานงาน และการแก้ไขปัญหาเป็นสำคัญ

4) การติดตามประเมินผลด้านการฝึกอบรม จำเป็นต้องมีการติดตาม (Monitoring) อยู่ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหาในช่วงการฝึกอบรมก็จะได้มีการปรับปรุงแก้ไขได้ทันที และเมื่อมีการดำเนินการโครงการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้วก็ให้มีการประเมินผล (Evaluation) เพื่อที่จะดูว่าการฝึกอบรมนั้นสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

## 2.6 ข้อควรคำนึงในการฝึกอบรม

ปัญหาสำคัญของการฝึกอบรมในประเทศไทยคือ การฝึกอบรมกันอย่างเดียว โดยไม่ได้เอาใจใส่ปรับปรุงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น ให้ได้ผลสูงสุดตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คิดแต่เพียงว่าการฝึกอบรมเป็นเหมือนแก้วสารพัดนึก ถ้าจัดให้มีขึ้นเมื่อใดแล้วปัญหาต่างๆภายในองค์กรจะหมดลงทันที ความเจริญก้าวหน้าจะมาแทนที่ โดยลืมไปว่าโครงการฝึกอบรมนั้นก็เหมือนกับโครงการอื่นๆโดยทั่วไปคือถ้าจัดอย่างไม่รอบคอบและรัดกุมหรือไม่มีการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น คือ สูญเสียทั้งเงิน เวลาและแรงงาน ไปโดยเปล่าประโยชน์ การปรับปรุงการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพสูงได้นั้น ถือได้ว่าเป็นจุดสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งก็หมายถึงการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมนั่นเอง

นิยะดา ชูณวงศ์ (2521: 102-103 อ้างถึงใน ทองฟู ศิริวงศ์, 2536) เพื่อความสำเร็จในการฝึกอบรมควรมีข้อควรคำนึงอยู่บ้าง ดังนี้

- 1) ผู้ให้การอบรมต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะอบรม การศึกษาภูมิหลังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเตรียมการอย่างเหมาะสม และจัดทำประเมินผลการฝึกอบรมของตนเอง
- 2) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ควรมีความพร้อมและทันสมัย จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่เบื่อหน่าย
- 3) ระยะเวลาและสถานที่ควรมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 4) ความสนใจ ความตั้งใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 5) งบประมาณที่ใช้ควรให้ได้สัดส่วนที่พอเหมาะ

### ตอนที่ 3. โครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4

การฝึกอบรมหมอดินอาสาประจำตำบลสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 ตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2547 จนถึงปัจจุบันมีหมอดินอาสาได้ผ่านการฝึกอบรม รวม 5 รุ่นจำนวน 896 คน ยังมิได้มีการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและยังไม่เคยมีการประเมินผลในภาพรวมมาก่อน จึงทำให้ไม่ทราบถึงความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม และเพื่อตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของโครงการว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม ได้นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงไร จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้นสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดินกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมหมอดินอาสาประจำตำบลให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน ทักษะคิด และความชำนาญได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทที่กรมพัฒนาที่ดินคาดหวัง โดยรับผิดชอบจังหวัดต่างๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 จังหวัด คือ จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดยโสธร และจังหวัดอุบลราชธานี

โดยกำหนดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ การพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล” เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินได้ตามบทบาทที่กรมพัฒนาที่ดินคาดหวัง ได้กำหนดการฝึกอบรมไว้ปีละ 2 ครั้ง ครั้งละ 2 วัน ดังนี้

(ดูจากโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาหลักสูตร “การพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ปีงบประมาณ 2552” ในภาคผนวก ข.)

## ตอนที่ 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

วาสนา จิรมงคลเลิศ (2550) ได้ประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 9 จังหวัด ปี พ.ศ. 2549 ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนครนายก จังหวัดจันทบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้วและจังหวัดตราด ปี พ.ศ. 2549 จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านบริบท ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วัตถุประสงค์ที่มุ่งให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ด้านปัจจัยนำเข้าพบว่า ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีธรรมาภิบาล ด้านกระบวนการพบว่าความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เนื้อหาวิทยากรถ่ายทอดได้สอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านผลผลิต พบว่าความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่การฝึกอบรมสามารถสร้างผู้นำท้องถิ่นให้มีคุณธรรม มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ วรรณพร วิเชียรวงษ์ (2533) ได้ประเมินโปรแกรมการประชุมปฏิบัติการเรื่อง การประเมินผลการเรียนของนิสิต โดยใช้แบบจำลองซิปป์ ในการประเมินวัตถุประสงค์ของโครงการประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้โดยเฉพาะเทคนิคการประเมินผลการเรียนของนิสิตคณะต่างๆ กลุ่มตัวอย่างคือผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งในการวิจัยนี้ คือ

คณาจารย์ต่างๆของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 40 คน วิธีการประเมินให้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participative Observation) การสัมภาษณ์คณาจารย์ผู้เข้าร่วมประชุม และประธานอนุกรรมการจัดการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Interview) รวมทั้งการศึกษาเอกสาร ผลการประเมินปรากฏว่า วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการประชุมปฏิบัติการมีความเหมาะสมเนื่องจากพัฒนามาจากความต้องการของคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและสอดคล้องกับนโยบายหลักของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ ที่มุ่งให้ความรู้พื้นฐานด้านการเรียนการสอนแก่คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยด้านทรัพยากรมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดการประชุม มีหน่วยพัฒนาคณาจารย์ เช่น มีหน่วย สโตนศึกษากลาง ห้องประชุม บุคลากรและพิธีกร ผู้ทรงคุณวุฒิและการดำเนินกิจกรรมประชุมส่วนใหญ่เป็นไปตามแผนที่กำหนดและผลการประชุมทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมเข้าใจจุดมุ่งหมาย หลักการและระบบการประเมินผลการเรียนของนิสิต ได้รับประสบการณ์ตรงในการวิเคราะห์และพัฒนาแบบสอบวัดผลสัมฤทธิ์ และมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงการประเมินผลการเรียนของนิสิตที่อาจารย์สอนอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมถวิล รัตนมาลัย (2531) ได้วิจัยเรื่องการประเมินการฝึกอบรมครูตามโรงเรียน การปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษ เขตการศึกษา 12 โดยประยุกต์ใช้รูปแบบของ โดแนลด์ (Donald, 1969) การใช้วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการฝึกอบรมและประเมินพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านคุณธรรมของครูภายหลังการฝึกอบรม ตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 รวมทั้งเพื่อศึกษาสภาพการใช้เอกสารหลักสูตร ภายหลังการฝึกอบรมผลการวิจัยพบว่า

1) กระบวนการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 12 เป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน ในด้านการเตรียมการฝึกอบรมของผู้ดำเนินการฝึกอบรม พฤติกรรมของผู้ดำเนินการฝึกอบรม พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขณะร่วมกิจกรรมแรกพบ ยามเข้ามาตามนัดนั้นนันทนาการ อำนวยและสร้างเสริมคุณธรรม กิจกรรมสรุปรายงานผลการศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง และกิจกรรมประเมินผลประจำวัน กิจกรรมชมภาพทัศน์ ภาพเคลื่อนไหว กิจกรรมรายงานผลการปฏิบัติงาน จากชุดฝึกอบรมและผลการฝึกอบรม ส่วนการจัดทำเอกสารเตรียมการฝึกอบรม พฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมขณะร่วมกิจกรรมการศึกษา ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองและการดำเนินการของผู้ดำเนินการฝึกอบรมอยู่ระดับต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

2) พฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านคุณธรรมของครูประถมศึกษ ในเขตการศึกษา 12 ภายหลังการฝึกอบรมเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดและ

3) ครูส่วนใหญ่ใช้แผนการสอนและคู่มือในการเตรียมการสอนมากที่สุดและมีความคิดเห็นว่า หลักสูตรมีความจำเป็นมากในการเตรียมการสอน การได้รับบริการเอกสารหลักสูตรภายในโรงเรียนและในแต่ละชั้นเรียน มีความเหมาะสมและเพียงพอแก่ความต้องการ และมีปัญหาด้านเวลาเพื่อการศึกษาเอกสารหลักสูตรไม่เพียงพอ

อภิสิทธิ์ ชั่ววงษ์ญาติ (2537) ได้ทำการวิจัยการประเมินโครงการฝึกอบรมนักรับการศึกษาระดับสูง โดยใช้รูปแบบการประเมินชิปปี้ (CIPP Model) พบว่าด้านสภาวะแวดล้อมมีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับความต้องการของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้าที่เป็นหลักสูตรฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิชา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนระยะเวลาที่ใช้กับหัวข้อวิชาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม วิทยากร เอกสารการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สถานที่ฝึกอบรมที่สวนนงนุชมีความเหมาะสมมาก ส่วนสถานที่ฝึกอบรมที่กรมทางหลวงมีความเหมาะสมปานกลาง แต่งบประมาณไม่เพียงพอ ด้านกระบวนการกิจกรรมในการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และด้านผลผลิต ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดีขึ้นกว่าเดิมซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

ณัฐพร เล็กเลิศศิริวงศ์ (2536) ได้ประเมินผลโครงการฝึกอบรมเตรียมอาจารย์ใหญ่ประถมศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารศึกษา โดยใช้รูปแบบการประเมินชิปปี้ (CIPP Model) ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมระหว่างวันที่ 1-26 มีนาคม 2536 จำนวน 40 คน วิทยากรพี่เลี้ยง 4 คน ผู้บริหารโครงการ 3 คน และคณะดำเนินการ 3 คน ผลการศึกษาพบว่าวัตถุประสงค์ของโครงการและนโยบายการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างดี สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมและความสอดคล้องระหว่างแผนการจัดการฝึกอบรมกับงานที่ปฏิบัติจริงมีความสอดคล้องกันในระดับมาก

ด้านปัจจัยเบื้องต้นพบว่าผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมและวิทยากรพี่เลี้ยงมีความเห็นถึงความพร้อมของปัจจัยที่ใช้ในการฝึกอบรมมีอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านการจัดหาอาหารให้รับประทานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับวิชาแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมแห่งชาติกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านกระบวนการ พบว่าการวางแผนการดำเนินการ โครงการฝึกอบรม การบรรยายของวิทยากร การใช้สถานที่ในการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ด้านผลผลิต พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากรที่เลี้ยง เห็นว่าสภาพการจัดการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก และผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมมีผลการสอบผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกคน

ไพบุลย์ เทพจินดา (2535) ได้วิจัยเรื่อง การประเมิน โครงการฝึกอบรมการเป็นหัวหน้าระบบงานอุตสาหกรรมของบริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด โดยใช้รูปแบบการประเมินซีปปี้ (CIPP Model) โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมการเป็นหัวหน้าระบบงานอุตสาหกรรมของบริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด รุ่นที่ 1-6 จำนวน 160 คน พบว่าโครงการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 รุ่น และรุ่นที่ 5 ที่ประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก ส่วนด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 6 รุ่น โดยรุ่นที่ 5 ประเมินทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก สำหรับผลการเปรียบเทียบการประเมินรุ่น ที่ 6 ไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบในด้านบริบททั้ง 6 รุ่นมีคู่ของรุ่นที่ 1 กับรุ่นที่ 5 แตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นๆด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

พ.ต.ท. สมชาย สุทธิไวกิจ (2524: 89-91) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผล หลักสูตรผู้กำกับการ กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ เพื่อศึกษาว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ผู้กำกับไปแล้วมีโอกาสนำวิชาการต่างๆที่ได้ศึกษามาแล้วนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่มากขึ้นน้อยเพียงใด โดยศึกษาจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการวิจัยสรุปว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถนำหลักสูตรไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับสูง และนำเอาวิชาในแต่ละหมวดไปใช้งานได้ในโอกาสแตกต่างกัน

อัจฉรา ทัศนารุณ (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผล โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายอำนวยการ ของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ รุ่นที่ 31-35 จำนวน 120 คน โดยสร้างเครื่องมือคือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด โดยชุดแรกเป็นการสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ กลุ่มตัวอย่างคือผู้ผ่านการฝึกอบรม รุ่นที่ 31-35 จำนวน 120 คน แบบสอบถามชุดที่ สอง เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม คือ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 120 คน และเพื่อนร่วมงานจำนวน 120 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายและแบบเจาะจงตัว

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากต่อโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายอำนวยการสาระต่างๆ เช่น เนื้อหา วิทยากรและการถ่ายทอดสถานที่และการอำนวยความสะดวก วิธีการจัดฝึกอบรมและเวลา แต่พึงพอใจปานกลางกับการฝึกทำสไลด์ อาคารสถานที่อบรม บรรยากาศของห้องฝึกอบรม และมีความคิดเห็นว่าจะสามารถนำความรู้

ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ได้มาก โดยเฉพาะด้านเจตคติและพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น สร้างความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้นและช่วยพัฒนาขีดความสามารถในด้านการประชาสัมพันธ์ มากยิ่งขึ้น

เรือดรีหญิง ทิพวรรณ ชำนาญเวช (2526: 90-92) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการฝึกอบรมหลักสูตรครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เปิดเสรีของนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน” จัดโดยสำนักงานทหารพัฒนาการ กองอำนวยการกลาง สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด โดยศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวนที่มีต่อหลักสูตร เนื้อหาวิชา อุปกรณ์การสอน และการนำความรู้จากเนื้อหาวิชาในหลักสูตร ไปใช้ ผลการวิจัยพบว่า นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหาวิชา วิทยากรและวิธีการอบรม การดำเนินการ และการนำความรู้จากเนื้อหาวิชาที่ได้รับการอบรมไปใช้มีความเหมาะสมมาก

สุดารัตน์ สุมนะกุล (2532: 112-115) ทำงานวิจัยเรื่อง “การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมโครงการฝึกอบรม ยุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเองเพื่อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ” ของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จากการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมทุกรุ่น จำนวน 1,828 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 969 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 53.0 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าวิชาที่อบรมมีประโยชน์ต่องานในระดับปานกลาง และความรู้ที่ได้จากการอบรมได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานนั้นทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ การปรับตัว การจัดระบบและการวางแผน การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมด้วยตนเองดีขึ้นบ้างพอสมควร แต่พูดในที่ชุมชนและการแสดงบทบาทมีส่วนร่วมในการประชุม หรือการทำงานกลุ่มดีขึ้นบ้างเล็กน้อยและมีผลเพียงบางส่วนในการทำให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านงานตนเอง และสิ่งแวดล้อม นับว่าเป็นการคุ้มค่าที่ได้มาเข้ารับการฝึกอบรมโครงการนี้

กนิษฐา สุวัตรกุล (2541) ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลโครงการฝึกอบรมอาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง” โดยนำวิธีการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอาชีพแบบจำลอง CIPP มาประยุกต์ใช้ในการประเมินผล ข้อมูลได้จากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในศูนย์ จำนวน 30 คนและจากผู้สำเร็จการฝึกอบรม รุ่นที่ 20 จำนวน 139 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t-test

ผลการศึกษา ลักษณะทั่วไปของประชากรพบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในศูนย์ฯ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุเฉลี่ยประมาณ 40 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่ เจ้าหน้าที่ครั้งหนึ่งมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่อบรมและฝึกวิชาชีพ และครูฝึกอาชีพ สงเคราะห์ การประเมินสภาพแวดล้อมพบว่า สภาพแวดล้อมในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง การประเมินปัจจัยเบื้องต้นพบว่า ความพอเพียงของทรัพยากรด้านต่างๆ มีความพอเพียงในระดับปานกลาง การประเมินกระบวนการ มีความเหมาะสมระดับปานกลาง การประเมินผลผลิต มีความเหมาะสมในระดับปานกลางและก่อให้เกิดผลผลิตทางอ้อมได้แก่ จำนวนผู้ประกอบอาชีพมากขึ้น ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมอาชีพพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรมอาชีพ ได้แก่ ค่านบุคลากร การขาดความรู้ความชำนาญและจำนวนครูผู้สอนน้อย

สุรพล ไมวงษ์ (2536: 79-81) ได้ประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมนายอำเภอของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง โดยศึกษาความต้องการต่อวิชาที่กำหนดในหลักสูตร ความเหมาะสมด้านเนื้อหาวิชา เทคนิคการสอน วิทยากร กิจกรรมและการบริหาร โครงการ ระดับการนำความรู้ไปใช้และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำความรู้ไปใช้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายอำเภอ จำนวน 175 คน ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรนายอำเภอรุ่นที่ 24-29 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 95.80 ให้คงวิชาในหลักสูตรไว้อย่างเดิม การจัดเนื้อหาวิชา เทคนิคการสอน วิทยากร กิจกรรมอยู่ในระดับเหมาะสม แต่การบริหาร โครงการอยู่ในระดับค่อนข้างเหมาะสม การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กับระดับการนำความรู้ไปใช้ ได้แก่ ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อวิชาที่สอน เทคนิคการฝึกอบรมของวิทยากร และจำนวนชั่วโมงเรียนแต่ละวิชา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการนำความรู้ไปใช้ ได้แก่ อายุราชการ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง นายอำเภอ ความร่วมมือช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นำท้องถิ่น

บัณฑิต วชิรวิทยากร(2548) ทำการวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการฝึกอบรมคณะกรรมการบริหารศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลในภาคเหนือ” ได้ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ในเขตพื้นที่ 9 จังหวัดภาคเหนือ จำนวน 14 ศูนย์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 166 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ค่าทดสอบไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน



ผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการบริหารศูนย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 87.3 เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 49.38 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาร้อยละ 48.8 มีสถานภาพสมรสร้อยละ 91.0 มีสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4.37 คน มีพื้นที่ถือครองเฉลี่ย 33.37 ไร่ อาชีพหลักของหัวหน้าครัวเรือนคือ ทำการเกษตร ร้อยละ 93.4 รายได้รวมเฉลี่ย 154,494.96 บาท/ปี มีค่าใช้จ่ายครัวเรือนเฉลี่ย 10,759.08 บาท/ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางสังคม ร้อยละ 87.95 และอายุการเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์เฉลี่ย 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.3

การประเมินผลความรู้ที่ได้รับหลังการฝึกอบรมของคณะกรรมการบริหารศูนย์ส่วนใหญ่ได้รับความรู้ในระดับน้อย ส่วนการนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ารายได้รวม อายุในการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของคณะกรรมการบริหารศูนย์ และตำแหน่งในสังคมมีความสัมพันธ์กับเรื่องหลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ ส่วนค่าใช้จ่ายในครัวเรือนต่อปี รายได้รวม และอายุในการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติหลังการฝึกอบรม

ปัญหาและอุปสรรคของคณะกรรมการบริหารศูนย์ คือขาดความร่วมมือจากคณะกรรมการ ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ และคณะกรรมการไม่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการบริหารศูนย์

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ภาครัฐควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารศูนย์ ควรมีค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริหารศูนย์และควรจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่องบทบาทหน้าที่หลักในการบริหารศูนย์

ฝ่ายวิจัยและประเมินผล กองฝึกอบรม กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการประเมินผลโครงการฝึกอบรมสาธารณสุขอำเภอ(2524:15) ในส่วนการติดตามประเมินผลหลังการอบรมเพื่อที่จะวัดว่า ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานได้หรือไม่โดยสอบถามจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยใช้แบบสอบถามใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นจากบุคคลสองกลุ่ม คือผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานพบว่าทั้งสองกลุ่มต่างมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันในทุกเรื่อง เช่นการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพหลังจากได้ผ่านการอบรมแล้ว

ทรงพล เกื้อนัย (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินผลการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรฝ่ายบริการ (2542-2544) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเมินผลการบรรลุผลการจัดฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาบุคลากรฝ่ายบริการ เฉพาะ

หลักสูตรด้านการบริหารและการจัดการ มีจำนวนทั้งสิ้น 149 คน แต่ยังปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายบริการ ปัจจุบันจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 97.66

จากการศึกษาพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่า การฝึกอบรมหลักสูตรด้านการบริหารและการจัดการ โดยรวมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ตามแผนพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้านหมายถึงทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ อยู่ในระดับมากทุกหัวข้อไม่แตกต่างกัน ด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาในหัวข้อวิชาต่างๆและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในแต่ละหัวข้อวิชา โดยภาพรวมผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความคิดเห็นที่สามารถรู้ เข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ได้ในระดับมาก เช่นกันในเรื่องความเหมาะสมการจัดการฝึกอบรมด้วยวิธีต่างๆได้แก่ การจัดฝึกอบรม สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ การบรรยายและการดำเนินงาน พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในเรื่องการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนในเรื่องข้อเสนอแนะ พบว่าส่วนใหญ่ต้องการให้มุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติ/สอนงาน ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยงาน เน้นการทำงานเป็นทีมที่มีการประสานงานในแนวนอนให้มากยิ่งขึ้น สำหรับเรื่องที่ต้องการให้องค์การสนับสนุนหรือส่งเสริมอะไรเป็นพิเศษในบุคลากรเปลี่ยนแปลงโดยที่กฟผ. จะแปรรูปไปเป็นธุรกิจนั้น พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมต้องการให้มีการเพิ่มการจัดการอบรมด้านการบริหารให้บริการในเชิงธุรกิจ และเน้นบุคลากรที่ได้ผลกระทบ นอกจากนี้ยังเสนอแนะว่าต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้เพิ่มเติมไปในแนวทางที่องค์การจะเดินไปพร้อมๆกับการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

นุปรกรณ์ จันทราปรกรณ์ (2533: 261-262) ได้ติดตามผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงานของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สรุปผลว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติการในได้ระดับมาก หัวข้อวิชาได้แก่ การจัดแผนงานอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการบริหารงานฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรค ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพียงเล็กน้อย ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมประสบในระดับปานกลาง ได้แก่ การขาดนโยบายและแผนการฝึกอบรมที่ชัดเจน ขาดการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมที่เป็นระบบ สำหรับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับมากต่อ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยส่วนรวมของผู้ได้บังคับบัญชาและสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี

#### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แมสส์ (Mess, 1980) ได้ศึกษาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อครูใหญ่ในการประเมินผลและการพัฒนาความสามารถของครู พบว่าควรให้ความสำคัญอย่างมากในการเตรียมและพัฒนาครูใหญ่ซึ่งทักษะที่มีความจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการวางแผน และทักษะผู้นำตามลำดับ และที่จะต้องเตรียมและพัฒนาต่อไป ประกอบด้วยความรู้และทักษะด้านเค้าโครงการสอน ทักษะการตัดสินใจสั่งการและทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้นจึงอาจสรุปได้ว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมมีความสำคัญยิ่งที่ทุกองค์การและหน่วยงานต่างๆ จะต้องตระหนักถึงและเห็นความจำเป็นของการประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งนี้เนื่องจากผลการประเมินนั้นสามารถช่วยพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ หรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้การประเมินโครงการฝึกอบรมยังเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการฝึกอบรม และเป็นการประเมินผลสำคัญของโครงการฝึกอบรมซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม ผู้วิจัยสนใจที่จะประเมินโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน โดยอาศัยแนวคิดจากรูปแบบการประเมินชิปปี้ (CIPP Model) เป็นรูปแบบการประเมินด้วยเหตุที่รูปแบบการประเมินชิปปี้จะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณาได้ว่า การดำเนินงานของโครงการได้เป็นไปตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผนหรือตามนโยบายหรือไม่ และเป็นประโยชน์ต่อการหาจุดเด่น จุดด้อยของโครงการและนำมาปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

ลีส์ (Leas, 1987, p.3265 - A) ได้วิจัยเกี่ยวกับการเตรียมการก่อนเข้ารับตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐ โอไฮโอพบว่า

- 1) จำนวน 3 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่าง มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีหรือน้อยกว่านี้ เมื่อมาเป็นผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษา
- 2) กลุ่มตัวอย่างส่วนมากที่ผ่านโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเห็นว่าวิชาที่เปิดสอนควรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับบรรจุลงใน โปรแกรมการเตรียมผู้บริหารประถมศึกษา

3) ผู้บริหารนั้นควรมีความรู้ในทฤษฎีการจัดองค์การและทักษะการเป็นผู้นำสูงมาก รวมทั้งทักษะการเข้าสังคมและมนุษยสัมพันธ์ การนิเทศและการประเมินผลของคณะผู้บริหาร รวมถึงการพัฒนาและการปรับปรุงหลักสูตร

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการประเมินผลการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 4 กรมพัฒนาที่ดินเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) ตามแนวของรูปแบบการประเมินชิปปี้ (CIPP Model) เพื่อประเมินองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดินในจำนวน 7 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย อุบลราชธานี อำนาจเจริญ มุกดาหาร นครพนม ร้อยเอ็ด ยโสธร และศรีสะเกษ รวมประชากรทั้งสิ้น 379 ราย

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Method) ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie&Morgan, 1990, pp.607-610) จำนวน 190 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามจังหวัด

ชื่อจังหวัด	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
นครพนม	50	25
บึงโขง	42	21
อำนาจเจริญ	26	13
มุกดาหาร	52	26
อุบลราชธานี	95	48
ศรีสะเกษ	54	27
ร้อยเอ็ด	60	30
รวม	379	190

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อนำไป สัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการเพื่อพัฒนาหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน ในด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต โดยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

ระดับมากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก	5	คะแนน
ระดับมาก	ให้ค่าน้ำหนัก	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนัก	3	คะแนน
ระดับน้อย	ให้ค่าน้ำหนัก	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก	1	คะแนน

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษา ตำรา เอกสาร รายงาน สิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน โครงการฝึกอบรมและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

- 1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิติ
- 1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต
- 1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ

2. สร้างแบบสอบถามครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ในการประเมินโครงการฝึกอบรมดังนี้

ตอนที่ 1. เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรมในด้านบริบท ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม กับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2. เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมและความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมในด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย เนื้อหา สถานที่ วิทยากร อุปกรณ์ อาหาร เอกสารประกอบการฝึกอบรม และงบประมาณ จำนวน 41 ข้อ

ตอนที่ 3. เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมใน ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย แผนการจัดฝึกอบรมและการปฏิบัติจริง ความเหมาะสมของเนื้อหา และการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร ความรู้แลประสบการณ์ที่ได้รับและกิจกรรมการอบรม จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 4. เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และการ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 14 ข้อ  
(ดูแบบสอบถามในภาคผนวก)

3. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมา ปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยนำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- 3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิติ
- 3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต
- 3.3 ดร.วัฒนา ล่วงลือ

ทำการตรวจสอบเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

4. นำเครื่องมือที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับหมอดินอาสา สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต4 ที่ผ่านการฝึกอบรมและที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) มีค่าระหว่าง 0.607 – 0.937 และค่าระดับความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach,1970,p.161) มีค่าเท่ากับ 0.995

5. นำแบบสอบถามไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อจัดเก็บข้อมูลพิจารณาความคิดเห็นเทียบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-24) ดังนี้
- |           |             |  |
|-----------|-------------|--|
| ค่าเฉลี่ย | 4.51 – 5.00 | หมายถึง มีความสอดคล้องหรือเหมาะสมระดับมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย | 3.51 – 4.50 | หมายถึง มีความสอดคล้องหรือเหมาะสมระดับมาก        |
| ค่าเฉลี่ย | 2.51 – 3.50 | หมายถึง มีความสอดคล้องหรือเหมาะสมระดับปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย | 1.51 – 2.50 | หมายถึง มีความสอดคล้องหรือเหมาะสมระดับน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00 – 1.50 | หมายถึง มีความสอดคล้องหรือเหมาะสมระดับน้อยที่สุด |

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแหล่งรวบรวมข้อมูลซึ่งได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 จำนวน 190 คน

ขั้นตอนที่ 1 ติดต่อประสานงานกับสถานีพัฒนาที่ดินตามจังหวัดต่างๆที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อส่งแบบสอบถามไปยังหมอดินอาสาผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและหนังสือขอความร่วมมือส่งไปให้ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 หลังจากดำเนินการตามขั้นตอนเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้รอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนตามระยะเวลาที่กำหนด

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความถูกต้องดังนี้

1. คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 190 ชุด
2. จำแนกแบบสอบถามออกเป็นตอนๆแล้วจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจและทำการ



วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าสถิติประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของ หมอдинอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4

3. สำหรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของหมอдинอาสาประจำตำบลสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามได้กำหนดน้ำหนักของคะแนน ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) กำหนดเกณฑ์ของค่าเฉลี่ยเลขคณิตและการแปลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยกำหนด ค่าระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด
คะแนน	2	หมายถึง	น้อย
คะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน	4	หมายถึง	มาก
คะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด

4. เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้จากแบบสอบถามทั้งหมดโดยใช้ช่วงประมาณค่าในการแปลความ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลความว่า มีความสอดคล้องหรือเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลความว่า มีความสอดคล้องหรือเหมาะสมระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลความว่า มีความสอดคล้องหรือเหมาะสมระดับปาน

กลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลความว่า มีความสอดคล้องหรือเหมาะสมระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลความว่า มีความสอดคล้องหรือเหมาะสมระดับมากที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน หลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ปี พ.ศ. 2551 โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$n$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน หลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ปี พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบการอธิบายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ดังรายละเอียด ตารางที่ 4.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสากรมพัฒนาที่ดิน หลักสูตร การพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอการวิเคราะห์ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ตามรูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ประกอบด้วย

ด้านบริบท (Context) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของหมอดินอาสาต่อหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบลในด้านบริบทที่มีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมดังรายละเอียด ตารางที่ 4.2

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของหมอดินอาสาต่อหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล มีปัจจัยนำเข้า ดังนี้

1. เนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม ดังรายละเอียด ตารางที่ 4.3
2. สถานที่ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม ดังรายละเอียด ตารางที่ 4.4
3. วิทยากรที่มาบรรยายในหลักสูตรที่ฝึกอบรม ดังรายละเอียด ตารางที่ 4.5
4. อุปกรณ์ วัสดุที่ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรม ดังรายละเอียด ตารางที่ 4.6
5. เจ้าหน้าที่บริหารโครงการของหลักสูตรฝึกอบรม ดังรายละเอียด ตารางที่ 4.7

6. อาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่มในแต่ละมื้อของหลักสูตรฝึกอบรมดังรายละเอียด ตารางที่ 4.8

7. เอกสารประกอบการฝึกอบรมของหลักสูตรฝึกอบรม ดังรายละเอียด ตารางที่ 4.9

8. งบประมาณที่ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรม ดังรายละเอียด ตารางที่ 4.10

ด้านกระบวนการ(Process) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมต่อหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบลในด้านกระบวนการของหลักสูตรการฝึกอบรมดังนี้

1. แผนการจัดการฝึกอบรมและการปฏิบัติจริงของหลักสูตรดังรายละเอียดตารางที่ 4.11

2. ความเหมาะสมของเนื้อหาและการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรดังรายละเอียด ตารางที่ 4.12

3. ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับและกิจกรรมการอบรมตามหลักสูตรดังรายละเอียด ตารางที่ 4.13

ด้านผลผลิต (Product) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมต่อหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของหลักสูตรการฝึกอบรม ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.14

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	186	97.9
หญิง	4	2.1
รวม	190	100.0
2. อายุปัจจุบัน		
31 – 35 ปี	2	1.1
36 – 40 ปี	2	1.1
41 – 45 ปี	32	16.8
46 – 50 ปี	46	24.2
51 – 55 ปี	54	28.4
56 – 60 ปี	34	17.9
มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	20	10.5
รวม	190	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	80	42.1
มัธยมศึกษา	92	48.4
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	9	4.7
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	9	4.7
รวม	190	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.9 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 2.1 และมีช่วงอยู่ในระหว่าง 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.4 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมา คือระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 42.1

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสากรมพัฒนาที่ดิน หลักสูตร การพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ในครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอการวิเคราะห์ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ตามรูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model)

ด้านบริบท การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาหมอดินอาสาต่อหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ปี พ.ศ. 2551

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีความชัดเจนเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของกรมพัฒนาที่ดิน	4.17	0.67	มาก	1
2. สนองปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของหมอดินอาสา	4.16	0.67	มาก	2
3. สอดคล้องและตรงกับความสนใจของหมอดินอาสา	4.12	0.68	มาก	3
4. พัฒนาศักยภาพความรู้และความเข้าใจให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน	4.01	0.81	มาก	4
5. พัฒนาทักษะและประสบการณ์ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในยุคปัจจุบัน	3.95	0.83	มาก	7
6. พัฒนาทัศนคติให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน	3.95	0.83	มาก	7
7. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการะงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.97	0.83	มาก	6

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
8. มีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา ศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องกับแนว ทางการเปลี่ยนแปลงของกรมพัฒนาที่ดิน	3.97	0.88	มาก	6
9. สามารถศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนะ ความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ ในหน่วยงานของกรมพัฒนาที่ดิน	3.91	0.89	มาก	8
10. ผสมผสานความต้องการเป็นอย่างดีของ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินหมอดินอาสา ประจำหมู่บ้านและเป้าหมายของกรม พัฒนาที่ดิน	3.99	0.87	มาก	5
ผลรวมเฉลี่ย	4.02	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ด้านบริบท เรื่องวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอันดับสูงที่สุดในเรื่อง “มีความชัดเจนเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของกรมพัฒนาที่ดิน” ที่ค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาได้แก่เรื่อง “สนองปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของหมอดินอาสา” ที่ค่าเฉลี่ย 4.16 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่อง “สามารถศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของกรมพัฒนาที่ดิน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.91 และผลรวมเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 4.02 ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการเข้ารับการศึกษาหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาต่อหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ปี พ.ศ. 2551

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม

เนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
11. หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์และบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบล	4.05	0.79	มาก	1
12. เสริมสร้างทัศนคติและพฤติกรรมในทางที่ดี	4.05	0.74	มาก	1
13. บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ	3.94	0.79	มาก	4
14. เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่หมอดินอาสาประจำตำบล	4.00	0.77	มาก	3
15. สามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.76	มาก	2
16. สามารถสร้างหมอดินอาสาให้มีคุณธรรม มีความรู้ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน	3.94	0.87	มาก	4
17. กิจกรรมในการฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน	3.93	0.85	มาก	5
18. เนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรมมีความทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะในปัจจุบัน	3.92	0.79	มาก	6
19. เนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดให้	3.84	0.86	มาก	7
20. การแบ่งเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ (แต่ละเรื่อง) มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด	3.59	0.99	มาก	8
ผลรวมเฉลี่ย	3.93	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยนำเข้า เรื่องเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอันดับสูงที่สุดในเรื่อง “หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์และบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบล” และเรื่อง “เสริมสร้างทัศนคติและ

พฤติกรรมในทางที่ดี” ที่ค่าเฉลี่ย 4.05 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่อง “การแบ่งเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ (แต่ละเรื่อง) มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด” ที่ค่าเฉลี่ย 3.59 และผลรวมเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.93 ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านสถานที่ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม

สถานที่ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
21. การศึกษาดูงานในพื้นที่	3.44	1.17	ปานกลาง	7
22. สภาพโดยทั่วไปของสถานที่ฝึกอบรม	3.81	0.88	มาก	3
23. บรรยากาศและความสะอาดสบายในห้อง อบรม	3.80	0.86	มาก	4
24. ห้องพักมีความสะอาดสบาย	3.78	0.84	มาก	5
25. บรรยากาศและความสะอาดสบายใน ห้องพัก	3.74	0.86	มาก	6
26. ความปลอดภัยของที่พักระหว่างการ ฝึกอบรม	3.86	0.80	มาก	2
27. ที่ตั้งของสถานที่ฝึกอบรมเหมาะสม	3.93	0.74	มาก	1
ผลรวมเฉลี่ย	3.77	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ด้านบริบท เรื่องสถานที่ในการจัดจัดทำหลักสูตร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอันดับสูงที่สุดในเรื่อง “ที่ตั้งของสถานที่ฝึกอบรมเหมาะสม” ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่อง “การศึกษาดูงานในพื้นที่” ที่ค่าเฉลี่ย 3.44 และผลรวมเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.77 ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวมด้านวิทยากรที่มาบรรยาย  
ในหลักสูตรที่ฝึกอบรม

วิทยากรที่มาบรรยายในหลักสูตรที่ฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
28. แจ้งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	3.77	0.88	มาก	10
29. มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม	3.78	0.89	มาก	9
30. บรรยายตรงตามจุดประสงค์ของวิชา	3.80	0.88	มาก	8
31. แจ้งจุดประสงค์ของวิชาก่อนการฝึกอบรม	3.77	0.87	มาก	10
32. บรรยายตรงตามจุดประสงค์ของวิชา	3.89	0.79	มาก	5
33. อธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนตรงประเด็น	3.88	0.78	มาก	6
34. การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	3.98	0.78	มาก	2
35. มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้	3.94	0.75	มาก	4
36. เปิดโอกาสให้ผู้อบรมซักถามและแสดง ความคิดเห็น	3.97	0.79	มาก	3
37. การให้ความเป็นกันเองกับผู้อบรม	4.01	0.77	มาก	1
38. สามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการ อบรมได้อย่างถูกต้อง	3.87	0.83	มาก	7
ผลรวมเฉลี่ย	3.88	1.55	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ด้านบริบท เรื่องวิทยากรที่มาบรรยายในหลักสูตรที่ฝึกอบรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอันดับสูงที่สุดในเรื่อง “การให้ความเป็นกันเองกับผู้อบรม” ที่ค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาได้แก่เรื่อง “การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย” ที่ค่าเฉลี่ย 3.98 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่อง “แจ้งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม” และเรื่อง “แจ้งจุดประสงค์ของวิชาก่อนการฝึกอบรม” ที่ค่าเฉลี่ย 3.77 และผลรวมเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.88 ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านอุปกรณ์ วัสดุที่ใช้ใน  
หลักสูตรฝึกอบรม

อุปกรณ์ วัสดุที่ใช้ในหลักสูตรการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
39. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในห้องอบรมมีความ ทันสมัยและใช้งานได้ดี	3.81	0.86	มาก	1
40. สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าร่วมการ ฝึกอบรมหมอดินอาสา	3.73	0.96	มาก	4
41. สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม มีความถูกต้องชัดเจน แม่นยำหรือใช้การ ได้ดีและมีประสิทธิภาพ	3.78	0.97	มาก	2
42. ห้องอบรมมีระบบเสียงและ โสตทัศนูปกรณ์ที่เหมาะสม	3.76	0.87	มาก	3
ผลรวมเฉลี่ย	3.77	0.92	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ด้านบริบท เรื่องอุปกรณ์ วัสดุที่ใช้ในหลักสูตรการฝึกอบรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอันดับสูงที่สุดในเรื่อง “วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในห้องอบรมมีความทันสมัยและใช้งานได้ดี” ที่ค่าเฉลี่ย 3.81 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่อง “สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมหมอดินอาสา” ที่ค่าเฉลี่ย 3.73 และผลรวมเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.77 ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านเจ้าหน้าที่บริหาร  
โครงการของหลักสูตรฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่บริหาร โครงการ ของหลักสูตรฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
43. เจ้าหน้าที่บริหาร โครงการมีจำนวนเพียงพอ	3.84	0.81	มาก	4
44. เจ้าหน้าที่คอยให้บริการและอำนวยความสะดวก สะดวกมีความเหมาะสม	3.89	0.81	มาก	3
45. เจ้าหน้าที่มีอรรถยาศัยดีในการต้อนรับรวมถึง การตอบข้อซักถามแก่ผู้เข้าร่วมการ ฝึกอบรม	4.04	0.76	มาก	2
46. เจ้าหน้าที่มีการเตรียมความพร้อมในการรับ รายงานตัว	4.13	0.68	มาก	1
ผลรวมเฉลี่ย	3.98	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ด้านบริบท เรื่องเจ้าหน้าที่บริหารโครงการของหลักสูตรฝึกอบรมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอันดับสูงที่สุดในเรื่อง “เจ้าหน้าที่มีการเตรียมความพร้อมในการรับรายงานตัว” ที่ค่าเฉลี่ย 4.13 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่อง “เจ้าหน้าที่บริหาร โครงการมีจำนวนเพียงพอ” ที่ค่าเฉลี่ย 3.84 และผลรวมเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.98 ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านอาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่มในแต่ละมือของหลักสูตรฝึกอบรม

อาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่ม ในแต่ละมือของหลักสูตรฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
47. อาหารมีปริมาณมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอ ต่อจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม	4.07	0.69	มาก	1
48. น้ำดื่มภายในบริเวณสถานที่ฝึกอบรมและ ในห้องพักมีความเหมาะสมและเพียงพอ	4.05	0.70	มาก	2
ผลรวมเฉลี่ย	4.06	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ด้านบริบท เรื่องอาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่มในแต่ละมือของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอันดับสูงที่สุดที่สุดในเรื่อง “อาหารมีปริมาณมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม” ที่ค่าเฉลี่ย 4.07 และผลรวมเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 4.06 ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านเอกสารประกอบการฝึกอบรมของหลักสูตรฝึกอบรม

เอกสารประกอบการฝึกอบรม ของหลักสูตรฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
49. เอกสารประกอบการฝึกอบรมแต่ละรายวิชา มีความเหมาะสมและสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	3.87	0.87	มาก	1
50. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความ ถูกต้อง ชัดเจน แม่นยำเข้าใจง่ายและตรง ตามเนื้อหาตามขอบข่ายรายวิชา	3.84	0.89	มาก	2
ผลรวมเฉลี่ย	3.86	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ด้านบริบท เรื่องเอกสารประกอบการฝึกอบรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอันดับสูงที่สุดในเรื่อง “เอกสารประกอบการฝึกอบรมแต่ละรายวิชามีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง” ที่ค่าเฉลี่ย 3.87 และผลรวมเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.86 ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านงบประมาณที่ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรม

งบประมาณที่ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
51. อัตราค่าเบี้ยเลี้ยงและยานพาหนะในการเดินทางมาฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.32	0.64	ปานกลาง	1
ผลรวมเฉลี่ย	3.93	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ด้านบริบท เรื่องงบประมาณที่ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเรื่อง “อัตราค่าเบี้ยเลี้ยงและยานพาหนะในการเดินทางมาฝึกอบรมมีความเหมาะสม” ที่ค่าเฉลี่ย 3.32 ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านกระบวนการ(Process) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาหมอดินอาสาต่อหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสา ประจำปี พ.ศ. 2551

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านแผนการจัดการ ฝึกอบรมและการปฏิบัติจริงของหลักสูตร

แผนการจัดการฝึกอบรม และการปฏิบัติจริงของหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
52. การดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปตามตาราง การฝึกอบรมที่กำหนดไว้	3.86	0.74	มาก	2
53. การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมมีความ ครอบคลุมเนื้อหาวิชาทั้งหมดที่ได้รับการ ฝึกอบรมมา	3.88	0.78	มาก	1
54. การจัดระบบงานและประสานงานกับฝ่าย ต่างๆเป็นไปอย่างราบรื่นและมี ประสิทธิภาพรัดกุม	3.76	0.86	มาก	4
55. มีการแนะนำรายละเอียดที่สำคัญในการ ฝึกอบรมแก่ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมอย่าง ถูกต้องชัดเจนและเข้าใจง่าย	3.78	0.90	มาก	3
ผลรวมเฉลี่ย	3.82	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการ เรื่องแผนการจัดการฝึกอบรมและการปฏิบัติจริงของหลักสูตร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอันดับสูงที่สุดในเรื่อง “การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาทั้งหมดที่ได้รับการฝึกอบรมมา” ที่ค่าเฉลี่ย 3.88 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่อง “การจัดระบบงานและประสานงานกับฝ่ายต่างๆเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพรัดกุม” ที่ค่าเฉลี่ย 3.76 และผลรวมเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.82 ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร

ความเหมาะสมของเนื้อหา และการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
56. มีการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรม ไม่เร่งรีบจนเกินไปและเข้าใจง่าย	3.73	0.95	มาก	3
57. สัดส่วนระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและสัมพันธ์ กัน	3.69	0.98	มาก	4
58. กิจกรรมในการฝึกอบรมสอดคล้องกับ ความต้องการในการนำไปใช้	3.78	0.88	มาก	2
59. บรรยากาศการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง	3.97	0.83	มาก	1
ผลรวมเฉลี่ย	3.79	0.91	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการ เรื่องความเหมาะสมของเนื้อหาและการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอันดับสูงสุดในเรื่อง “บรรยากาศการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง” ที่ค่าเฉลี่ย 3.97 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่อง “สัดส่วนระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและสัมพันธ์กัน” ที่ค่าเฉลี่ย 3.69 และผลรวมเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.79 ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านความรู้  
ประสบการณ์ที่ได้รับและกิจกรรมการอบรมตามหลักสูตร

ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับ และกิจกรรมการอบรมตามหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
60. การฝึกอบรมสามารถนำเสนอเนื้อหาทาง วิชาการได้ชัดเจน ถูกต้อง	3.88	0.82	มาก	2
61. กิจกรรมการฝึกอบรมทำให้ท่านได้มี โอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับ การฝึกอบรมท่านอื่น	4.02	0.82	มาก	1
62. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ จัดไว้ตามหลักสูตร	3.82	0.94	มาก	4
63. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ไม่มากและน้อยจนเกินไป	3.87	0.80	มาก	3
ผลรวมเฉลี่ย	3.90	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการ เรื่อง ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับ  
และกิจกรรมการอบรมตามหลักสูตรพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอันดับสูง  
ที่สุดในเรื่อง “กิจกรรมการฝึกอบรมทำให้ท่านได้มี โอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการ  
ฝึกอบรมท่านอื่น” ที่ค่าเฉลี่ย 4.02 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่อง “ท่านมี  
ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จัดไว้ตามหลักสูตร” ที่ค่าเฉลี่ย 3.82 และผลรวมเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ  
3.90 ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ด้านผลผลิต (Product) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม  
หลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาหมอดินอาสาต่อหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ปี  
พ.ศ. 2551



ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในภาพรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของหลักสูตรการฝึกอบรม

ผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของหลักสูตรการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
64. สามารถนำความรู้ เนื้อหาที่ได้รับทั้งหมด ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน	3.69	0.93	มาก	6
65. สามารถนำความรู้ ความเข้าใจจากเนื้อหาที่ได้รับทั้งหมดไปใช้ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	3.71	0.83	มาก	5
66. สามารถอ่านและใช้แผนที่รวมถึงรายงานต่างๆที่กรมพัฒนาที่ดินนำไปติดตั้งที่ศูนย์บริการได้อย่างถูกต้อง	3.59	0.86	มาก	10
67. สามารถถ่ายทอดและพร้อมที่จะอธิบายให้เกษตรกรและผู้สนใจทราบถึงเนื้อหาและข้อมูลที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรมแก่บุคคลสนใจท่านอื่น เช่น เกษตรกร ฯลฯ	3.66	0.93	มาก	7
68. สามารถใช้อุปกรณ์สื่อ โสตทัศนูปกรณ์ หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้อย่างถูกต้อง	3.49	0.87	ปานกลาง	11
69. สามารถเพิ่มทักษะเทคนิควิธีการที่เกี่ยวข้องของหมอดินอาสาแก่ท่านอย่างถูกต้อง	3.65	0.92	มาก	8
70. มีส่วนร่วมในการจัดองค์กรผู้นำด้านเกษตรกร เช่น กลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตร	4.06	0.63	มาก	1

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของหลักสูตรการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
71. สามารถนำบทบาทหน้าที่การเป็นผู้นำไปใช้ในการบริหารงานกลุ่มต่างๆ	3.93	0.65	มาก	2
72. สามารถใช้ภาวะการณเป็นผู้นำในการจัดการและบริหารงานให้แก่กลุ่มชุมชนต่างๆที่เกี่ยวข้อง	3.78	0.77	มาก	3
73. เข้าใจแผนพัฒนาทรัพยากรที่ดินระดับตำบลโดยสามารถให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการบริหารองค์การส่วนตำบลในการจัดทำแผนงบประมาณของตำบลท่านได้	3.63	0.93	มาก	9
74. สามารถเป็นหมอดินอาสาที่ทำหน้าที่ส่งเสริมเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินของกรมพัฒนาที่ดินสู่เกษตรกรทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	0.98	มาก	7
75. สามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่กรมพัฒนาที่ดินมอบหมายให้ตรงตามคุณลักษณะของการเป็นหมอดินอาสา	3.72	0.97	มาก	4
76. สามารถร่วมวางแผนการจัดทำจุดเรียนรู้แปลงสาธิตงานพัฒนาที่ดินในตำบลที่สังกัดได้	3.69	0.89	มาก	6
77. สามารถใช้ความรู้ความเข้าใจและเข้าถึงบทบาทในการเป็นหมอดินอาสาประจำตำบลมาใช้ในการขับเคลื่อนงานของกรมพัฒนาที่ดินในโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ได้อย่างดี เช่น การศึกษาดูงานนอกพื้นที่ ฯลฯ	3.69	0.92	มาก	6
ผลรวมเฉลี่ย	3.71	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ด้านผลผลิต เรื่องผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของหลักสูตรการฝึกอบรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอันดับสูงที่สุดในเรื่อง “มีส่วนร่วมในการจัดองค์กรผู้นำด้านเกษตรกร เช่น กลุ่มเกษตรกรใช้สาร อินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตร” ที่ค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาได้แก่เรื่อง “สามารถนำบทบาทหน้าที่การเป็นผู้นำไปใช้ในการบริหารงานกลุ่มต่างๆ” ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่อง “สามารถใช้อุปกรณ์คือ โสตทัศนูปกรณ์หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างถูกต้อง” ที่ค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาได้แก่เรื่อง “สามารถอ่านและใช้แผนที่รวมถึงรายงานต่างๆที่กรมพัฒนาที่ดินนำไปติดตั้งที่ศูนย์บริการได้อย่างถูกต้อง” ที่ค่าเฉลี่ย 3.59 และผลรวมเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 3.71 ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสา สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวม 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครพนม จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดร้อยเอ็ด และจังหวัดอุบลราชธานี ปี พ.ศ.2551 โดยเสนอประเด็นสำคัญประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 3 ส่วนคือ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจโดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อประเมิน โครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน

##### 1.1 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อนำไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) มีค่าระหว่าง 0.607 – 0.937 และค่าระดับความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.995

##### 1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 190 ฉบับ ด้วยตนเอง โดยส่งให้กับหน่วยงานของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 ดังนี้ สถานีพัฒนาที่ดินนครพนม สถานีพัฒนาที่ดินมุกดาหาร สถานีพัฒนาที่ดินยโสธร สถานีพัฒนาที่ดินอำนาจเจริญ สถานีพัฒนาที่ดินอุบลราชธานี สถานีพัฒนาที่ดินร้อยเอ็ด และสถานีพัฒนาที่ดินศรีสะเกษ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วนและสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

### 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาประมวลผลด้วย การคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ต่อกัน ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.995

### 1.4 สรุปผลการวิจัย

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสากรมพัฒนาที่ดิน หลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ตามรูปแบบการประเมินแบบซิปปี้ (CIPP Model) ผลการประเมินสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.9 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 2.1 และมีช่วงอยู่ในระหว่าง 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.4 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมา คือระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 42.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสากรมพัฒนาที่ดิน หลักสูตร การพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านบริบท (Context) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาต่อหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ปี พ.ศ. 2551 เรื่อง วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยรวมอยู่มีค่าเฉลี่ย 4.02 มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาต่อหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ปี พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย

1. เรื่องเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม โดยรวมอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.93 มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
2. เรื่องสถานที่ในการจัดทำหลักสูตร โดยรวมอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.77 มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก
3. เรื่องวิทยากรที่มาบรรยายในหลักสูตรที่ฝึกอบรม โดยรวมอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.88 มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

4. เรื่องอุปกรณ์ วัสดุที่ใช้ในหลักสูตรการฝึกอบรม โดยรวมอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.77 มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
5. เรื่องเจ้าหน้าที่บริหาร โครงการของหลักสูตรฝึกอบรม โดยรวมอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.84 มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
6. เรื่องอาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่มในแต่ละมือของหลักสูตรฝึกอบรม โดยรวมอยู่มีค่าเฉลี่ย 4.06 มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
7. เรื่องเอกสารประกอบการฝึกอบรม โดยรวมอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.86 มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
8. เรื่องงบประมาณที่ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ด้านกระบวนการ(Process) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาหมอดินอาสาต่อหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสา ประจำปี พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย

1. เรื่องแผนการจัดการฝึกอบรมและการปฏิบัติจริงของหลักสูตร โดยรวมอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.76 มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
2. เรื่องความเหมาะสมของเนื้อหาและการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร โดยรวมอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.79 มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
3. เรื่อง ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับและกิจกรรมการอบรมตามหลักสูตร โดยรวมอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.82 มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านผลผลิต (Product) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาหมอดินอาสาต่อหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำปี พ.ศ. 2551 เรื่องผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของหลักสูตรการฝึกอบรม โดยรวมอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.71 มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

## 2. อภิปรายผล

การศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวม 7 จังหวัด หลักสูตรการพัฒนาหมอดิน

อาสา ปี 2551 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยจะกล่าวถึงในการศึกษาค้นคว้านี้ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

**2.1 ด้านบริบท** จากผลการประเมินพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหลักสูตร โดยภาพรวมและรายข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องจากการฝึกอบรมโครงการหมอดินอาสาประจำตำบลที่สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2547 จนถึงปัจจุบัน และต้องการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของโครงการว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงไร ดังนั้น การที่โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสา ที่สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 ดำเนินการจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ให้เป็นแนวทางและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้การฝึกอบรมหมอดินอาสาโดยภาพรวมบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรทุกประการ

ดังนั้น โครงการฝึกอบรมหมอดินอาสา ของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการตัดสินใจ คุณธรรมจริยธรรมและความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทที่กรมพัฒนาที่ดินคาดหวังให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน ตลอดจนได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้และประสบการณ์ที่สามารถนำไปปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบให้เป็นไปอย่างสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านต่อไป

**2.2 ด้านปัจจัยนำเข้า** จากผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมและความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย เนื้อหาวิชา สถานที่การจัดฝึกอบรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม วิทยากร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและงบประมาณ มีความพร้อมและความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น ในการบริหารโครงการฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสำรวจตรวจสอบ เตรียมความพร้อมในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือเนื้อหาของหลักสูตร ประกอบด้วย

- งานของสถานีพัฒนาที่ดินและบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านและระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานอาสาสมัครเกษตร พ.ศ.2551

- โครงการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตร
- การอภิปรายเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานีกับหมอดินอาสาประจำตำบล กำหนดพื้นที่และวิธีการดำเนินการในแต่ละโครงการที่สถานีฯรับผิดชอบร่วมกับหมอดินอาสาประจำตำบลที่ดูแลพื้นที่
- ภาวะโลกร้อนและการดำเนินการของกรมพัฒนาที่ดิน

โดยทุกเนื้อหา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะเนื้อหาในหลักสูตร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะคิด คุณธรรมจริยธรรมและความชำนาญในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และสภาพการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน

ด้านสถานที่ในการจัดทำหลักสูตร ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมอยู่ในแหล่ง ชุมชน ทำให้สะดวกสบายในการเดินทางของทุกๆจังหวัดที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ตลอดจนขนาด ของห้องอบรม ห้องพักและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบถ้วน อีกทั้งยังมีบรรยากาศที่ดีและมี ความปลอดภัย จึงทำให้สถานที่ที่มีความเอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี

ด้านวิทยากรที่มาบรรยายในหลักสูตรที่ฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะวิทยากรที่ได้เชิญมาในแต่ละเนื้อหาของหลักสูตร นั้น ล้วนเป็นวิทยากรผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จุดประสงค์ของเนื้อหาและเนื้อหาของหลักสูตรในแต่ละเรื่อง ได้ เป็นอย่างดี อีกทั้งวิทยากรมีเทคนิคการนำเสนอและกิจกรรมต่างๆ มาประกอบกับเนื้อหาของ หลักสูตรทำให้เข้าใจได้ง่ายและมีการเปิดโอกาสให้ซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่าง วิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

ด้านอุปกรณ์ วัสดุที่ใช้ในหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะอุปกรณ์ วัสดุที่ใช้ในหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น มี ความทันสมัย ได้นำเอาสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อความสะดวกและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ เนื้อหาของหลักสูตรได้ง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้น

ด้านเจ้าหน้าที่บริหาร โครงการของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความ คิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่บริหาร โครงการของหลักสูตร ฝึกอบรมมีการเตรียมความพร้อม การประสานงานและอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอน จำนวน เจ้าหน้าที่ที่มีเพียงพอต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมและมีอริยาสัยดีเหมาะสมกับการฝึกอบรม



ด้านอาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่มในแต่ละมือของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่มในแต่ละมือมีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมกับจำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งยังมีความหลากหลายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบริโภคอาหารที่แตกต่างกันด้วย

เรื่องเอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะเอกสารประกอบการฝึกอบรมแต่ละเนื้อหาของหลักสูตรมีความชัดเจนและตรงตามขอบข่ายของจุดประสงค์นั้นๆ เนื่องจากโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดินกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2547 จนถึงปัจจุบัน ทำให้มีการปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี

ด้านงบประมาณที่ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกิจกรรมในโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสา ได้ดำเนินการทั้งการฝึกอบรมในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมถึงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทั้งยังไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ ใช้จ่ายในการลงทะเบียน จึงทำให้ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงและยานพาหนะในการเดินทางเท่านั้น จึงทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับงบประมาณว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

**2.3 ด้านกระบวนการ** จากผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ปี พ.ศ. 2551 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะแผนการจัดการฝึกอบรมและการปฏิบัติจริงของหลักสูตรเป็นไปตามแผนการดำเนินการ ความเหมาะสมของเนื้อหา และการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร มีสัดส่วนทั้งการฝึกอบรมในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และการศึกษาดูงานที่มีความเหมาะสม สามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจและเสริมสร้างทักษะได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ทำให้เกิดความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ตลอดจนกิจกรรมเสริมที่สร้างเครือข่ายให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ที่หลากหลายระหว่างผู้เข้ารับการอบรมที่มาจากต่างพื้นที่กัน

**2.4 ด้านผลผลิต** จากผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของหลักสูตรการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้คำนึงถึงความต้องการตามบทบาทหน้าที่หมอดินอาสาของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดินกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไว้อย่างครบถ้วนและ

สามารถเข้าใจได้ทุกคน ไม่จำกัดในด้านระดับการศึกษาว่าอยู่ในระดับใด จึงทำให้เข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่ได้รับการฝึกอบรมได้ง่าย จนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้จริงและเหมาะสมกับสังคมปัจจุบันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของหมอดินอาสา ในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดินกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสา ของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดินกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งประเมินความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมตามรูปแบบการประเมินของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1983) มีชื่อว่าโมเดล ชิปปี้ (CIPP Model) ใน 4 ด้าน พบว่า ความเหมาะสมของโครงการเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ปัจจัยด้านการนำเข้า ด้านกระบวนการ และการด้านผลผลิตมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จึงทำให้การฝึกอบรมของหลักสูตรดังกล่าวสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านบริบท วัตถุประสงค์และหลักสูตรของโครงการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับนโยบายของกรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทุกประการ แสดงว่า วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน เข้าใจง่ายเหมาะที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของหมอดินอาสาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะคติ คุณธรรมจริยธรรมและความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ อย่างไรก็ตามเพื่อให้หลักสูตรการฝึกอบรมโครงการหมอดินอาสา ของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาโดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินโครงการนี้ในการปรับวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยคำนึงถึงวุฒิการศึกษา ระยะเวลาและข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาหรือความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่แท้จริงไว้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน วางแผนโครงการ ปรับปรุง แก้ไขวัตถุประสงค์ในด้านดังกล่าวให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อความทันสมัยและเพื่อประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป

1.2 ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย เนื้อหาวิชา สถานที่การจัดฝึกอบรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม วิทยากร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและงบประมาณ มีความพร้อมและความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านเนื้อหาของหลักสูตร พบว่า การแบ่งเวลาในการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ (แต่ละเรื่อง) มีค่าระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีเพียง 2 วัน ซึ่งมีเนื้อหาและกิจกรรมของหลักสูตร ในโครงการพัฒนาหมอดินอาสา มีสัดส่วนทั้งการฝึกอบรม ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และการศึกษาดูงานจึงทำให้ระยะเวลาในการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ (แต่ละเรื่อง) น้อยเกินไป ดังนั้น จึงควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม จาก 2 วัน เป็น 3 วัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแต่ละหัวข้อของเนื้อหาของหลักสูตร

ด้านสถานที่ พบว่า การศึกษาดูงานในพื้นที่ที่มีค่าระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก พื้นที่ที่เข้าไปศึกษาดูงานอาจจะไม่ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มาจากหลากหลายพื้นที่ ด้วยลักษณะของพื้นที่แต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน จึงทำให้ผล การศึกษาดูงานไม่ครอบคลุมความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น จึงควรกำหนดพื้นที่ในการศึกษาดูงานที่มีสภาพพื้นที่ที่แตกต่างกัน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม

ด้านวิทยากร พบว่า การแจ้งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการแจ้ง จุดประสงค์ของเนื้อหาก่อนการฝึกอบรม มีค่าระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ทั้งนี้ เนื่องด้วยระยะเวลา ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีจำกัด จึงทำให้วิทยากรกล่าวเพียงภาพรวมของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และจุดประสงค์ของเนื้อหาหลักสูตร ดังนั้น จึงควรเพิ่มวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและ จุดประสงค์ของเนื้อหาหลักสูตรลงในเอกสารประกอบการอบรมและสื่อนำเสนอที่ใช้ในการ ฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ด้านอุปกรณ์ วัสดุ พบว่า สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีจำนวน ไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหมอดินอาสา ทั้งนี้เนื่องจากขาดการประสานเรื่องเกี่ยวกับการ ต้อนรับเข้าร่วมฝึกอบรมของหมอดินอาสา เพราะในการฝึกอบรมครั้งนี้ไม่มีค่าใช้จ่ายในการ ลงทะเบียน ทั้งยังมีค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทางสำหรับเข้ารับการฝึกอบรม จึงทำให้มีผู้ที่สนใจเข้า ร่วมการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับเอกสารการฝึกอบรมมีไม่เพียงพอ ดังนั้น ผู้รับผิดชอบโครงการจึงควรประสานงานกับสมาชิกหมอดินอาสาเป็นลายลักษณ์อักษร โดยการกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกในแต่ละตำบล และหากมีผู้ประสงค์ที่ต้องการเข้ารับการ ฝึกอบรม โครงการหมอดินอาสาเพิ่มจากจำนวนที่กำหนดให้ ควรประสานงาน โดยการแจ้งชื่อและ จำนวนที่แน่นอนแก่ผู้รับผิดชอบโครงการให้เรียบร้อย

ด้านเจ้าหน้าที่บริหารโครงการ พบว่า เจ้าหน้าที่บริหารโครงการมีจำนวนไม่ เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ เนื่องจากมีผู้ที่สนใจเข้าร่วมการฝึกอบรมเป็นจำนวน

มากกว่าที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้รับผิดชอบโครงการจึงควรประสานงานกับสมาชิกหอดินอาสาแต่ ละตำบลเกี่ยวกับจำนวนผู้ที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อวางแผนดำเนินงานก่อนวันอบรมและ จัดเตรียมเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการรับรองผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม

ด้านอาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่ม พบว่า จุดที่ให้บริการน้ำดื่มมีไม่เพียงพอ ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ควรดำเนินการปรึกษาหารือกับทางโรงแรมที่รับผิดชอบให้มีการเพิ่มจุด ให้บริการน้ำดื่มให้เพียงพอต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ด้านเอกสารประกอบการฝึกอบรม พบว่า เอกสารประกอบการฝึกอบรมมี ความถูกต้อง ชัดเจน แม่นยำเข้าใจง่ายและตรงตามเนื้อหา ตามขอบข่ายของหลักสูตร ทั้งนี้เป็น เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการหอดินอาสา มีความแตกต่างกันทางวุฒิการศึกษา จึงควรมี เอกสารประกอบการบรรยายในเนื้อหาแต่ละส่วนของหลักสูตรเพิ่มเติมจากระเบียบกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานอาสาสมัครเกษตร พ.ศ.2551 และโดยเฉพาะรายละเอียดของ โครงการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรผู้ใช้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตร

ด้านงบประมาณ พบว่า ผู้รับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าเบี้ย เลี้ยงและยานพาหนะในการเดินทางมาฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงาน ตามโครงการพัฒนาหอดินอาสา ผู้รับผิดชอบโครงการได้จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการ ดำเนินงานด้านต่างๆ ทั้งด้านเอกสารประกอบการฝึกอบรม ค่าอาหาร เครื่องดื่ม ค่าที่พัก ค่าพาหนะ ในการศึกษาดูงาน จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับเบี้ยเลี้ยงและค่ายานพาหนะ จำนวน 600 บาท ต่อคน ดังนั้น ผู้รับผิดชอบโครงการควรมีการชี้แจงรายละเอียดของงบประมาณในการดำเนินงานว่า เป็นค่าใช้จ่ายในด้านใดบ้างและชี้แจงถึงความสมเหตุสมผลของสัดส่วนค่าใช้จ่ายในแต่ละด้าน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาถึงความต้องการของผู้เข้า รับการฝึกอบรมเพื่อนำไปพัฒนาให้ปัจจัยนำเข้าในทุกๆ ด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ต่อไป

**1.3 ด้านกระบวนการ** จากผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างแผนการ จัดการฝึกอบรมและการปฏิบัติจริงของหลักสูตร ความเหมาะสมของเนื้อหาและการจัดกิจกรรม ตามหลักสูตร ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านแผนการจัดการฝึกอบรมและการปฏิบัติจริงของหลักสูตร พบว่า ความ สอดคล้องระหว่างการจัดระบบงานและประสานงานกับฝ่ายต่างๆยังมีความเหมาะสมน้อยกว่าทุกด้าน ทั้งนี้ ควรมีการประชุมวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้าก่อนกำหนดการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 วัน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและแต่ละฝ่ายสามารถประสานงานกันได้เป็นอย่างดีและต่อเนื่องตลอดการฝึกอบรม

ด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร พบว่า สัดส่วนระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น จึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีความเหมาะสมระหว่างสัดส่วนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 51 – 55 ปี เมื่อมีเนื้อหาภาคทฤษฎีมาก จึงทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ดังนั้นจึงควรปรับปรุงภาคปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้ได้รับความรู้ควบคู่กับความเข้าใจ

ด้านความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับและกิจกรรมการอบรมตามหลักสูตร พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จัดไว้ตามหลักสูตรมีความเหมาะสมน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น จึงควรเพิ่มกิจกรรมเสริมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยการแบ่งเป็นกลุ่มย่อย เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านผลผลิต จากผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของหลักสูตรการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก แต่ยังมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถใช้อุปกรณ์สื่อ โสตทัศนูปกรณ์หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้ อย่างถูกต้อง นั่นคือ ผู้เข้ารับการอบรมยังไม่ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความชำนาญในการใช้เครื่องมืออย่างถูกต้อง จึงถือว่ายังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนั้น จึงควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการติดตามผู้ที่ไม่ผ่านการฝึกอบรมมาเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าวในคราวต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรทำการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

2.1 ควรมีการจัดอบรมความรู้ในด้านต่างๆ ในโครงการพัฒนาหมอดินอาสา ของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาต่อไป

2.2 ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาหมอดินอาสา

2.3 ควรมีการประเมินเนื้อหาของหลักสูตรในแต่ละเรื่อง และสร้างเอกสารประกอบความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของหมอดินอาสาที่หลากหลาย

2.4 ควรมีการศึกษาความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านกิจกรรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสมตรงกับ ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป

**บรรณานุกรม**

### บรรณานุกรม

- กุลธน ธนาพงศธรและไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2537) “หลักการสำคัญของการฝึกอบรม” ในเอกสาร  
การสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เล่มที่ 2 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการ  
จัดการ พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กุลนิษฐ์ จันทา (2543) “การดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรมสหกรณ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์”  
กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กนิษฐา สุวัตรกุล (2541) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมอาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์สงเคราะห์  
และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง = *The evaluation of training project for women in the central region* สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คณะ  
พัฒนาสังคม
- เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ (2531) หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา : แนวทางการวางแผนและ  
เขียนโครงการและการบริหารโครงการ กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชูชัย สมितिไกร (2540) การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ฐิระ ประवालพฤกษ์ (2538) การพัฒนามนุษย์และการฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถาบัน  
ราชภัฏ
- ณัฐพร เล็กเลิศศิริวงศ์ (2536) “การประเมินโครงการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของ  
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ภิญโญ สาธร (2527) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช
- ทรงพล เกื้อนุ้ย (2544) “การประเมินผลการฝึกอบรมตามแผนพัฒนามนุษย์บุคลากรฝ่ายบริการ (2542 - 2544)  
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทอง ทองเต็ม (2523) “ปัญหาในการบริหารงานฝึกอบรมแก่พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านคร  
หลวง” วิทยานิพนธ์ พานิชยศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทองฟู ศิริวงศ์ (2536) การฝึกอบรมและการพัฒนามนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทิพวรรณ ชำนาญเวช (2526) “การอบรมหลักสูตรครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เบื้องต้นของนายทหาร  
สัญญาบัตรและนายทหารประทวน” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



- นิตา ชูโต (2527) (2536) *การประเมินโครงการ* กรุงเทพมหานคร ธรรมสารการพิมพ์  
 \_\_\_\_\_ . (2536) *การประเมินโครงการ* กรุงเทพมหานคร เฟม โปรดักชั่น
- น้อย ศิริโชค (2524) *เทคนิคการฝึกอบรม* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- เนาวรัตน์ พลายน้อย (2527) “ผู้บริหารกับการฝึกอบรม” *พัฒนาศึกษาศาสตร์ประมวลบทความซึ่งเน้น  
 การประยุกต์เพื่อพัฒนาประเทศ* กรุงเทพมหานคร โครงการปริญญาเอก มหาวิทยาลัยศรี  
 นครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว 3,1 2535 “การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน  
 ประมาณค่ากลับกลุ่มตัวอย่าง” *วารสารการวัดผลการศึกษา* มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ  
 มหาสารคาม 3,1 2535
- บัณฑิต วชิรวิทยากร (2548) “การประเมินผลการฝึกอบรมคณะกรรมการบริหาร ศูนย์บริการและ  
 ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ประจำตำบลในภาคเหนือ” *วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์  
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- ประชุม รอดประเสริฐ (2530) *นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี* พิมพ์ครั้งที่ 4  
 กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์
- ไพบุลย์ เทพจินดา (2535) “การประเมินโครงการฝึกอบรมการเป็นหัวหน้าระบบงานอุตสาหกรรมของ  
 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด” *ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา*
- ไมตรี ทองประวดี (2535) *การบริหารงานฝึกอบรม* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529) *เทคนิคการฝึกอบรม* กรุงเทพมหานคร ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร
- สมคิด บางโม (2539) *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร วิทย์พัฒน์
- สมชาย สุทธิไวยกิจ (2524) “การประเมินผลหลักสูตรผู้กำกับการกองบัญชาการการศึกษา กรมตำรวจ”  
*วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- สมถวิล รัตนมาลัย (2531) “การประเมินการฝึกอบรมตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการ  
 สอนของครูประถมศึกษา เขตการศึกษา 12” *ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- สมพงษ์ เกษมสิน (2517) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524) *การประเมินผลโครงการประชุม : หลักการและการประยุกต์ใช้* พิมพ์  
 ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ วรณพร วิเชียรวงษ์ (2533) *การใช้แบบจำลองชิปป์ประเมินผลโปรแกรม การประชุมปฏิบัติการเรื่องการประเมินผลการเรียนของนิสิต, การประเมินผลโครงการประชุม : หลักการและการประยุกต์ใช้* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุรกุล เจนอบรม (2534) *วิทยาการผู้สูงอายุ* กรุงเทพมหานคร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุดารัตน์ สุมนะกุล (2532) “การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมโครงการฝึกอบรมยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุรพล ไมยวงษ์ (2536) “การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมนายอำเภอของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เสนาะ ตีเยาว์และคณะ (2527) *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์บรรณกิจ
- เสน่ห์ รุ่ยโต (2544) *การฝึกอบรมเชิงระบบ (System Training) ฉบับปรับปรุง* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อัจฉรา หัศบำเรอ (2538) “การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประสัมพันธ์ ฝ่ายอำนวยการ ของโรงเรียนประชาสัมพันธ์” วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อาชวัน วายวานนท์ (2510) “การประเมินผล” *พัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับพิเศษ 2509* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อาชญญา รัตนอุบล (2540) *กระบวนการการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน* กรุงเทพมหานคร ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อภิสิทธิ์ ชั่ววงศ์ญาติ (2537) “การประเมินโครงการฝึกอบรมนักบริหารงานทางระดับสูง กรมทางหลวง” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- อนุชิต ชุนสวัสดิกุล (2535) *กระบวนการฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน เอกสารอัดสำเนา* สำนักงาน ก.พ.
- Carter V. Good (1973) *A history of American education*. New York: Macmillan.
- Cronbach Lee J (1975) “*Coures Improment Though Evaluation*”, In *Educational Evaluation Theory and Practice* . B.R. Worthen and I.R. Sanders; (Ed). Worthington: Charles A.Jones.
- Flippo, Edwin B. Management: (1966) *A Bchavioral Approach*. Boston: Allyn and Bacon,
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970) “*Determining sample size for research activities*”, *Educational and Psychological Measure mint*, 30 (3).

- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970) "*Determining sample size for research activities*", Educational and Psychological Measure ment, 30 (3).
- Harbison, Frederick H. and Myers, Charles (1964) *A. Education Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resources Development*. New York: Mac Grow Hill.
- Leas, E. E. A: ( 1987 ) "A Study of the pre-services preparation of selected elementary principals on the State of Ohio",Dissertations Abstracts International, 48 (12), 3265 – A:
- Mess, R.L., A: (1980 ) "*The knowledge and skills needs by school principals in teacher evaluation and faculty development*", Dissertations Abstracts International, 40 (8), 4331
- Scriven M. (1967) "*The methodology of evaluation*", *Perspectives of curriculum evaluation* . Chicago: Rand McNally.
- Weiss C.H., (1972) *Evaluation acting Program*. Boston: Allyn & Bacon.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

## รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิต

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการคุณภาพบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐ

ผู้อำนวยการโครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ที่อยู่ เลขที่ 3 ซอยจินตะเขว ถนนสุทธิกษัตริย์ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10320

โทรศัพท์ : 02-2778257, 02-2768059

โทรสาร : 02-2768059

2. ดร.วัฒนา ล่วงลี

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาลัยนวัตกรรมสังคม (College of Social Innovation)

ศูนย์ศึกษาวิภาวดี มหาวิทยาลัยรังสิต

ที่อยู่ อาคาร ทีเอสที ทาวเวอร์ ชั้น 21 – 22

เลขที่ 21 ซอยวิภาวดี 9 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ : 0-2617-5853-8

โทรสาร : 0-2617-5859

3. นายอุดม เกียรติศิริ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาหมอดินอาสา สำนักนิเทศเพื่อการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการพัฒนา

ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

โทรศัพท์ : 0-2579-41949 ต่อ 1338

## ภาคผนวก ข

## แบบสอบถาม

**ตอนที่ 1** เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรมในด้านบริบท ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

**แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง**

**“การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน”**  
คำชี้แจง แบบประเมินผลนี้ ใช้เพื่อการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพ การดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน

➤ **แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**

ชื่อ – นามสกุล .....

ตำแหน่งหมอดินอาสาประจำตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

**1. เพศ**

ชาย

หญิง

**2. ปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามอายุเท่าใด**

15 - 20 ปี

21 - 25 ปี

26 - 30 ปี

31 - 35 ปี

36 - 40 ปี

41 - 45 ปี

46 - 50 ปี

51 - 55 ปี

56 - 60 ปี

มากกว่า 60 ปีขึ้นไป

**3. การศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามระดับใด**

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษา

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านเห็นว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมเหมาะสมในประเด็นต่างๆต่อไปนี้ในระดับใด 1. วัตถุประสงค์เพื่อให้มีความชัดเจนเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของกรมพัฒนาที่ดิน					
2. วัตถุประสงค์เพื่อสนองปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของหมอดินอาสา					
3. วัตถุประสงค์เพื่อสอดคล้องและตรงกับความสนใจของหมอดินอาสา					
4. วัตถุประสงค์เพื่อมุ่งให้พัฒนาศักยภาพความรู้และความเข้าใจให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน					
5. วัตถุประสงค์เพื่อมุ่งให้พัฒนาทักษะและประสบการณ์ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในยุคปัจจุบัน					
6. วัตถุประสงค์เพื่อมุ่งให้พัฒนาทัศนคติให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน					
7. วัตถุประสงค์เพื่อมุ่งให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
8. วัตถุประสงค์เพื่อมุ่งให้มีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการเปลี่ยนแปลงของกรมพัฒนาที่ดิน					
9. วัตถุประสงค์เพื่อมุ่งให้ได้ศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของกรมพัฒนา					
10. วัตถุประสงค์เพื่อการผสมผสานความต้องการเป็นอย่างดีของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านและเป้าหมายของกรมพัฒนาที่ดิน					

**ตอนที่ 2** เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมและความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมในด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยเนื้อหา สถานที่ วิทยากร อุปกรณ์ เจ้าหน้าที่บริหาร โครงการอาหาร เอกสารประกอบการฝึกอบรม และงบประมาณ

คำแนะนำ โปรดเขียน  $\sqrt$  ลงในช่องว่างทางขวามือตามความเป็นจริงเพียงข้อละ 1 เครื่องหมายและเติมค่าลงในช่องว่างตามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับหลังการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ และบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบล					
12. ท่านเห็นว่าการฝึกอบรมครั้งนี้เสริมสร้างทัศนคติและพฤติกรรมในทางที่ดี					
13. ท่านเห็นว่าการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ					
14. การฝึกอบรมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่หมอดินอาสาประจำตำบล					
15. ท่านมั่นใจว่าจะนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
16. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมสามารถสร้างหมอดินอาสาให้มีคุณธรรม มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน					
17. ท่านเห็นว่ากิจกรรมในการฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน					



รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18. เนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรมมีความทันสมัยและเหมาะสมกับสถานะในปัจจุบัน					
19. เนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดไว้					
20. การแบ่งเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ (แต่ละเรื่อง) มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด					
21. การศึกษาดูงานในพื้นที่					
22. สภาพโดยทั่วไปของสถานที่ฝึกอบรม					
23. บรรยากาศและความสะดวกในห้องอบรม					
24. ห้องพักมีความสะดวกสบาย					
25. บรรยากาศและความสะดวกในห้องพัก					
26. ความปลอดภัยของที่พักระหว่างการฝึกอบรม					
27. ที่ตั้งของสถานที่ฝึกอบรมเหมาะสม					
28. วิทยากรแจ้งวัตถุประสงค์ของวิชาก่อนการฝึกอบรม					
29. วิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม					
30. วิทยากรบรรยายตรงตามจุดประสงค์ของวิชา					
31. วิทยากรแจ้งวัตถุประสงค์ของวิชาก่อนการฝึกอบรม					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32. วิทยาการบรรยายตรงตามจุดประสงค์ของวิชา					
33. วิทยาการอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนตรงประเด็น					
34. วิทยากรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย					
35. วิทยากรมีเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้					
36. วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้อบรมซักถามและแสดงความคิดเห็น					
37. วิทยากรให้ความเป็นกันเองกับผู้อบรม					
38. วิทยากรสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการอบรมได้อย่างถูกต้อง					
39. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในห้องอบรมมีความทันสมัย และใช้งานได้ดี					
40. สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมหมอดินอาสา					
41. สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความถูกต้อง ชัดเจน แม่นยำ หรือใช้งานได้ดีและมีประสิทธิภาพ					
42. ห้องอบรมมีระบบเสียงและโสตทัศนูปกรณ์ที่เหมาะสม					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น/ความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
43. เจ้าหน้าที่บริหาร โครงการมีจำนวนเพียงพอ					
44. เจ้าหน้าที่คอยให้บริการและอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสม					
45. เจ้าหน้าที่มีอัธยาศัยดี ในการต้อนรับรวมถึงการตอบข้อซักถามแก่ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม					
46. เจ้าหน้าที่มีการเตรียมความพร้อมในการรับรายงานตัว					
47. อาหารมีปริมาณและมีมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม					
48. น้ำดื่มภายในบริเวณสถานที่ฝึกอบรมและในห้องพักมีความเหมาะสมและเพียงพอ					
49. เอกสารประกอบการฝึกอบรมแต่ละรายวิชามีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง					
50. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความถูกต้องชัดเจน แม่นยำ เข้าใจง่ายและตรงตามเนื้อหาตามขอบข่ายรายวิชา					
51. อัตราค่าเบี้ยเลี้ยงและยานพาหนะในการเดินทางมาฝึกอบรมมีความเหมาะสม					

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมในด้านกระบวนการ ประกอบด้วย แผนการจัดการฝึกอบรมและการปฏิบัติจริง ความเหมาะสมของเนื้อหาและการจัดกิจกรรม ตามหลักสูตร ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับและกิจกรรมการฝึกอบรม

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
52. การดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปตามตารางการฝึกอบรมที่กำหนดไว้					
53. การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาทั้งหมดที่ได้รับการฝึกอบรมมา					
54. การจัดระบบงาน และประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รัดกุม					
55. มีการแนะนำรายละเอียดที่สำคัญในการฝึกอบรมแก่ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย					
56. มีการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาได้เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมไม่เร่งรีบจนเกินไป และเข้าใจง่าย					
57. สัดส่วนระหว่างภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและสัมพันธ์กัน					
58. กิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการในการนำไปใช้					
59. บรรยากาศการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง					
60. การฝึกอบรมสามารถนำเสนอเนื้อหาทางวิชาการได้ชัดเจน ถูกต้อง					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
61. ในกิจกรรมการฝึกอบรมทำให้ท่านได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมท่านอื่น					
62. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆที่จัดไว้ตามหลักสูตร					
63. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป					

ตอนที่ 4 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
64. ภายหลังจากการฝึกอบรมผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ เนื้อหา ที่ได้รับทั้งหมด ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน					
65. ภายหลังจากการฝึกอบรมผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจจากเนื้อหาที่ได้รับทั้งหมดไปใช้ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ					
66. ภายหลังจากการฝึกอบรมทำให้ท่านสามารถอ่านและใช้แผนที่ รวมถึงรายงานต่าง ๆ ที่กรมพัฒนาที่ดินนำไปติดตั้งไว้ที่ศูนย์บริการ ได้อย่างถูกต้อง					
67. ภายหลังจากการฝึกอบรมทำให้ท่านสามารถถ่ายทอด และพร้อมที่จะอธิบายให้เกษตรกรและผู้สนใจทราบถึงเนื้อหาและข้อมูลที่ท่านได้รับมาจากการฝึกอบรม แก่บุคคลสนใจท่านอื่น เช่น เกษตรกร ฯลฯ					
68. ภายหลังจากการฝึกอบรมทำให้ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ สื่อ โสตทัศนูปกรณ์ หรือ เครื่องมือที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างถูกต้อง					
69. ภายหลังจากการฝึกอบรมสามารถเพิ่มทักษะเทคนิควิธีการที่เกี่ยวข้องขอหมอดินอาสาแก่ท่านอย่างถูกต้อง					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น/ความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
70. ภายหลังจากฝึกอบรมทำให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการจัด องค์กรผู้นำด้านเกษตร เช่น กลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ทดแทน สารเคมีทางการเกษตร					
71. ภายหลังจากฝึกอบรมท่านได้นำบทบาทหน้าที่การเป็น ผู้นำไปใช้ในการบริหารงานกลุ่มต่างๆ					
72. ภายหลังจากฝึกอบรมท่านได้ใช้ภาวะการเป็นผู้นำในการ จัดการและบริหารงานให้แก่กลุ่มชุมชนต่างๆที่เกี่ยวข้องได้					
73. ภายหลังจากฝึกอบรมท่านเข้าใจแผนพัฒนาทรัพยากร ที่ดินระดับตำบลโดยสามารถให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการ บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผนงบประมาณ ของตำบลของท่านได้					
74. ภายหลังจากฝึกอบรมท่านสามารถเป็นหมอดินอาสาที่ ทำหน้าที่ส่งเสริมเผยแพร่ข่าวสาร, ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินของ กรมพัฒนาที่ดินสู่เกษตรกรทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
75. ภายหลังจากฝึกอบรมหมอดินอาสาท่านสามารถเข้าร่วม กิจกรรมที่กรมพัฒนาที่ดินมอบหมายได้ตรงตามคุณลักษณะของ การเป็นหมอดินอาสา					
76. ท่าน(หมอดินอาสา)ได้ร่วมวางแผนการจัดทำจุดเรียนรู้ แปลงสาธิตงานพัฒนาที่ดินในตำบลที่สังกัดได้					
77. ภายหลังจากฝึกอบรมท่านสามารถใช้ความรู้ความ เข้าใจและเข้าถึงบทบาทในการเป็นหมอดินอาสาประจำตำบลมา ใช้ในการขับเคลื่อนงานของกรมพัฒนาที่ดินในโครงการต่างๆที่ เกี่ยวข้องในพื้นที่ได้อย่างดี เช่น การศึกษาดูงานนอกพื้นที่ ฯลฯ					

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ**

1. ท่านคิดว่า การฝึกอบรมครั้งนี้มีข้อดีอะไรบ้าง

2.1 ด้านเนื้อหาวิชาของหลักสูตร

.....  
.....  
.....  
.....

2.2 ด้านวิทยากรของหลักสูตร

.....  
.....  
.....  
.....

2.3 ด้านผู้จัดการฝึกอบรม

.....  
.....  
.....  
.....

2.4 ด้านสถานที่จัดฝึกอบรม

.....  
.....  
.....  
.....

2.5 ด้านสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ และเอกสารประกอบการฝึกอบรม

.....  
.....  
.....  
.....

2.6 ด้านอื่น ๆ

.....  
.....  
.....  
.....



3. ข้อควรปรับปรุง แก้ไข อะไรบ้าง

3.1 ด้านเนื้อหาวิชาของหลักสูตร

.....  
.....  
.....  
.....

3.2 ด้านวิทยากรของหลักสูตร

.....  
.....  
.....  
.....

3.3 ด้านผู้จัดการฝึกอบรม

.....  
.....  
.....  
.....

3.4 ด้านสถานที่จัดฝึกอบรม

.....  
.....  
.....  
.....

3.5 ด้านสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ และเอกสารประกอบการฝึกอบรม

.....  
.....  
.....  
.....

3.6 ด้านอื่น ๆ

.....  
.....  
.....  
.....

๑ ท่านคิดว่า กรมพัฒนาที่ดิน สมควรสนับสนุนปัจจัยอะไรบ้างในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหมอดินอาสาประจำตำบล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ภาคผนวก ก**  
**หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง**

**โครงการฝึกอบรม หลักสูตร**  
**"การพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล ปีงบประมาณ 2552"**

**หลักการและเหตุผล**

กรมพัฒนาที่ดินได้จัดตั้งหมอดินอาสา ขึ้นมาช่วยงานในการดูแลรักษาทรัพยากรดินตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ปัจจุบันมีหมอดินอาสา ประมาณ 55,000 คน เป็นตัวแทนของกรมพัฒนาที่ดิน ในระดับหมู่บ้าน ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานด้านการพัฒนาที่ดิน ตลอดจนให้คำแนะนำแก่เกษตรกรในพื้นที่ในการจัดการ แก้ไขปัญหาความเสื่อมโทรมของดิน โดยหมอดินอาสาจะทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างเกษตรกรในหมู่บ้านกับกรมพัฒนาที่ดิน รวมทั้งร่วมดำเนินกิจกรรม ต่างๆ ของกรมพัฒนาที่ดิน

หมอดินอาสาประจำตำบล เป็นผู้ทำการเกษตรถูกต้องตามหลักวิชาการพัฒนาที่ดิน เป็นตัวอย่างให้กับเกษตรกรข้างเคียง และสามารถให้คำแนะนำ เผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน ให้แก่เพื่อนบ้านในหมู่บ้านในตำบล และเป็นวิทยากรด้านการพัฒนาที่ดินประจำศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรชุมชน เป็นเจ้าของพื้นที่การเกษตรที่ใช้เป็นจุดเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาที่ดิน เป็นผู้แจกจ่ายเอกสารเผยแพร่ รวมทั้งวัสดุการเกษตรของการพัฒนาที่ดิน เช่น สารเร่ง พด.1 พด.2 พด.3 กล้าแฝก ฯลฯ

การพัฒนาหมอดินอาสาประจำตำบล เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินได้ตามบทบาทที่กรมพัฒนาที่ดินคาดหวัง ได้กำหนดการฝึกอบรมไว้ปีละ 2 ครั้ง ครั้งละ 2 วัน ดังนี้

**การดำเนินการครั้งแรก**

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ในปีงบประมาณ 2552
- โครงการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตร และข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนผลประโยชน์ที่หมอดินอาสาประจำตำบลจะได้รับ
2. เพื่อให้มีความรู้ในเรื่องการทำปุ๋ยอินทรีย์คุณภาพสูง การใช้ประโยชน์ ซุปเปอร์ พด.1, 2, 3 และโปรแกรมสำเร็จรูปดินไทย และธาตุอาหารพืชและการจัดการดินและปุ๋ยรายแปลงเพื่อเพิ่มผลผลิตพืช
  3. ภาวะโลกร้อนและผลกระทบ ตลอดจนการทำเกษตรที่เหมาะสมเพื่อลดภาวะโลกร้อน

**กำหนดการฝึกอบรม (2 วัน)**

**วันแรกของการฝึกอบรม**

08.30 - 09.30 น.	ลงทะเบียน
09.30 - 10.00 น.	พิธีเปิด
10.00 - 11.00 น.	งานของ สพด. และบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบล ปีงบประมาณ 2552 และระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ว่าด้วยการบริหารงานอาสาสมัครเกษตร พ.ศ. 2551

## การดำเนินการครั้งที่ 2

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสวนาและอภิปรายปัญหาอุปสรรคและแนวทางการปฏิบัติงานหมอดินอาสาประจำตำบล การดำเนินงานเครือข่ายหมอดินอาสาและการดำเนินการโครงการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตร
2. เพื่อศึกษางานจุดเรียนรู้หรือพื้นที่การเกษตรที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้านการพัฒนาที่ดิน สร้างวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องในการเป็นผู้นำด้านพัฒนาที่ดิน

### กำหนดการฝึกอบรม (2 วัน)

#### วันแรกของการฝึกอบรม

- |                  |   |
|------------------|---|
| 08.00 - 09.00 น. | ลงทะเบียน   |
| 09.00 - 09.30 น. | พิธีเปิด  |
| 09.30 - 11.00 น. | เสวนาปัญหาอุปสรรค แนวทางการปฏิบัติงานหมอดินอาสาประจำตำบล และการดำเนินงานเครือข่าย |
| 11.00 - 17.00 น. | ศึกษางานจุดเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างวิสัยทัศน์                      |

#### วันที่สองของการฝึกอบรม

- |                  |  |
|------------------|--|
| 08.00 - 16.00 น. | ศึกษางานจุดเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ (ต่อ) |
| 16.00 - 16.30 น. | การซักถาม/ สรุปสาระการอบรม/ ประเมินผล และปิดการฝึกอบรม             |

### รายละเอียดหัวข้อวิชา

#### 1. ศึกษางานจุดเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี

วัตถุประสงค์: เพื่อเป็นการเสริมความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กับเกษตรกรตัวอย่าง เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์สามารถนำไปปรับใช้ในพื้นที่ของตนเอง

เนื้อหา: ประสบการณ์การบริหารจัดการฟาร์ม ในด้านดิน น้ำ และพืช ที่เหมาะสมในพื้นที่ของเกษตรกรตัวอย่าง

วิธีการ: บรรยาย และศึกษาสภาพจริงในพื้นที่

#### 2. การซักถาม/ สรุปสาระการอบรม/ ประเมินผล

วัตถุประสงค์: เพื่อเป็นการทบทวนความรู้จากการฝึกอบรมที่ผ่านมา

วิธีการ: บรรยายสรุป และประเมินผลความรู้

11.00 - 12.00 น.	โครงการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตร
12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 14.30 น.	อภิปราย เพื่อ - กำหนดแนวทางการดำเนินการร่วมกัน ระหว่าง สพค. กับ หมอดินอาสาประจำตำบล - กำหนดพื้นที่และวิธีการดำเนินการในแต่ละโครงการที่ สพค. รับผิดชอบร่วมกับหมอดินอาสาประจำตำบลที่ดูแลพื้นที่ ภาวะโลกร้อนและการดำเนินการของกรมพัฒนาที่ดิน
15.00 - 16.30 น.	

#### วันที่สองของการฝึกอบรม

08.30 - 09.30 น.	โปรแกรมสำเร็จรูปดินไทย และธาตุอาหารพืช
09.30 - 10.30 น.	โปรแกรมการจัดการดินและปุ๋ยรายแปลงเพื่อเพิ่มผลผลิตพืช
10.30 - 12.00 น.	ปุ๋ยอินทรีย์คุณภาพสูงและการใช้ประโยชน์ ชูเปอร์ พด.1, 2, 3
12.00 - 13.00 น.	รับประทานอาหาร
13.00 - 16.00 น.	ศึกษาดูงานโรงปุ๋ยอินทรีย์ในพื้นที่

#### รายละเอียดหัวข้อวิชา

1. งานของ สพค. และบทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบล ปีงบประมาณ 2552

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้รับทราบบทบาทภารกิจที่หมอดินอาสาระดับตำบล จะดำเนินการ กิจกรรมต่างๆ เป้าหมาย การบริการของกรมพัฒนาที่ดิน และการรายงานผลการปฏิบัติ

เนื้อหา : - บทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาประจำตำบลในการรับเคลื่อนงานของ กรมพัฒนาที่ดินในโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ได้แก่ โครงการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตร / เขตพัฒนาที่ดิน / โครงการเกษตรอินทรีย์ / แหล่งน้ำ / ผัก

- แนะนำหมอดินอาสาประจำตำบล การจัดทำจุดเรียนรู้แปลงสาธิตงานพัฒนา ที่ดินในตำบล

- การติดต่อสื่อสารระหว่างหมอดินอาสาประจำตำบล หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน และเจ้าหน้าที่ สพค.

วิธีการ : บรรยาย และตอบข้อซักถามเป็นระยะ

## 2. โครงการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตร

**วัตถุประสงค์ :** ให้มีความรู้ความเข้าใจ โครงการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตรสามารถชี้แจงประโยชน์ของการจัดตั้งกลุ่มฯ และการดำเนินการสนับสนุนรองกรมพัฒนาที่ดิน และช่วยรวบรวมเกษตรกร เพื่อจัดตั้งกลุ่มฯ ในพื้นที่ของตนเอง

**เนื้อหา :** แนวทางและขั้นตอนการดำเนินการโครงการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตร ตลอดจนประโยชน์ของการจัดตั้งกลุ่มฯ และสิ่งที่จะได้รับการสนับสนุนจากกรมพัฒนาที่ดิน ผลการจัดตั้งกลุ่ม ปี 2552 / การสนับสนุนกลุ่มที่จัดแล้วในปี 2551 / บทบาทของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน

**วิธีการ :** บรรยาย

## 3. อภิปราย

**วัตถุประสงค์ :** - กำหนดแนวทางการดำเนินการ ร่วมกัน ระหว่าง สพด. กับ หมอดินอาสาประจำตำบล  
- กำหนดพื้นที่และวิธีการดำเนินการในแต่ละโครงการที่ สพด. รับผิดชอบร่วมกับหมอดินอาสาประจำตำบล ที่ดูแลพื้นที่

**เนื้อหา :** จัดให้มีการอภิปรายวิเคราะห์เป้าหมายและปริมาณงานของสถานีพัฒนาที่ดินใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับหมอดินอาสาแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการ ตลอดจน ปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น เพื่อที่จะกำหนดแผนการดำเนินงานใน ปีงบประมาณ 2551 ต่อไป

**วิธีการ :** อภิปราย และแบ่งกลุ่ม

## 4. ภาวะโลกร้อนและการดำเนินการรองกรมพัฒนาที่ดิน

**วัตถุประสงค์ :** ให้มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากภาวะโลกร้อน ตลอดจนบทบาทหน้าที่และการดำเนินการรองกรมพัฒนาที่ดินในการแก้ไขปัญหา

**เนื้อหา :** สาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะเรือนกระจกและภาวะโลกร้อน / ผลกระทบที่เกิดขึ้น / สนธิสัญญาระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีส่วนร่วม / การดำเนินการของประเทศไทย / บทบาทของกรมฯ และหมอดินอาสา

**วิธีการ :** บรรยาย

## 5. โปรแกรมสำเร็จรูปดินไทย และธาตุอาหารพืช

วัตถุประสงค์: ให้มีความรู้ ความเข้าใจในโปรแกรมสำเร็จรูป ธาตุอาหารของพืชและความต้องการของพืช และประโยชน์ของโปรแกรม

เนื้อหา: สารละลายธาตุของโปรแกรมสารชีววิธีใช้โปรแกรม ประโยชน์ที่จะได้รับจากโปรแกรม  
วิธีการ: บรรยาย และสารชีววิธีใช้

## 6. โปรแกรมการจัดการดินและปุ๋ยรายแปลงเพื่อเพิ่มผลผลิตพืช

วัตถุประสงค์: ให้มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้ประโยชน์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประโยชน์ในการลดใช้ปุ๋ยเคมี การเก็บตัวอย่างดิน

เนื้อหา: สารละลายธาตุของโปรแกรม สารชีววิธีใช้โปรแกรม ประโยชน์ที่จะได้รับจากโปรแกรม  
วิธีการ: บรรยาย และสารชีววิธีใช้

## 7. ปุ๋ยอินทรีย์คุณภาพสูง และการใช้ประโยชน์ ชุบเปอร์ พด.1, 2 และ 3

วัตถุประสงค์: ให้มีความรู้ความเข้าใจ การใช้ประโยชน์ผลิตภัณฑ์ พด.(ชุบเปอร์ พด.1, 2 และ 3) สามารถนำไปถ่ายทอดให้กลุ่มเกษตรกรได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ของตนเอง

เนื้อหา: ความรู้ในการผลิต และการใช้ประโยชน์ปุ๋ยหมักจุลินทรีย์ควบคุมเชื้อสาเหตุโรคพืช ปุ๋ยอินทรีย์น้ำและสารป้องกันแมลง ป้องกันศัตรูพืช ชุบเปอร์ พด.1, 2 และ 3

วิธีการ: บรรยาย

## 8. ศึกษาคุณภาพปุ๋ยอินทรีย์ในพื้นที่

วัตถุประสงค์: เพื่อให้เป็นการเสริมความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การผลิตปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยอินทรีย์คุณภาพสูง

เนื้อหา: การผลิตปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยอินทรีย์คุณภาพสูง ในโรงปุ๋ยอินทรีย์

วิธีการ: บรรยาย และศึกษาการดำเนินการจริงในโรงปุ๋ยอินทรีย์

หลักสูตรการอบรมของนิสิตอาสาประจำตำบล  
ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2562 (ดำเนินการอบรม 2 วัน)

8.30 – 9.30	9.30 – 10.00	10.00 – 11.00	11.00 - 12.00	12.00 – 13.00	13.00 – 14.30	15.00 – 16.30
ลงทะเบียน - พบพบตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลประวัติของนิสิตอาสา และนำข้อมูลไปขึ้นทะเบียนในใบแจ้งข้อมูลประวัติของนิสิตอาสา - อบรมประวัติการทำ การเกษตร การใช้ที่ดินในปัจจุบัน ตลอดจน การใช้ปัจจัยการผลิตและความรู้ ผลิตภัณฑ์บนผลผลิตอาสา มีอยู่ - สำหรับนิสิตอาสาที่ยังไม่สมัคร เป็น อจน. ก็ให้เขียนใบสมัคร เพื่อ รวมรวมส่งขึ้นทะเบียนที่ สำนักงาน เกษตรจังหวัด	พิธีเปิด - แนะนำของนิสิตอาสาอาสาและจังหวัดคำชะอี - อำนวยการและเครื่องใช้	งานของ สทศ. และบทบาทหน้าที่ของของนิสิตอาสาประจำหมู่บ้าน ในปีงบประมาณ 2562 และระเบียบกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานอาสาสมัครเกษตร พ.ศ. 2551 - เขตพัฒนาที่ดิน - โครงการเกษตรอินทรีย์ - แหล่งน้ำ - แสง - ระเบียบอาสาสมัครเกษตร พ.ศ. 2551 และการขึ้นทะเบียนอาสาสมัครเกษตร	โครงการจัดตั้งกลุ่ม เกษตรกรไร้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตร - การจัดตั้งกลุ่ม ปี 2562 - การสนับสนุนกลุ่ม ตั้งแต่ ปี 2551 - บทบาทของของนิสิตอาสาประจำหมู่บ้าน	พัก รับประทานอาหารกลางวัน	อภิปราย เพื่อ กำหนดแนวทางการ ดำเนินการ ร่วมกับ ระหว่าง สทศ. กับ พจนินอาสาประจำ ตำบล - กำหนดพื้นที่ และ วิธีการ ดำเนินการใน แต่ละโครงการที่ สทศ. รับผิดชอบ ร่วมกับของนิสิตอาสา ประจำตำบล ที่ดูแลพื้นที่	การอภิปรายและการ ดำเนินการของ กรมพัฒนาที่ดิน - สาเหตุ - ผลกระทบที่เกิดขึ้น - สนับสนุนของ การดำเนินการของ ประเทศไทย - บทบาทของกรมฯ และของนิสิตอาสา

หลักสูตรการอบรมของนิสิตอาสาประจำตำบล  
ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2562 (ดำเนินการอบรม 2 วัน)

วัน	8.30 – 9.30	9.30 – 10.30	10.30 - 12.00	พัก	13.00 – 16.30
วันที่สอง ของการอบรม	โปรแกรมสำเร็จรูปปศุสัตว์ และสุขภาพสัตว์ - สาเหตุสำคัญของ โปรแกรม - สาเหตุอาหารของพืช และความต้องการของพืช - ประโยชน์ที่ได้รับจาก โปรแกรม	โปรแกรมการจัดการดิน และปุ๋ยธาตุและเพื่อเพิ่มผลผลิตพืช - สาเหตุสำคัญและ ประโยชน์ของโปรแกรม - การเก็บตัวอย่างดิน - สาเหตุวิธีการใช้โปรแกรม	ปุ๋ยอินทรีย์ดีคุณภาพสูง และการใช้ประโยชน์ ขุปลีปศุ พ.ศ. 1, 2, 3	พัก รับประทานอาหารกลางวัน	ศึกษาดูงานโรงปุ๋ยอินทรีย์อินพื้นที่



**การดำเนินการครั้งที่ 2**  
**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อเสวนาและอภิปรายปัญหาอุปสรรคและแนวทางการปฏิบัติงานหมอดินอาสาประจำตำบล การดำเนินงานเครือข่ายหมอดินอาสาและการดำเนินการโครงการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมีทางการเกษตร

2. เพื่อศึกษาคูงานจุดเรียนรู้หรือพื้นที่การเกษตรที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้านการพัฒนาที่ดิน สร้างวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องในการเป็นผู้นำด้านการพัฒนาที่ดิน

**กำหนดการฝึกอบรม (2 วัน)**

**วันแรกของการฝึกอบรม**

08.00 - 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 - 09.30 น.	พิธีเปิด
09.30 - 11.00 น.	เสวนาปัญหาอุปสรรค แนวทางการปฏิบัติงานหมอดินอาสาประจำตำบล และการดำเนินงานเครือข่าย
11.00 - 17.00 น.	ศึกษาคูงานจุดเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างวิสัยทัศน์

**วันที่สองของการฝึกอบรม**

08.00 - 16.00 น.	ศึกษาคูงานจุดเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ (ต่อ)
16.00 - 16.30 น.	การซักถาม/ สรุปสาระการอบรม/ ประเมินผล และปิดการฝึกอบรม

**รายละเอียดหัวข้อวิชา**

**1. ศึกษาคูงานจุดเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี**

**วัตถุประสงค์ :** เพื่อเป็นการเสริมความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กับเกษตรกรตัวอย่าง เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์สามารถนำไปปรับใช้ในพื้นที่ของตนเอง

**เนื้อหา :** ประสบการณ์การบริหารจัดการฟาร์ม ในด้านดิน น้ำ และพืช ที่เหมาะสมในพื้นที่ของเกษตรกรตัวอย่าง

**วิธีการ :** บรรยาย และศึกษาสภาพจริงในพื้นที่

**2. การซักถาม/ สรุปสาระการอบรม/ ประเมินผล**

**วัตถุประสงค์ :** เพื่อเป็นการทบทวนความรู้จากการฝึกอบรมที่ผ่านมา

**วิธีการ :** บรรยายสรุป และประเมินผลความรู้



ที่ ศธ 0522.17/บ .1.

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ มกราคม 2552

เรื่อง ขอบเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวถิต

ที่จะส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายประเสริฐ รวยเลิศ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การประเมินผล โครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน " ตามโครงการวิทยานิพนธ์ ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งตรรก์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศร 0522.17/บ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

มกราคม 2552

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วัฒนา ล่วงลือ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายประเสริฐ รวยเลิศ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมนอกระบบอาสาสมัครงานสังคมที่คืนเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน " ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศษ 0522.17/บ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อําเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

มกราคม 2552

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอุดม เกียรติศิริ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายประเสริฐ รวยเลิศ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผล โครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน" ตามโครงการวิทยานิพนธ์ ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งทรงศักดิ์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศษ 0522.17/บ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช  
ตำบลบางซุง อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

มกราคม 2552

เรื่อง ขอบริเวนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วัฒนา ถ่วงถือ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายประเสริฐ รวยเลิศ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมของคณาจารย์สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 กรมพัฒนาที่ดิน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612

สำเนา

56/1 หมู่ 24 ถ.คดั่งอาวุธ

ค.จ.ม.ใหญ่ อ.เมือง จ.อุบลราชธานี

34000

15 กรกฎาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4

เนื่องด้วย นายประเสริฐ รวณเลิศ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รหัส 2493009225 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสาสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวถิต เป็นประธานกรรมการขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย มีความประสงค์ที่จะขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสถานีพัฒนาที่ดินภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเสริฐ รวณเลิศ)

นักศึกษารหัส 2493009225

**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ</b>	นายประเสริฐ รวยเลิศ
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	28 กันยายน 2497
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร
<b>ประวัติการศึกษา</b>	ปริญญาส่งเสริมการเกษตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
<b>สถานที่ทำงาน</b>	สถานีพัฒนาที่ดินนครพนม ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
<b>ตำแหน่ง</b>	นักวิชาการเกษตร ชำนาญการ