



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การประเมินผลการฝึกอบรมเครือข่ายคณาจารย์ของ
สถาบันเครือข่ายคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

คณะผู้วิจัย

อาจารย์จินดา	เนืองจันทวงศ์
อาจารย์อารียา	บุญทวี
อาจารย์กัญญา	สิงห์ยศ
นางสาวอรอรอรณ	เล็กชะอุ่ม
นางสาวนวลดลดล	อนันต์ทิพย์
นางสาวจิตติรัตน์	เจนกสุวรรณกุล
นายณพนธ์	เพ็ญเงาเจริญ

ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมและท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ นครราชสีมา

๒๕๕๒

รายงานการวิจัย

การประเมินผลการฝึกอบรมเศรษฐิกิจพอเพียงของ
สถาบันเศรษฐิกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนทรินทร์

...โดย...

นายจินดา	เนืองจำนงค์
น.ส.อารียา	บุญทวี
นายกิตติ	สิงห์ยศ
น.ส.อรุณวรรณ	เล็กชะอุ่น
น.ส.นวลลลิตา	อนันตวิทย์
น.ส.จิตติรัตน์	แอนกสิวรรณกุล
นายณวัฒน์	เที่ยงเจริญ

ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมและท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนทรินทร์ ฉะเชิงเทรา

๒๕๕๒

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง	การประเมินผลการฝึกอบรมเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ผู้วิจัย	นายพนธ์ เทียงเจริญ
ผู้ร่วมวิจัย	นางสาวอรรณ เล็กชะอุ่ม นางสาวนวลลออ อนุสิทธิ์ นางสาวสุติรัตน์ เอนกสุวรรณกุล
ที่ปรึกษา	อาจารย์จินดา เนื่องจำนงค์ อาจารย์อารียา บุญทวี อาจารย์กิจจา สิงห์ยศ
หน่วยงาน	ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมและท้องถิ่น
ปีงบประมาณ	๒๕๕๒

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้เข้ารับการอบรมเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยปรากฏว่า

๑. ความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านความทันสมัยของเนื้อหาที่ได้รับการฝึกอบรม ความเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของผู้อบรม ประโยชน์ในการนำไปพัฒนาตนเอง ประโยชน์ในการนำไปพัฒนาอาชีพที่ประกอบในปัจจุบันหรือในอนาคต เป็นการเสริมความรู้ตามนโยบายของรัฐบาล

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก วิทยากรมีการกำหนดจุดหมายขอบข่ายและกิจกรรมเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงอย่างชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง อาจารย์และผู้เรียน มีกิจกรรมฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการนำไปพัฒนาการประกอบอาชีพ มีการเปิดโอกาสให้ฝึกทักษะด้วยตนเอง มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามถึงความรู้ในการอบรม มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเวลา

๓. ความคิดเห็นในผลผลิตของหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้อบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง ผู้อบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากฐานการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ผู้อบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมในครั้งนี้ไปปรับปรุงและพัฒนาอาชีพที่ประกอบอยู่ในปัจจุบันได้ ผลและประโยชน์ที่ได้จากการอบรม ผู้อบรมสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในชุมชนที่อาศัยอยู่ได้

Abstract

Title: Evaluation of Sufficiency Economy Training Conducted by Sufficiency Economy Institute, Rajabhat Rajanagarindra University

Researcher: Mr. Nawaphan Tiangcharoen

Co-researchers: Miss Orawan Lekcha-oom Miss Nuanla-or Anusit

Miss Thitirat Aneksuwankul

Advisors: Ajarn Jinda Nuangjumnong Ajarn Areeya Boonthawee

Ajarn Kitcha Singyot

Organization: The Center of Art, Culture and Local

Budget Year: 2009

The objective of this research is to evaluate the sufficiency economy training of Sufficiency Economy Institute, Rajabhat Rajanagarindra University. The samples were participants of sufficiency economy training course conducted by Sufficiency Economy Institute, Rajabhat Rajanagarindra University. The statistics of percentage and mean were used

The research findings were summarized as follows:

1. The opinion of training course in overview was at high level, especially the update content, being consistent with the background knowledge of the participants, benefits for self-improvement and benefits for career development presently or in the future according to the government policy.

2. The opinion of education procedure in overview was at high level. The instructors clearly defined goals, scope and activities of sufficiency economy. There were experiences shared between instructors and learners. At each learning base, there were activities which are suitable for career development. The learners had opportunity to practice on their own and were allowed to ask for more information. In addition, time schedule was suitable for learning.

3. The opinion of course outcome in overview was at high level. Participants had knowledge and had understood the sufficiency economy. Participants were able to use their knowledge and experiences from learning base to be applied in their daily lives. Participants were able to use the knowledge from this training to improve and develop their present career. Finally, participants could be the instructors to educate people in the community.

กิตติกรรมประกาศ

ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมและท้องถิ่น ร่วมกับ สถาบันเศรษฐกิจพอเพียงได้ทำการวิจัย เรื่อง
การประเมินผลการฝึกอบรมเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัย
ราชภัฏราชนครินทร์

นักวิจัยขอขอบพระคุณ ดร.วิวัฒน์ ศัลยกำธร ประธานมูลนิธิสิทธิดิกรมธรรมชาติ
อาจารย์ไทรภพ โคตรวงษา ผู้อำนวยการสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และร่วมมืออย่างดียิ่งจากผู้บริหาร
คณะบุคลากรประจำศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมและท้องถิ่นและสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัย
ราชภัฏราชนครินทร์รวมทั้งกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

คณะผู้วิจัย

ตุลาคม ๒๕๕๒

สารบัญ

กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
บทที่ ๑	๑
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๒
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
- ขอบเขตการวิจัย	๓
- ใจหายกรวิจัย	๓
บทที่ ๒	
- แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๔
- แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล	๔
- รูปแบบการประเมิน	๕
- แนวคิดในการประเมินผล	๖
- ประเภทของการประเมินโครงการ	๘
- แนวคิดการฝึกอบรม	๑๒
- ความหมายการฝึกอบรม	๑๒
- กระบวนการฝึกอบรม	๑๓
- การแบ่งประเภทการฝึกอบรม	๑๕
- หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑๘
- ความเป็นมาของการจัดตั้งศูนย์เศรษฐกิจพอเพียง	๒๑
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๓
บทที่ ๓	
- กรอบแนวคิดในเรื่องการศึกษา	๒๙
- นิยามปฏิบัติการ	๒๙
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๓๐
- เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	๓๐

- การเก็บรวบรวมข้อมูล ๓๐
- การวิเคราะห์ข้อมูล ๓๑

บทที่ ๕

- ข้อมูลทั่วไป ๓๒
- ความคิดเห็นในการฝึกอบรม ๓๖
- ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา ๓๘
- ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม ๓๙
- ความคิดเห็นในผลผลิตของหลักสูตร ๔๑
- ความรู้ที่ได้จากการอบรม ๔๓

บทที่ ๕

- สรุปข้อเสนอแนะ ๔๖

สารบัญตาราง

ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม	๖
ตารางที่ ๑ เพศ	๓๓
ตารางที่ ๒ อาชีพ	๓๓
ตารางที่ ๓ อายุ	๓๔
ตารางที่ ๔ วุฒิการศึกษา	๓๔
ตารางที่ ๕ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	๓๕
ตารางที่ ๖ เหตุผลในการเข้ารับการอบรม	๓๕
ตารางที่ ๗ ความคิดเห็นของหลักสูตรในการฝึกอบรม	๓๗
ตารางที่ ๘ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา	๔๐
ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นในผลผลิตของหลักสูตร	๔๒
ตารางที่ ๑๐ ระดับความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม	๔๓
ตารางที่ ๑๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา	๔๔
ตารางที่ ๑๒ ความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม	๔๕

สารบัญภาพ

แผนภูมิแสดงการฝึกอบรม

๑๘

แผนภาพแสดงแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข

๒๐

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา เพื่อปวงประชาและท้องถิ่น จัดการศึกษาทุกรูปแบบ ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ปวงชน สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผลิตและพัฒนาบุคลากรวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร(R&D) เพื่อการพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ บริการวิชาการแก่สังคมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นศูนย์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ปรับปรุง พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้วยเหตุข้างต้น ศูนย์เศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ จึงถือกำเนิดขึ้น เพื่อเป็นศูนย์ศึกษาและแหล่งเรียนรู้ พัฒนา วิจัยเป็นศูนย์เชื่อมโยงเครือข่ายการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาระหว่างท้องถิ่นกับมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในการศึกษาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ อันจะนำประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับปวงประชาและท้องถิ่น โดยมหาวิทยาลัยฯได้จัดตั้งศูนย์เศรษฐกิจพอเพียงตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยได้ดำเนินการมาเป็นเวลา ๔ ปี ปัจจุบันสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ได้อนุมัติให้ศูนย์เศรษฐกิจเปลี่ยนสถานภาพเป็นสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง ในการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์มียุทธศาสตร์ในด้านการบริการวิชาการสู่ท้องถิ่นและสืบสานโครงการพระราชดำริ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ โดยศูนย์เศรษฐกิจพอเพียงได้จัดกิจกรรมต่างๆเพื่อสืบสานโครงการตามแนวพระราชดำริและส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจและดำเนินตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงได้จัดกิจกรรมและโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

โดยมีกิจกรรมฐานฝึกปฏิบัติการเรียนรู้ดังนี้ คนมีน้ำยา คนเอาถ่าน คนติดดิน คนมีไฟ คนรักแม่ นาข้าวอินทรีย์ โรงสีข้าว ไบโอดีเซล การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำระบบชีวภาพ ปา ๓ อย่างประโยชน์ ๔ อย่าง และมีหลักสูตรการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆดังนี้ การพัฒนากิจกรรมสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การพึ่งตนเองตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาผู้นำเยาวชนสู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

การเลี้ยงกุ้งด้วยเทคโนโลยีชีวภาพ วิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียง เทคโนโลยีผลิตส้มด้วยชีวภาพ การจัดการน้ำเสียและขยะด้วยเทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีการผลิตไม้ผลอินทรีย์ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามแนวพระราชดำริ เทคนิคการวิเคราะห์แผนเชิงกลยุทธ์สู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์แก่น ยุทธศาสตร์สู่ครัวโลก สุขภาพวิถีไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงปรัชญาหลักการ แนวคิดในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การสร้างภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด การสร้างจิตสำนึกใหม่แบบพึ่งตนเอง การเรียนรู้กระแสการเปลี่ยนแปลง การรู้เท่าทัน

ปัจจุบันสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงได้จัดโครงการอบรมเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ปัจจุบันได้ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการอัญเชิญหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในวิถีการดำเนินงานและวิถีชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรโดยในปัจจุบันผู้สนใจเข้ารับการอบรมเป็นรุ่นที่ ๒๗

ดังนั้นการประเมินผลการฝึกอบรมเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ นอกจากจะเป็นการรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการอบรมแล้ว เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนาในการจัดอบรมยังจะทวีประโยชน์ให้กับผู้เข้ารับการอบรมให้มีทั้งความรู้ความเข้าใจและสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรวมทั้งองค์ความรู้และเทคนิคที่ได้จากการอบรมไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตและแนวทางในการประกอบอาชีพรวมทั้งการอยู่ร่วมกันในสังคมเพื่อมุ่งสู่สังคมแห่งความพอเพียงอันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยให้สัมฤทธิ์ผลดังที่กล่าวว่ามหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาและอาชีพให้กับบุคลากรในท้องถิ่นได้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

๒. เพื่อประเมินผลกระบวนการฝึกอบรม ของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์

๓. เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับเป้าหมายในการที่จะให้ประชาชนไปปรับใช้ในการ
การดำเนินชีวิตประจำวันและอาชีพได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ได้ศึกษากระบวนการฝึกอบรมของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์

๒. ได้ทราบผลการประเมินในกระบวนการฝึกอบรม ของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

๓. ทำให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับเป้าหมายในการที่จะให้ประชาชนไปปรับใช้ในการ
ดำเนินชีวิตประจำวันและอาชีพได้

ขอบเขตการวิจัย

กระบวนการประเมินผล	มี.ค. ๕๒	เม.ย. ๕๒	พ.ค. ๕๒	มิ.ย. ๕๒	ก.ค. ๕๒	ส.ค. ๕๒	ก.ย. ๕๒
๑. ศึกษาข้อมูลสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง	↔						
๒. ศึกษากระบวนการฝึกอบรม			↔				
๓. การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม				↔			
๔. การวิเคราะห์ข้อมูล						↔	
๕. การนำเสนอผลการวิจัยต่อมหาวิทยาลัย							↔

โจทย์ในการวิจัย

๑. ผู้อบรมมีความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหรือไม่

๒. ผู้อบรมสามารถนำความรู้และเทคนิคที่ได้จากกระบวนการฝึกอบรมของสถาบันเศรษฐกิจ
พอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวันได้หรือไม่

บทที่ ๒ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินผลการอบรมเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับเป็นพื้นฐานในการวิจัยประกอบไปด้วยดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

๒.๒ แนวคิดการฝึกอบรม

๒.๓ ความเป็นมาของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความหมายของการ “ประเมินผล” ไว้ว่า การประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการประเมินค่าของความสัมฤทธิ์ผล ซึ่งกำหนดได้ตามวัตถุประสงค์ของโครงการต่าง ๆ และพยายามที่จะวัดความเพียงพอ ประสิทธิภาพ และการยอมรับโครงการของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการประเมินผลโครงการสาธารณสุขเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพนิยมแบ่งผลที่เกิดจากการดำเนินโครงการเป็น ๔ ระดับ ได้แก่

๑. การประเมินด้านการเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติ การรับรู้ และทักษะที่จำเป็นในการกระทำพฤติกรรม ฯลฯ ซึ่งเป็นการประเมินผลที่เกิดจากการกระทำกิจกรรมโดยตรง การประเมินผลโครงการในระดับนี้ถือว่าเป็นการประเมินปัจจัยนำที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมสุขภาพ นอกจากปัจจัยนำแล้วบางโครงการหรือบางกรณีอาจจำเป็นต้องทำการประเมินการบริหารจัดการ ปัจจัยเอื้อและการใช้ปัจจัยเสริมในการส่งเสริมกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๒. การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพของกลุ่มเป้าหมายการประเมินในระดับนี้อาจจะจัดอยู่ในประเภทการประเมินผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมสุขภาพได้ ในแง่การประเมินผลแผนงาน / โครงการสาธารณสุขเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพนั้นถือว่าการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพเป็นการประเมินประสิทธิผลของแผนงานโครงการ

๓. การประเมินการเปลี่ยนแปลงของสภาวะด้านสุขภาพของกลุ่มเป้าหมายแต่ละคน เช่น ระดับน้ำตาลในปัสสาวะ ระดับความดันโลหิต น้ำหนักตัว ฯลฯ

๔. การประเมินการเปลี่ยนแปลงของปัญหาสาธารณสุข เช่น อัตราการป่วย อัตราการตาย การป่วยซ้ำที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น

ดังนั้น การประเมินผลการดำเนินงานโครงการสาธารณสุขเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพในระดับต่าง ๆ สามารถทำการประเมินได้ ๒ ลักษณะ คือ

๑. ประเมินประสิทธิผลของโครงการ หมายถึง การประเมินสัดส่วนระหว่างผลที่เกิดขึ้นจริงในช่วงระยะเวลาที่กำหนดกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผน

๒. การประเมินประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างผลที่เกิดจากการดำเนินงานกับปัจจัยนำเข้าทั้งหมดที่ใช้ไป แต่เนื่องจากในหลายกรณีมีความยุ่งยากในการเปลี่ยนค่าของผลและปัจจัยนำเข้าเป็นค่าของเงิน การประเมินประสิทธิภาพโครงการด้านสาธารณสุขจึงนิยมประเมินโครงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างโครงการด้วยกัน Green และ Stufflebeam ได้เสนอรูปแบบการประเมินผลโครงการที่เรียกว่า CIPP Model (C = Context I = Input P = Process P = Product or Outcome Evaluation)

ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินแบบวิเคราะห์โครงการ โดยพิจารณาสิ่งที่จะทำการประเมินตั้งแต่การประเมินบริบทจนถึงการประเมินผลของโครงการ ในส่วนของการประเมินผลของโครงการแบ่งการประเมินออกเป็น ๔ ระดับ โดยมีรูปแบบการประเมิน CIPP

รูปแบบการประเมิน CIPP

๑. การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation) ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนในการกำหนดวัตถุประสงค์

๒. การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างเพื่อกำหนดรูปแบบของโครงการ

๓. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการตัดสินใจในด้านการประยุกต์ใช้เพื่อควบคุมการดำเนินการของโครงการ

๔. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นข้อมูลในการจะช่วยตัดสินใจเพื่อตัดสินใจและดูผลสำเร็จของโครงการ ขั้นตอน ๑๐ ขั้นตอนของการประเมินผล (TEN STEPS)

ขั้นตอน ๑๐ ขั้นตอนของการประเมินผลหรือวงจรของการประเมินผลมีดังนี้

ขั้นที่ ๑ การอธิบายปัญหา

ขั้นที่ ๒ การอธิบายโครงการ

ขั้นที่ ๓ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ขั้นที่ ๔ ระบุข้อมูลที่ต้องการ

ขั้นที่ ๕ สร้างฐาน(หลักการ) สำหรับพิสูจน์ประสิทธิผลของโครงการ

ขั้นที่ ๖ กำหนดวิธีรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ ๗ สร้างและทดสอบเครื่องมือ

ขั้นที่ ๘ รวบรวมข้อมูลและจัดระเบียบข้อมูล

ขั้นที่ ๙ วิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบ

ขั้นที่ ๑๐ ปรับปรุงโครงการ

ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

หัวข้อในการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
๑. เป้าหมาย	- เลือกอาชีพ - ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	- เสริมสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคคล	- เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. เนื้อหา	- กว้าง	- ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	- ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
๓. ตามความต้องการของ	- บุคคล	- หน่วยงานและบุคคล	- งาน
๔. ระยะเวลาที่ใช้	- ยาวและสามารถทำได้เรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด	- ใช้เวลาตลอดอายุงาน - มองในระยะยาว	- ใช้ระยะเวลาจำกัด
๕. วัย	- วัยเรียน	- วัยทำงาน	- วัยทำงาน

๖. ความเสี่ยง(ที่จะบรรลु วัตถุประสงค์)	- ปานกลาง	- สูง	- ต่ำ
๗. การประเมินผล ดูจาก	- การปฏิบัติงานใน อนาคต	- เกือบจะทำการประเมิน ไม่ได้เพราะมีตัวแปรจาก สภาพแวดล้อมจำนวน มาก ยากแก่การควบคุม	- จากพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

ที่มา: <http://www.tu.ac.th/org/ofrektor/person/train/handbook/training.html>

เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๒

แนวคิดในการประเมินผล (อำนาจ เจริญกุล. ๒๕๓๘: ๑ – ๓) การบริหารแผนงาน / โครงการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ต้องใช้องค์ประกอบทางการบริหารหลาย ๆ ด้านด้วยกันที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด องค์ประกอบที่ควรให้วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ต้องใช้ องค์ประกอบทางการบริหารหลาย ๆ ด้านด้วยกันที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด องค์ประกอบที่ควร ให้ความสนใจอย่างมากก็คือ การประเมินผล การนิเทศงาน การควบคุมกำกับ และการประสานงาน ซึ่งจะต้องบริหารจัดการให้มีขึ้นในแต่ละโครงการ จึงจะช่วยให้โครงการดำเนินงานไปอย่างมี ประสิทธิภาพ

การประเมินผล (Evaluation) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินผลไว้หลาย ท่านที่น่าสนใจมีดังนี้ (สำนักมาตรฐานการศึกษา.๒๕๕๕:๘-๙)

๑. ความหมายในเชิงการตัดสินคุณค่าจากความคิดเห็น

Anderson (๑๙๗๕) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง การบรรยาย คุณลักษณะสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้คัดเลือกมาสำหรับใช้ศึกษาแล้วพิจารณาคุณลักษณะนั้นทั้งในด้านความ เหมาะสมและระดับของการยอมรับ

Shertzer and Linden. (๑๙๗๙: ๑๓) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง การลงความคิดเห็นในการตัดสินสิ่งใดสิ่งหนึ่งในด้านการตัดสินคุณค่าและความเพียงพอ

เยาวดี รวงชัยกุล (วิบูลย์ศรี) (๒๕๔๔: ๗) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง การอธิบายและตัดสินคุณสมบัติบางอย่างของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรวมทั้งกระบวนการ และโครงการ ต่าง ๆ

๒. ความหมายในเชิงการตัดสินคุณค่าจากเกณฑ์ที่กำหนด

Good (๑๙๗๓: ๒๒๐) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง การค้นหาหรือตัดสินคุณค่า หรือจำนวนบางสิ่งบางอย่างโดยใช้มาตรฐานของการประเมิน รวมทั้งการตัดสินใจโดยอาศัยเกณฑ์ภายในหรือเกณฑ์ภายนอก

Mehrens and Lehman (๑๙๘๔: ๕) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินความสอดคล้องกันระหว่างปฏิบัติกับจุดประสงค์

๓. ความหมายในเชิงกระบวนการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ

Stufflebeam (๑๙๗๑) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมและเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่งจะช่วยการตัดสินใจ ที่ดีสำหรับทางเลือกที่เป็นไปได้หลาย ๆ ทาง

สมหวัง พิริยานุวัฒน์ (๒๕๔๔: ๒๑) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเชิงคุณค่าเพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ ตัดสินใจเลือกทางอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หรือ กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือการกระทำใด ๆ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

สรุปความหมายของการประเมินผล

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การลงความคิดเห็นและอธิบายในกระบวนการประเมินค่าของความสัมพันธ์และตัดสินคุณสมบัติซึ่งกำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ของโครงการต่าง ๆ และพยายามที่จะวัดความเพียงพอ ประสิทธิภาพและการยอมรับโครงการของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในกระบวนการหรือโครงการต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยในตัดสินใจที่ดีสำหรับทางเลือกที่เป็นไปได้โดยมีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน การพัฒนาในการดำเนินงานว่าควรจะทำโครงการนั้นต่อไป หรือควรที่จะปรับปรุงและดำเนินการพัฒนาให้ดีขึ้น หรือควรจะยกเลิกกระบวนการ หรือโครงการนั้น ๆ

ประเภทของการประเมินโครงการ

เยาวดี ราชชัยกุล (วิบูลย์ศรี)(๒๕๔๖)การประเมินโครงการบริการสังคมนั้น สามารถจำแนกประเภทของการประเมินโดยทั่วไปได้เป็น ๔ ประเภทคือ ๑.) การประเมินความต้องการที่จำเป็น ๒.) การประเมินกระบวนการ ๓.) การประเมินผลผลิต และ ๔.) การประเมินประสิทธิภาพ

๑. การประเมินความต้องการที่จำเป็น แนวคิดของการประเมินความต้องการที่จำเป็น (Need Assessment) ได้เริ่มต้นที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ในช่วงกลางทศวรรษที่ ๑๙๖๐ โดยโครงการต่างๆ เหล่านั้น มักถูกเรียกร้องให้มีการระบุวิธีการวัดและประเมินความต้องการของโครงการไว้ในเป้าหมายด้วย ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพของการวางแผนโครงการ ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นเกณฑ์พื้นฐานสำหรับการพิจารณาอนุมัติเพื่อให้การสนับสนุนโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการต่างๆ ทางการศึกษา เช่น โครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาการ โครงการพัฒนาจิตใจและอารมณ์ของเด็กนักเรียน และโครงการฝึกอบรมทางอาชีพศึกษา เป็นต้น โครงการทั้งหลายเหล่านี้ต่างได้ทำการประเมินความต้องการที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และเพื่อใช้ประโยชน์จากผลการประเมินให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับชาติ (Stufflebeam, ๑๙๗๗)

หลังจากช่วงปลายปี ค.ศ. ๑๙๗๐ ได้มีการเน้นในเรื่องของการวางแผนโครงการ และการประเมิน เพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนที่ต้องจัดดำเนินการร่วมกันอย่างใกล้ชิดและในช่วงนี้ได้มีวารสารที่ชื่อว่า Evaluation and Program Planning ซึ่งเน้นหนักการประเมินโครงการด้านสุขภาพอนามัย ได้เน้นเกี่ยวกับหลักการและแนวปฏิบัติในการให้การสนับสนุนในเรื่องดังกล่าวรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงแผนของโครงการด้วย (Posavac and Carey , ๑๙๘๐)

ในการวัดและประเมินความต้องการที่จำเป็นนั้น ก่อนดำเนินการใด ๆ ก็จะต้องมีการวางแผนของโครงการนั้น ๆ ไว้ล่วงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบคำถามต่าง ๆ ได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริง ในปัจจุบันนักประเมินได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อการประเมิน และเชื่อว่า การวางแผนโครงการไปสู่ขั้นปฏิบัติ ทำให้นักวางแผนที่ดีต้องมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการที่จำเป็นอย่างถูกต้อง โดยอาศัยเทคนิคอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องการประเมินความต้องการได้ เช่น การใช้ข้อมูลจากระเบียบสะสมที่มีอยู่ หรือการสังเคราะห์สารสนเทศที่มีอยู่เป็นต้น

๒. การประเมินกระบวนการ แนวคิดหลักของการประเมินกระบวนการคือ เมื่อโครงการได้รับการพัฒนาและเริ่มดำเนินการแล้ว นักประเมินต้องย้อนกลับไปทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการอีกครั้ง เพื่อตรวจสอบว่าโครงการนั้น ๆ ได้ปฏิบัติไปตามทุกขั้นตอนที่ได้ออกแบบไว้หรือไม่และได้จัดกิจกรรมเพื่อให้บริการต่อกลุ่มเป้าหมายตรงตามที่กำหนดไว้ในโครงการหรือไม่การประเมินกระบวนการของโครงการเช่นนี้ ถ้าจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการตรวจสอบความพยายามของโครงการว่าได้ดำเนินการไปอย่างครบถ้วนและตรงตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอนหรือไม่

ตามปกติแล้ว ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการประเมินโครงการ มักจะถูกรวบรวมไว้โดยตัวแทนของหน่วยงานและมักจะไม้อยู่ในรูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้โดยตรง เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการจากโครงการ ในทางกลับกันมักจะเป็นเพียงบันทึกสั้นๆของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

เท่านั้น ด้วยเหตุนี้การที่จะจัดข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่เรียกใช้ได้นั้น จึงต้องเสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายด้วย ซึ่งนักประเมินกระบวนการควรตระหนักในเรื่องนี้และควรมีความพยายามที่จะออกแบบการเก็บข้อมูลที่จำเป็นต่าง ๆ อย่างมีระบบ ทั้งนี้เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในด้านการรวบรวมข้อมูลและการสรุปข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติโครงการให้มากที่สุด

ถึงแม้ว่าการประเมินกระบวนการ มิได้บ่งชี้ถึงความสำเร็จของโครงการ แต่ก็มี ความสำคัญต่อผู้รับผิดชอบโครงการในส่วนที่เกี่ยวกับเงินทุนที่จะนำมาสนับสนุนโครงการ หรือนำมาใช้เพื่อขยายโครงการ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีข้อมูลเบื้องต้นจากการประเมินดังกล่าว เพื่อจะได้ทราบว่าโครงการนั้นๆ มีแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพียงใดและน่าจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ เพราะได้เคยให้บริการกับกลุ่มเป้าหมายที่วางแผนไว้ก่อนแล้ว เป็นต้น นอกจากนี้ เมื่อมีการประเมินกระบวนการของโครงการแล้ว สิ่งสำคัญคือ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้อำนวยความสะดวกโครงการสามารถจะปรับการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของโครงการได้อย่างสมเหตุสมผลด้วย

๓. การประเมินผลผลิต เท่าที่ผ่านมา นักประเมินมักจะเน้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการจากการประเมินผลผลิตโดยตรงของโครงการนั้น ๆ ซึ่งความจริงแล้วเป็นการยากที่จะระบุ “เหตุ” ซึ่งมักจะหมายถึงปัจจัยนำเข้าในระหว่างดำเนินการดำเนินโครงการกับ “ผล” ที่เกิดตามมาจากโครงการตัวอย่างเช่น เมื่อมีการจัดโครงการพัฒนานิสัยการอ่านสำหรับเยาวชนท้องถิ่น ปรากฏว่ามีคำถามที่น่าสนใจ คือ

๑) ผู้เข้าร่วมโครงการจะมีนิสัยรักการอ่านมากกว่าผู้ไม่ได้เข้าร่วมโครงการหรือไม่

๒) มีหลักฐานหรือไม่ ที่แสดงว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความสนใจในการอ่านมากขึ้น

คำถามข้างต้นเป็นคำถามที่ดีและมีเหตุผล แต่ก็ยากที่จะชี้ชัดลงไปในการตอบคำถามที่เกี่ยวกับผลผลิตของโครงการโดยตรงที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าอาจจะมียุทธพลจากตัวแปรอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องได้ เช่น สภาพแวดล้อมของผู้รับบริการ เป็นต้น

ดังนั้น การประเมินผลผลิตของโครงการที่สำคัญ ก็คือ นักประเมินจะต้องแสดงแนวทางในการวัดผลสำเร็จของโครงการให้น่าเชื่อถือ มีการวัดที่แม่นยำ มีผลการวัดที่ตรงกับความเป็นจริงและมีความคงที่ด้วย สำหรับวิธีการวัดนั้นอาจต้องใช้ออกแบบตามวิธีวิจัยที่ซับซ้อนคล้ายกับการออกแบบโครงการวิจัยเชิงทดลอง ส่วนการกำหนดความสำเร็จของโครงการยังมีความเห็นแตกต่างกันตามกลุ่มของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานที่สนับสนุนเงินทุน บุคลากรของโครงการและผู้รับบริการ ซึ่งแต่ละกลุ่มมีระดับของการยอมรับความสำเร็จที่ต่างกันไป ดังนั้น นักประเมินจึงต้องหาตัวบ่งชี้ที่สามารถเป็นที่ยอมรับของทุกกลุ่มและมีความเป็นไปได้สำหรับการประเมินผลผลิตด้วย

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการประเมินโครงการบริการสังคมนั้นมีความซับซ้อนและมีความละเอียดอ่อนมาก ผลผลิตของโครงการจึงอาจจะยังไม่เกิดในระยะสั้น ดังนั้นจึงต้องใช้เวลาในการรอผลผลิตที่ยังไม่เกิดขึ้น โดยต้องค่อยๆพัฒนาไปเรื่อย ๆ เช่น โครงการรณรงค์การปรับนิสัยในการไม่รับประทานปลาดิบของประชาชนภาคอีสานหรือโครงการรณรงค์ให้เลิกติดยาเสพติด ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลผลิตของโครงการประเภทนี้คงจะไม่สามารถตัดสินได้เฉพาะในช่วงระยะเวลาที่ผู้ติดยาเสพติดยังอยู่ในความดูแลของโครงการเท่านั้น แต่อาจจะต้องติดตามไปจนถึงสภาพแวดล้อมของผู้ติดยาเสพติดที่สามารถจะมีอิทธิพลทำให้เขาหันกลับไปติดยาได้อีกก็เป็นไปได้ ในสถานการณ์เช่นนี้ การประเมินผลผลิตของโครงการโดยจะตัดสินความสำเร็จหรือความล้มเหลวอย่างง่าย ๆ คงไม่ได้เพราะฉะนั้น นักประเมินจึงต้องมีวิวิเคราะห์และมีบริบทที่จะสนับสนุนผลการตัดสินของตนที่ตรงกับความเป็นจริงให้ได้อย่างสมเหตุสมผลและมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สังเกตได้ด้วย

การประเมินผลผลิตของโครงการแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ยากและซับซ้อนแต่ก็มีความสำคัญเพราะโครงการทั้งหลายย่อมคาดหวังที่จะทราบสภาพที่แท้จริงว่ามีผลผลิตตามวัตถุประสงค์ของโครงการมากน้อยเพียงใด มีผลข้างเคียงประการใดบ้างและมีผลกระทบอย่างไรบ้าง อันจะนำไปสู่การตัดสินใจคุณค่าของโครงการ ที่เกิดขึ้นจากการให้บริการ ด้วยเหตุนี้ นักประเมินที่ดีจึงต้องพยายามประเมินให้ได้ว่า

๑. โครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่และประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด รวมทั้งมีผลข้างเคียงอะไรบ้างที่สามารถจะบ่งบอกถึงผลกระทบของโครงการดังกล่าว
๒. มีหลักฐานด้านข้อมูล สารสนเทศ และบริบทที่สนับสนุนผลการประเมิน ซึ่งสามารถนำมาอธิบายหรืออภิปรายได้ ทั้งเชิงประจักษ์และเชิงเหตุผลมากน้อยเพียงใด
๓. มีวิธีการและตัวบ่งชี้ของการประเมินที่สามารถชี้แจง หรือยืนยันความเป็นไปได้ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันได้หรือไม่ และเพราะเหตุใด

๔. การประเมินประสิทธิภาพ การประเมินโครงการโดยทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่ผ่านมา ยังคงจำกัดอยู่แต่เพียงการประเมินผลผลิต โดยมุ่งที่จะทราบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้ให้บริการหรือผู้ให้ทุนในการยุติหรือขยายโครงการ แต่ในปัจจุบันนักประเมินและผู้บริหารโครงการได้ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินประสิทธิภาพของโครงการด้วย โดยถือว่เป็นประเภทของการประเมินที่จำเป็นสำหรับโครงการบริการทั่วไปเพราะจะช่วยเสริมให้โครงการเหล่านั้น สามารถดำเนินการอย่างสอดคล้องกับสภาพการณ์ของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการที่เชื่อมร้อยต่อการพัฒนาท้องถิ่นหรือโครงการที่เป็นตัวกำหนดเกณฑ์สำคัญสำหรับประกันโครงการขนาดใหญ่ระดับชาติ ที่จะต้องสูญเสียทรัพยากร

ที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยไม่จำเป็น การดำเนินโครงการบริการสังคมนั้นจะไม่มุ่งแต่เพียงความสำเร็จของโครงการเท่านั้นแต่จะต้องให้คุณค่าในเชิงของประสิทธิภาพด้วย ตามปกติการประเมินประสิทธิภาพของโครงการมักจะเริ่มจากคำถามต่าง ๆ กันเช่น

(๑) ความสำเร็จของโครงการนั้น ๆ เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายแล้วมีความเหมาะสมหรือไม่

(๒) ผลผลิตของโครงการเกิดจากปัจจัยที่ลงทุนไปใช่หรือไม่

(๓) โครงการนี้มีผลผลิตสูงกว่าโครงการอื่น ๆ เมื่อลงทุนเท่ากันหรือไม่ และเพราะเหตุใด

นอกจากการแบ่งประเภทของการประเมินโครงการบริการสังคมดังที่กล่าวมาแล้ว การประเมินยังอาจแบ่งออกได้อีก ๓ ประเภท ตามระยะเวลาที่ทำการประเมิน ดังนี้

๑. การประเมินระหว่างดำเนินงาน เป็นการประเมินเพื่อติดตามดูผลผลิตของโครงการในขณะที่โครงการนั้น ๆ กำลังดำเนินอยู่ การประเมินประเภทนี้ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้จัดการทรัพยากรของโครงการผลจากการประเมินระหว่างดำเนินงานนี้อาจจะให้การสังเกตที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการใหม่ได้ด้วย

๒. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินประเภทนี้จะให้การสังเกตที่จำเป็นทั้งหมดแก่ผู้ตัดสินใจและผู้วางแผนสำหรับใช้เพื่อการวางแผนโครงการใหม่ และเพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลในอนาคตต่อไป

๓. การประเมินย้อนหลัง เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลังเมื่อโครงการสิ้นสุดไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่ามีผลกระทบจากโครงการหรือไม่อย่างไร

๒.๒ แนวคิดการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

วิจิตร อาวะกุล (๒๕๓๗) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ทางธรรมชาติ ทักษะหรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคลให้มีเทคนิควิชาการในการทำงานเพื่อให้บุคคลากรเกิดพฤติกรรมใหม่หรือให้เกิดทักษะในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรืออีกนัยหนึ่ง การฝึกอบรมหมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะสมหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน

พงศ์ หรดาล (๒๕๓๙) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันเหมาะสม จนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การฝึกอบรม (การฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม , ๒๕๒๐) คือ การถ่ายทอดความเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรม จะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์การ

การฝึกอบรม (การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, ๒๕๓๓) กระบวนการในอันที่จะทำ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาการทำงานที่มุ่งเน้นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาทักษะพัฒนาการทางความคิดเพิ่มทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติของบุคคลด้วยการนำประสบการณ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งมาถ่ายทอดในรูปแบบของหลักสูตรการฝึกอบรมด้วยการนำผลงานในด้านต่างๆที่ประสบความสำเร็จมาเป็นเป้าประสงค์โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ผ่านกระบวนการอบรมมีพฤติกรรมการทำงานหรือการดำเนินชีวิตตามวัตถุประสงค์ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งของกระบวนการนั้น ๆ นำมาถ่ายทอดเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคต ในองค์กรนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติในอันที่จะทำ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจน ประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความหมายและคำอธิบาย สำหรับแต่ละขั้นตอน ของกระบวนการฝึกอบรมได้ ดังนี้

๑. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือในหน่วยงานว่ามีปัญหาเรื่องใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขให้หมดไปหรืออาจทำให้ทุเลาลงได้ด้วยการฝึกอบรม โดยรวมไปถึงการพยายามหาข้อมูลด้วยว่ากลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งงานอะไรมีจำนวนมากน้อยเพียงใดควรจะต้องจัดเป็นโครงการฝึกอบรมให้หรือเพียงแต่ส่งไปเข้ารับการอบรมภายนอกองค์การเท่านั้นมีภารกิจใดบ้างที่จะต้องแก้ไข ปรับปรุงด้วย

การฝึกอบรม พฤติกรรมประเภทใดบ้างที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติหรือ ประสพการณ์ ทั้งนี้ สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาและแสดงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจมีทั้งที่ ปราภฏชัดแจ้งและเป็นสภาพการณ์ที่ซับซ้อนจำเป็นต้องวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อค้นหาวิธีการที่ ใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลายหลายวิธี เช่น การสำรวจ การสังเกตการณ์ การทดสอบ และการประชุม เป็นต้น

๒. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรมซึ่งมีอยู่ชัดเจน แล้วว่ามีปัญหาใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายเป็นใครและพฤติกรรม การ เรียนรู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใดนั้นมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร โดยอาจ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมหมวดวิชา หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อ วิชา เนื้อหาสาระหรือแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่ควร จะเป็น ตลอดจนการกำหนดลักษณะของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อจะทำให้ผู้เข้าอบรมได้ เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอนและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนทำให้สิ่งที่ปัญหาได้รับการ แก้ไขลุล่วงไปได้ หรืออาจทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เต็มใจยิ่งขึ้น

๓. การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน ด้วยการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรที่เรียกว่า “โครงการฝึกอบรม” เป็นการระบุนรายละเอียดที่ เกี่ยวข้องทั้งหมดตั้งแต่เหตุผลความเป็นมาหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตร หัวข้อวิชาต่างๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่อบรม ประมาณการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ ของการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายนับตั้งแต่ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรและที่สำคัญคือผู้บริหารซึ่งมีอำนาจอนุมัติโครงการและ ค่าใช้จ่ายจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงรายละเอียดต่าง ๆ ของการฝึกอบรม โดยใช้โครงการฝึกอบรมที่เขียน ขึ้นเป็นสื่อนั่นเอง

๔. การบริหารโครงการฝึกอบรม สำหรับขั้นตอนนี้ ในตำราการบริหารงานฝึกอบรมบางเล่ม ระบุเป็นขั้นของ “การดำเนินการ ฝึกอบรม” แต่เนื่องจากผู้เขียนพิจารณาเห็นว่า ถึงแม้จะดูเหมือนว่า การดำเนินการฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญของการจัดโครงการฝึกอบรมหากแต่ที่จริงแล้วการดำเนินการ ฝึกอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการบริหารโครงการฝึกอบรมเพราะการดำเนินการฝึกอบรมที่มี ประสิทธิภาพและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการได้นั้นนอกจากมาจากวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถและหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้วยังจำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการ

ฝึกอบรมซึ่งเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรมพอที่จะสามารถวางแผนและดำเนินงานธุรการทั้งหมดในช่วงทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย จึงได้กำหนดขั้นตอนนี้เป็นการบริหารโครงการฝึกอบรมเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้จัดโครงการฝึกอบรมควรทราบทั้งหมด

ส่วนในการดำเนินการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการอบรมจะต้องมีบทบาทหลักที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับคณะวิทยากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าอบรม ทั้งในด้านสถานที่ สื่อทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ การเงิน ฯลฯ และในขณะเดียวกันยังต้องดำเนินงานในฐานะผู้อำนวยการโครงการทำหน้าที่ควบคุมให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามกำหนดการ จัดให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมและกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ ในระหว่างผู้เข้าอบรม อันจะช่วยสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้สำหรับผู้เข้าอบรมได้เป็นอย่างดี มิฉะนั้นอาจไม่สามารถทำให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามที่ระบุไว้ในโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผลเท่าที่ควร

๕. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในขั้นตอนของการกำหนดโครงการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบจะต้องคำนึงถึงการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ด้วยว่า จะดำเนินการประเมินผลด้วยวิธีการใดบ้าง โดยใช้เครื่องมืออะไรและจะดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมหรือไม่ เมื่อใด ทั้งนี้เพราะเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้วผู้รับผิดชอบโครงการควรทำการสรุปประเมินผลการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม ส่วนผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องนำเอาผลการประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งหมดมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ ใช้พิจารณาประกอบในการจัดฝึกอบรม หลักสูตรเช่นเดียวกันในครั้ง / รุ่นถัดไป ในขั้นตอนของการหา ความจำเป็นในการฝึกอบรมว่า ควรจะต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรหรือการดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมอย่างไรบ้าง เพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดสัมฤทธิ์ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มขึ้น

ในการจัดฝึกอบรมแต่ละโครงการนั้น ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะสามารถตรวจสอบว่าการดำเนินงานของตนเป็นการฝึกอบรมอย่างมีระบบหรือไม่ ได้ด้วยการตอบคำถามดังต่อไปนี้ให้ครอบคลุมข้อ คือ

๑) ทำไมจึงต้องจัดการฝึกอบรม แนใจแล้วใช่หรือไม่ ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นจะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม

๒) ใครเป็นกลุ่มบุคคลเป้าหมาย และใครเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๓) จะฝึกอบรมไปเพื่ออะไร พฤติกรรมอะไรบ้างที่ต้องการจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

๔) จะฝึกอบรมในเรื่องอะไรบ้าง หลักสูตรฝึกอบรมจะเป็นอย่างไร

๕) จะฝึกอบรมอย่างไร มีความพร้อมในด้านใดบ้าง

๖) ฝึกอบรมแล้วได้ผล หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่

การแบ่งประเภทการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีอยู่ด้วยกันหลายๆ ลักษณะขอล่าวถึงเพียง ๖ ลักษณะที่บุคคลส่วนมากพึงปฏิบัติกันดังนี้

๑. แบ่งโดยยึดช่วงเวลาในการทำงานเป็นหลัก แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑.๑ การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมบุคลากรก่อนเข้ารับหน้าที่ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาของการฝึกอบรมจะเน้นเรื่องที่เป็นในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกด้าน ซึ่งมักจะรวมถึงการสร้างทักษะในการปฏิบัติงานไว้ด้วย

๑.๒ การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอันมีสาเหตุมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเองหรือเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงาน

๒. แบ่งโดยยึดลักษณะวิธีการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะ ดังนี้

๒.๑ การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ (On the Job Training หรือ Desk Training) เป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจริงๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยจำกัด เฉพาะงานที่จะต้องทำจริงเท่านั้น โดยให้ผู้เข้าอบรมทำงานนั้นๆ ตามปกติแล้วมีผู้คอยกำกับดูแลให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้คอยกำกับอาจเป็นหัวหน้างานหรือครูฝึกก็ได้ซึ่งจะทำหน้าที่อธิบายหรือสาธิตเพิ่มเติมจากการเรียนรู้ซึ่งผู้เข้าอบรมได้รับจากการฝึกปฏิบัติของตนเองเป็นหลัก ในช่วงหลังการฝึกอบรมแบบนี้ มักจะเป็นการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้เขียนระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดในการปฏิบัติงานนั้นๆ ไว้แล้ว

๒.๒ การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off the Job Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมให้ผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันทีหรือพร้อมในการที่จะเข้ารับการฝึกปฏิบัติงานปกติ

ในที่ทำการ (On the Job Training) หรือใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น หากใช้การอบรมระหว่างการปฏิบัติงานทันทุกกรณีที่เป็นงานที่เสี่ยงต่อความเสียหายหรือเสี่ยงอันตราย

๒.๓ การฝึกอบรมแบบผสม คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีทั้งการฝึกอบรมขณะทำงาน และการฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงานประกอบกัน

๓. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๓.๑ การฝึกอบรมเป็นรายคน เป็นการฝึกอบรมเฉพาะราย ตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคคลรายนั้น โดยอาจเป็นอบรมปฐมนิเทศเป็นรายตัว การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การจัดทำฝึกอบรมด้วยตัวเองทางไปรษณีย์หรืออาจใช้เทคนิคทางการบริหารอื่นๆ เช่น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น

๓.๒ การฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นการฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคลากรซึ่งมีลักษณะความจำเป็นในการฝึกอบรมเหมือนกัน ที่ละจำนวนมากๆ หรือที่เรียกว่า Class Room Training

๔. แบ่งตามลักษณะของเนื้อหาหลักสูตร

ในกรณีที่มีการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้งองค์กร แล้วพบว่ามีความจำเป็นจะต้องจัดฝึกอบรมหลักสูตรในเนื้อหาหลายด้านด้วยกัน โดยผู้เข้าอบรมจะเป็นบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งและระดับต่างกันจึงอาจมีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละด้านและแบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามลักษณะ ของหลักสูตรฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงานธุรการ การฝึกอบรมด้านการบริหาร เป็นต้น

๕. แบ่งตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มบุคลากรผู้เข้าอบรมในโครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยง ไปถึงลักษณะ ของเนื้อหาหลักสูตรที่จัดอบรมด้วย

๕.๑ การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรแต่ละระดับตามแนวนอนในโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้ความรู้ทั่ว ๆ ไปในลักษณะที่ต้องการสร้างกรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติอย่างกว้าง ๆ ซึ่งบุคลากรในระดับดังกล่าวควรจะทราบหรือสามารถปฏิบัติได้ ได้แก่ การฝึกอบรมปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการและการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร เป็นต้น

๕.๒ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแนวตั้งขององค์กร เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้หรือสร้างความสามารถเฉพาะสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหรือสายงาน โดยใช้หลักสูตรซึ่งกำหนดขึ้นโดยเฉพาะตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของตำแหน่งนั้น ๆ และมักจะเน้นถึงแนวการปฏิบัติงานในรายละเอียด ซึ่งผู้เข้าอบรมจะนำไปใช้ในการทำงานได้มากกว่าการฝึกอบรม

แน่นอน เช่น การฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่บุคคล การฝึกอบรมเลขานุการผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้ การฝึกอบรมบุคลากร เฉพาะในแต่ละหน่วยงาน เช่น การฝึกอบรมบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ก็อาจ จัดเป็นการฝึกอบรมประเภทนี้ได้ เพราะผู้จัดฝึกอบรม สามารถกำหนดหลักสูตร ที่เป็นความจำเป็นใน การฝึกอบรม เฉพาะสำหรับบุคลากรในหน่วยงานนั้นได้เช่นเดียวกัน

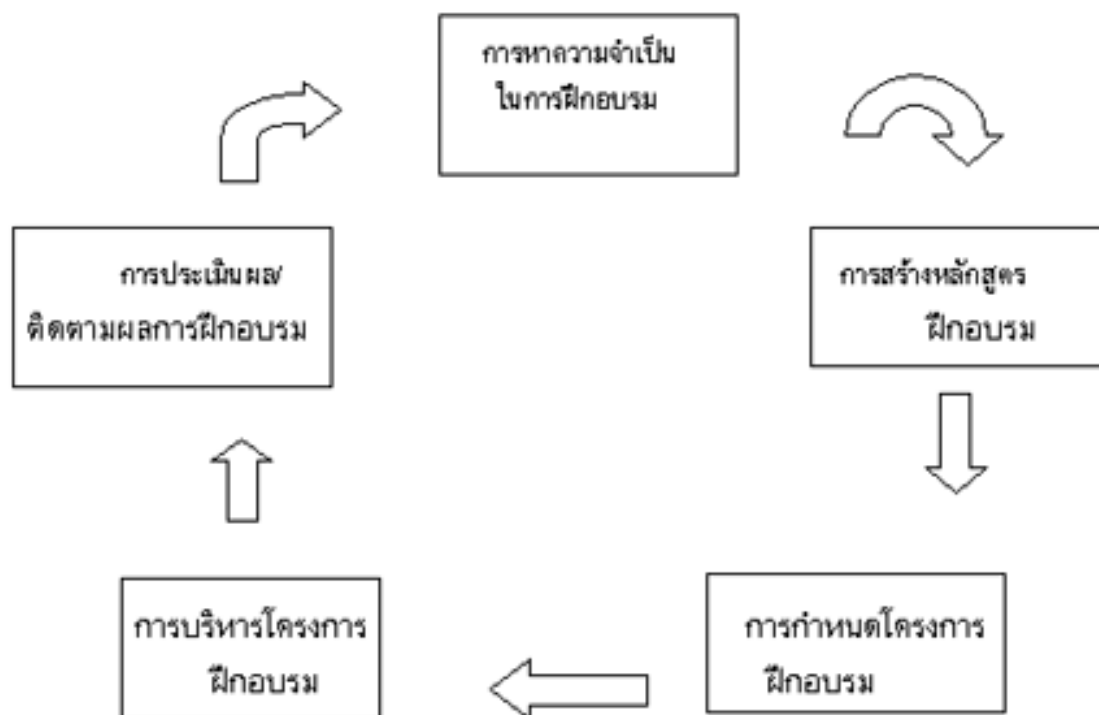
๖. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็น ๓ ประเภทใหญ่ ๆ คือ

๖.๑ การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้ว กล่าวคือ เมื่อการดำเนินงาน ของหน่วยงานหรือองค์กรมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถสำรวจค้นพบได้หรือเป็นที่ปรากฏชัดแจ้งว่าเป็น ความจำเป็นที่จะต้องแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการฝึกอบรม (เรียกว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรม) จึง ได้มีการจัดการฝึกอบรมขึ้น เช่น เมื่อพบว่าเจ้าหน้าที่ไม่สามารถจดยางงานการประชุมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จึงต้องการแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการจดยางงานการ ประชุมขึ้น

๖.๒ การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความจำเป็นในการ ฝึกอบรมประเภทนี้มักเกิดขึ้นเมื่อมีแผนหรือมีความคาดหมายว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลหรือ วิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงานและบุคลากรที่มีอยู่เดิม ในปัจจุบันยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงาน ใหม่ นั้นได้ จึงจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เช่น เมื่อมีแผนจะนำ คอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งจึงจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรที่ จะต้องใช้คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเสียก่อน

๖.๓ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว หมายถึง เมื่อ ไม่มีปัญหาหรือมีแผนในการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นแต่อย่างใด แต่ในระยะยาวมุ่งที่จะพัฒนางานและ พัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยรวมดังที่มักจะมีคำกล่าวว่า การอยู่นิ่งเฉยไม่ พัฒนาก็คือการถอยหลังไปเรื่อยๆ เพราะผู้อื่นก็จะแซงหน้าขึ้นไปหมดจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นอีกจึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร

แผนภูมิ แสดงถึง "กระบวนการฝึกอบรม"



ที่มา : www.tu.ac.th/.../train/handbook (เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง "กระบวนการฝึกอบรม", การฝึกอบรมความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, สถาบันพัฒนา ข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ธันวาคม 2532, หน้า 1) เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๒ เวลา ๑๔.๒๕ น.

๒.๓ ความเป็นมาของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

“...การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือ ความพอมีพอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและใช้อุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควรและปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจขึ้นให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและของประชาชนโดยสอดคล้องด้วย ก็จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่าง ๆ ขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวได้ในที่สุด...”

พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๑๗

“...คนอื่นจะว่าอย่างไรก็ช่างเขาจะว่าเมืองไทยล้าสมัย ว่าเมืองไทยเชย ว่าเมืองไทยไม่มีสิ่งใหม่ แต่เราอยู่ อย่างพอมือพอกิน และขอให้ทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้เมืองไทยพอมือพอกิน มีความสงบ ช่วยกันรักษาส่วนร่วม ให้อยู่ที่พอสสมควร ขอย้ำพอดควร พอมือพอกิน มีความสงบไม่ให้คนอื่นมาแย่งคุณสมบัตินี้ไปจากเราได้...”

พระราชกระแสรับสั่งในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงแก่ผู้เข้าเฝ้าถวายพระพรชัยมงคล เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาพุทธศักราช ๒๕๑๗

“การจะเป็นเสือนั้นมันไม่สำคัญ สำคัญอยู่ที่เราพออยู่พอกิน และมีเศรษฐกิจการเป็นอยู่แบบพอมือพอกิน แบบพอมือพอกิน หมายความว่า อุ้มชูตัวเองได้ ให้มีพอเพียงกับตัวเอง”

พระราชดำรัส "เศรษฐกิจแบบพอเพียง" พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๐

เป็น**ปรัชญา**ที่ชี้แนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระราชดำรัสแก่พสกนิกรชาวไทยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๗ และพูดถึงอย่างชัดเจนในวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ (ภายหลัง**วิกฤติเศรษฐกิจ พ.ศ. ๒๕๔๐**) เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขเศรษฐกิจของประเทศไทยให้ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในทางการเมืองของไทยแล้ว เศรษฐกิจพอเพียงมีบทบาทสำคัญในการสถาปนาอำนาจนำด้านอุดมการณ์ โดยเฉพาะอุดมการณ์กษัตริย์นิยมในสังคมไทย ในฐานะ “กษัตริย์นักพัฒนา” ซึ่งส่งผลต่อการเติบโตของอุดมการณ์เศรษฐกิจพอเพียง สิ่งเหล่านี้ถูกต่อยอดและผลิตซ้ำโดยสถาบันทางสังคมต่าง ๆ เช่น สถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการ สื่อมวลชน ส่งผลให้เศรษฐกิจพอเพียงมีบทบาทต่อการกำหนดอุดมการณ์การพัฒนาของประเทศ และการพยายามตีความเพื่อสร้างความชอบธรรมในการพัฒนา

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ยึดหลักทางสายกลางที่ชี้แนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัวไปจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง มีความพอเพียงและมีความพร้อมที่จะจัดการต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งจะต้องอาศัยความรอบรู้ รอบคอบและระมัดระวังในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน เศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่เพียงการประหยัด แต่เป็นการดำเนินชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน เพื่อให้สามารถอยู่ได้แม้ในโลก**โลกาภิวัตน์**ที่มีการแข่งขันสูง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ทรงปรับปรุงพระราชทานเป็นที่มาของนิยาม “๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข” ที่ **คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ**

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นำมาใช้ในการรณรงค์เผยแพร่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านช่องทางต่าง ๆ อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยความ “พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” บนเงื่อนไข “ความรู้ และ คุณธรรม”



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข

ห่วงที่ ๑. ความพอประมาณ สำหรับเรานักธุรกิจนี่เป็น Paradigm shift ชนิดหนึ่งทีเดียว เป็นการออกนอกกรอบความคิดเดิมที่เราเรียนหรือถูกถ่ายทอดกันมาให้ Maximize Profit หรือทำกำไรสูงสุด โดยวิธีการต่าง ๆ ให้ได้มาซึ่ง bottom line กัน พอให้มาดูเรื่องพอประมาณ พวกเราบางคนอาจรับไม่ได้ “จะเป็นไปได้ยังไงไรที่จะมาพอประมาณ เราต้องทำให้เต็มที่สิ” เป็นธรรมดาที่คนส่วนใหญ่จะคิดอย่างนั้น เพราะนั่นคือการเปลี่ยนแปลง “Change” ชนิดหนึ่งในจิตใจและชุดความเชื่อเดิมเดิมของเรา ซึ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็มีการต่อต้าน (อย่างน้อยในจิตใจ) ตามมาเป็นเรื่องธรรมดา

ความพอประมาณในที่นี้แม้ในความรู้สึกครั้งแรกของนักธุรกิจอาจรู้สึกขัดขัด ดูเหมือนเป็นการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือก็ความสามารถไว้ ไม่ทำงานให้เต็มประสิทธิภาพหรือเปล่า หรือเป็นข้ออ้างของคนที่ไม่อยากทำงานให้ได้เต็มที่หรือเปล่า เมื่อเรามาดูกันลึกๆ อาจพบว่าที่แท้หลักการ

ความพอประมาณก็ไม่ได้ผิดแปลกไปจากการทำงานให้ได้ผลดีที่สุดอย่างที่เราเชื่อกัน เพียงแต่มีจุดเน้นชัดในส่วนที่ “อาจจะเกินพอ” ยกตัวอย่างเช่น บริษัทบางแห่งที่มีสินค้าหลากหลายชนิด บางสินค้าทำกำไร บางสินค้าขายไปก็ไม่ได้มีอะไรดีขึ้นมาก แถมยังเป็นภาระในหลาย ๆ ด้าน เพราะไม่ได้เป็นงานที่เราถนัดหรือมีจุดแข็งมากเท่าสินค้าอื่น เมื่อเราพบแบบนี้การตัดสินใจพื้นฐานของนักบริหารคือลดการขายสินค้าที่ไม่ค่อยได้เรื่อนั่นเอง ซึ่งเมื่ออธิบายด้วยหลักความพอประมาณก็คือ “พอ” อยู่กับสินค้าหลัก ๆ ไม่ “โลภ” หรืออยากทำสินค้านั้นสินค้านี้ไปหมด

การตัดสินใจบนพื้นฐานความพอประมาณนี้ นอกจากเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลงน้ำหนักทรัพยากรถูกที่แล้ว ยังเป็นการช่วยให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว ย้ำ “ระยะยาว” ไม่ใช่เพียงผลกำไรในระยะสั้นปีสองปีแรกแต่รากฐานของบริษัทมั่นคงจน สะสมปัญหาต่าง ๆ เก็บไว้ เช่นความรู้ในการทำเรื่องนั้นๆ ไม่มากพอแต่ไม่ลงทุนเรียนรู้เพิ่ม อาจียออกแรงกดดันกันไปเท่านั้นจนคนของบริษัททำงานจนป่วยทั้งกายและใจ หรือทำไปกระทบกับชุมชนสิ่งแวดล้อมในทางลบไป หรือทำกำไรเต็มที่โดยการลดต้นทุนให้มากที่สุด แม้ว่าสินค้าที่ผลิตออกมาสุดท้ายจะอันตรายต่อผู้บริโภค เหล่านี้ล้วนแต่เกิดจาก “ความไม่พอประมาณ” ทั้งสิ้น ยังผลให้เกิดปัญหาตามมามากมาย และในที่สุดก็มิได้ประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว

ห่วงที่ ๒. ความมีเหตุผล ดูไปแล้วไม่ได้เป็นหลักการที่ขัดใจพวกเราแต่อย่างใดในการดำเนินธุรกิจทั้งหลายการใช้ข้อมูลจริงข้อมูลที่มากพอเป็นหลักพื้นฐานของเราอยู่แล้วในการตัดสินใจทั่วไปทางภาคธุรกิจเราเน้นเรื่องนี้กันมาโดยตลอดเราพบกันอยู่แล้วว่าผู้บริหารที่ตัดสินใจบนข้อมูลที่น้อยเกินไปหรือบนข้อมูลเพียงเขาเล่าว่าหรือไม่ได้มีวิจัยหรือเนื้อหาจริงสนับสนุนนั้นเสี่ยงภัยมากยิ่งใครชอบตัดสินใจบนอารมณ์ความรู้สึกด้วยแล้วบางครั้งอาจใช่แต่หลายครั้งก็พลาดได้นั่นก็อยู่บนข้อจำกัดต่าง ๆ เช่นเงื่อนไขเวลา ความมีเหตุผลนี้ เช่นเดียวกับห่วงอื่น ๆ คืออยู่บนสองเงื่อนไข ได้แก่ เงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรม ความรู้มากจากแหล่งต่าง ๆ ที่เราค้นเคยไม่ว่าจะการวิจัย การหาข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทั้งข้อมูลปฐมภูมิเช่น สัมภาษณ์ แบบสอบถาม ฯลฯ หรือข้อมูลทุติยภูมิ เช่น การรวบรวมเอกสารที่ตีพิมพ์ การหาข้อมูลจากการเก็บรวบรวมอยู่แล้วในหน่วยต่าง ๆ งบประมาณ ฯลฯ แล้วแต่ว่าการตัดสินใจนั้น ๆ ต้องการข้อมูลแบบใดเจาะลึกแค่ไหน ส่วนเรื่องคุณธรรมนี้เป็นพื้นฐานความคิดที่สำคัญและไม่ควรละเลย เพราะอาจก่อให้เกิดปัญหาได้ในระยะยาว เป็นต้นว่า เราลดต้นทุนการผลิตโดยใช้วัตถุดิบบางตัวที่ถูกลงแต่มีผลต่อสุขภาพของผู้บริโภค แม้ว่าเราจะขายได้กำไรมากขึ้นในระยะสั้น แต่เมื่อผู้บริโภคเริ่มไม่สบายเจ็บไข้จากผลิตภัณฑ์ของเรา ไม่เพียงแต่เราขายสินค้าประเภทนั้นไม่ได้อีก แต่พาลจะทำให้บริษัทเราขายสินค้าตัวอื่นไปไม่ได้ด้วย เพราะเขาเริ่มไม่เชื่อถือเราแล้ว ในทางกลับกัน ถ้า

เราจะมีดะระวังคิดแทนลูกค้าเป็นห่วงลูกค้าเป็นประจำ ลูกค้าก็มีความเชื่อถือใจเรามากยิ่งขึ้นในระยะยาว นี่ก็เป็นตัวอย่างของความมีเหตุผลบนรากฐานคุณธรรมไม่ใช่เหตุผลเข้าข้างตัวเองแต่อย่างเดียว

ห่วงที่ ๓. การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี แนวความคิดนี้สอดคล้องกับการทำธุรกิจอีกเช่นกัน สมัยนี้เราคุยกันถึง Risk Management หรือการบริหารความเสี่ยง ไม่ว่าจะเป็นการบริหารความเสี่ยงในเรื่องการเงิน หรือการบริหารความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การบริหารไปจนถึงการจัดการกับชุมชนรอบองค์กร หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ วันนี้ในเมืองไทยมีการศึกษาให้เห็นมากมายถึงองค์กรหรือบริษัทที่ไม่รู้จักการสร้างภูมิคุ้มกัน หรือประมาทที่จะจัดการกับผลกระทบจากภายนอก จนกระทั่งองค์กรอยู่ไม่ได้ต้องสลายตัวไป หรือไม่แข็งแรงมากพอที่จะต่อสู้กับสภาวะวิกฤตต่าง ๆ

เป็นต้นว่า องค์กรที่ใช้คนอย่างเดียว ไม่ได้มีการฝึกกองทัพหรือพัฒนาฝีมือและจิตใจของคน ตน ทำไปสักพักก็อาจมีอาการ คนเข้าออกเป็นประจำ พนักงานไม่รักองค์กรเห็นองค์กรเราเป็นเพียงทางผ่านเป็นตราประทับอยู่ในประวัติการทำงานของเขาเท่านั้น หรือมีอาการทำงานในสภาวะปกติพอได้แต่พอสภาวะวิกฤต ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตเศรษฐกิจ หรือวิกฤตอื่น ๆ ในองค์กรพนักงานกลับไม่สามารถจัดการได้ หรืออาจเป็นตัวก่อปัญหาเสียเอง เหล่านี้ก็มีให้เห็นกันมากมายตั้งแต่ปี ๓๙ เป็นต้นมา

บางองค์กรก็ไม่มีภูมิคุ้มกันในเชิงการเงิน ทุ้มสุดตัว แบบ “เกินพอดี” กู้เงินจนไม่มีถุงสำรอง หมุนเงินเดือนชนเดือนทั้งที่ไม่จำเป็น แต่พอดีเขาให้เครดิตมา ก็ใช้กันอย่างวินัยหย่อนไปหน่อย ไม่ได้ใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพจริง ก่อให้เกิดหนี้ที่เกินตัว สภาวะแบบนี้ไม่ใช่เพียงระดับองค์กรที่มีมาก ระดับบุคคลจนถึงรากแก้วก็ไม่น้อย ที่กู้เงินส่วนบุคคลมาเกินตัว ชำระไม่ทันก็ได้ดอกเบี้ยท่วมท้น เครียดก็เครียด ทำงานก็ไม่มีความสุข กลับบ้านก็ชวนทะเลาะกับที่บ้าน ลูกหลานได้รับรังสีอำมหิตไปด้วย ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆกระทบมาเป็นกระบวน ...เพียงเพราะ...ไม่พอ ...ไม่ได้เตรียมภูมิคุ้มกัน เป็นต้นว่า การออม การเก็บส่วนเกินไว้ยามฉุกเฉิน หรือกู้ในขอบเขตที่พอดี

ทั้งสามห่วงที่เราคุยกันนี้อย่างที่เรียนแล้วคืออยู่บนพื้นฐานเงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรม นั่นคือไม่ว่าจะเป็น การตัดสินใจว่าพอประมาณหรือไม่ มีเหตุผลพอหรือไม่ หรือภูมิคุ้มกันพอหรือไม่ควรทำอย่างไรนั้น อยู่บนพื้นฐานความรู้วิชาการเนื้อหาข้อเท็จจริง และพื้นฐานคุณธรรมทั้งสิ้น มีความรู้รอบรอบคอบ ไม่ประมาท และการตัดสินใจไม่ไปทำให้ใครเดือดร้อน แต่กลับแบ่งปัน เอื้อเฟื้อกับผู้อื่น โดยใช้สติปัญญา ตลอดจนความเพียร ความอดทนเพื่อให้บรรลุจุดหมาย นั่นคือการอยู่รอดรุ่งเรืองอย่างเป็นสุขขององค์กรหรือบริษัทของเรา ซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานทั้งหลายและตัวเราด้วย

เป้าหมายรวมของชาติในภาพรวมซึ่งประกอบไปด้วยเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่สมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นเป้าหมายที่เน้นความยั่งยืนในระยะยาว

การทำงานการตัดสินใจต่างๆตลอดจนการใช้ชีวิตจึงไม่สุดโต่งไปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนเกิดความไม่สมดุล เราไม่ได้คุยกันว่าต่อไปนี้รัดเข็มขัดประหยัดทุกอย่างจนเครียด เพราะนั่นก็ไม่ใช่ความพอดี แต่เป็นความไม่พอดีในอีกชั่วหนึ่ง เรากลับเน้นกันในเรื่อง “สมดุล” ท่านอาจารย์สุเมธ เปรียบเทียบให้ฟังว่า เหมือนการรับประทานอาหาร รับประทานมากเกินไปก็อึดเกินไปก่อให้เกิดโรคอ้วน โรคความดัน ไขมันในเลือดสูง ฯลฯ ซึ่งสุขภาพเราก็ไม่ดี ก็ต้องไปหาหมอ ในทางตรงกันข้ามถ้าเราอดอาหารไปเลย เราก็หิว ไม่สบายกายใจ ลำบากอีก ดังนั้นการยึดหลักสายกลาง หรือความพอดี คือรับประทานแต่พอควร พอดีหายหิว ให้เรามีแรงทำอะไรต่อได้ และไม่ก่อให้เกิดโรคต่าง ๆ อีกในอนาคต

หลักสำคัญในการปฏิบัติตนและครอบครัว ได้ดังนี้

๑. แสวงหารายได้ด้วยความสุจริต และเป็นอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่สังคม
๒. ขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่น ตั้งใจ ใฝ่ความเจริญไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
๓. เรียนรู้ต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอก พัฒนาตนเองไม่หยุดนิ่ง
๔. พึ่งตนเองก่อน และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
๕. ประหยัด รู้จักเก็บออม และสร้างหลักประกันให้แก่ชีวิต
๖. กินอยู่อย่างสมณะ ถือครองวัตถุโดยคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยเป็นอันดับแรก
๗. ไม่ข้องแวะยาเสพติด เหล้า บุหรี่ อบายมุขทั้งปวง
๘. ใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างประหยัด อยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างนอบน้อม
๙. มีศีลธรรม ยึดมั่นในวิถีแห่งความถูกต้องดีงาม

แนวคิด

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้พัฒนาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้คนไทยได้เข้าถึงทางสายกลางของชีวิตและเพื่อคงไว้ซึ่งทฤษฎีของการพัฒนาที่ยั่งยืน ทฤษฎีนี้เป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิตซึ่งอยู่ระหว่างสังคมระดับท้องถิ่นและตลาดระดับสากล จุดเด่นของแนวปรัชญานี้คือ แนวทางที่สมดุล โดยชาติสามารถทันสมัย และก้าวสู่ความเป็นสากลได้ โดยปราศจากการต่อต้านกระแสโลกาภิวัตน์

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสำคัญในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๐ เมื่อปีที่ประเทศไทยต้องการรักษาความมั่นคงและเสถียรภาพเพื่อที่จะยืนหยัดในการพึ่งตนเองและพัฒนานโยบายที่สำคัญเพื่อการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ โดยการสร้างแนวคิดเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองได้ ซึ่งคนไทยจะสามารถเลี้ยงชีพโดยอยู่บนพื้นฐานของความพอเพียง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระราชดำริว่า มันไม่ได้มีความจำเป็นที่เราจะกลายเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NIC) พระองค์ได้ทรงอธิบายว่า ความ

พอเพียงและการพึ่งตนเอง คือ ทางสายกลางที่จะป้องกันการเปลี่ยนแปลงความไม่มั่นคงของประเทศได้

เศรษฐกิจพอเพียงเชื่อว่าจะสามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมของชุมชนให้ดีขึ้นโดยมีปัจจัย ๒ อย่างคือ

๑. การผลิตจะต้องมีความสัมพันธ์กันระหว่าง ปริมาณผลผลิตและการบริโภค
๒. ชุมชนจะต้องมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรของตนเองผลที่เกิดขึ้น คือ
 ๑. เศรษฐกิจพอเพียงสามารถที่จะคงไว้ซึ่งขนาดของประชากรที่ได้สัดส่วน
 ๒. ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม
 ๓. รักษาสมดุลของระบบนิเวศ และปราศจากการแทรกแซงจากปัจจัยภายนอก

ปัจจุบันแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้มีการนำไปใช้เป็นนโยบายของรัฐบาลและปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

ความเป็นมาของการจัดตั้งศูนย์เศรษฐกิจพอเพียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา เพื่อปวงประชาและท้องถิ่น จัดการศึกษาทุกรูปแบบ ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ปวงชน สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผลิตและพัฒนาบุคลากรวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร(R&D)เพื่อการพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ บริการวิชาการแก่สังคมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นศูนย์ภูมิปัญญาท้องถิ่นผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพปรับปรุง พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้วยเหตุข้างต้น ศูนย์เศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ จึงถือกำเนิดขึ้น เพื่อเป็นศูนย์ศึกษาและแหล่งเรียนรู้ พัฒนา วิจัยเป็นศูนย์เชื่อมโยงเครือข่ายการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาระหว่างท้องถิ่นกับมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในการศึกษาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ อันจะนำประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับปวงประชาและท้องถิ่นโดยมหาวิทยาลัยได้จัดตั้งศูนย์เศรษฐกิจพอเพียงตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์มียุทธศาสตร์ในด้านการบริการวิชาการสู่ท้องถิ่นและสืบสานโครงการพระราชดำริ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ โดยสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงได้จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสืบสานโครงการตามแนวพระราชดำริและส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจและดำเนินตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงได้จัดกิจกรรมและโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

โดยมีกิจกรรมฐานฝึกปฏิบัติการเรียนรู้ดังนี้ คนมีน้ำยา คนเอาถ่าน คนติดดิน คนมีไฟ คนรักแม่ นาข้าวอินทรีย์ โรงสีข้าว ไบโอดีเซล การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำระบบชีวภาพ ปา ๓ อย่างประโยชน์ ๔ อย่าง และมีหลักสูตรการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้ การพัฒนากสิกรรมสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การพึ่งตนเองตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาผู้นำเยาวชนสู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงการเลี้ยงกุ้งด้วยเทคโนโลยีชีวภาพ วิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียง เทคโนโลยีผลิตส้มด้วยชีวภาพ การจัดการน้ำเสียและขยะด้วยเทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีการผลิตไม้ผลอินทรีย์ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามแนวพระราชดำริ เทคนิคการวิเคราะห์แผนเชิงกลยุทธ์สู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์แก่นจันทน์ ยุทธศาสตร์สู่ครัวโลก สุขภาพวิถีไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงปรัชญา หลักการ แนวคิดในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมการวิเคราะห์สังเคราะห์ การสร้างภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด การสร้างจิตสำนึกใหม่แบบพึ่งตนเอง การเรียนรู้กระแสการเปลี่ยนแปลง การรู้เท่าทัน

กระบวนการฝึกอบรมของศูนย์เศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

หลักสูตรวิชาเน้นให้เข้าใจถึงปรัชญาหลักการแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนวิถีคิดการสร้างจิตสำนึกใหม่แบบพึ่งตนเอง การเรียนรู้กระแส การเปลี่ยนแปลง การรู้เท่าทัน

สถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เกิดจากความเห็นร่วมกันของทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับสูง กรรมการส่วนต่าง ๆ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และอาสาสมัคร เกิดการแตกตัว และขยายผลในเชิงพื้นที่และเชิงกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง แท้จริงการขับเคลื่อนอย่างมียุทธศาสตร์และการบริหารที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นตัวตั้งภายใต้เครือข่ายกิจกรรมธรรมชาติ (คกช.) และมูลนิธิกิจกรรมธรรมชาติที่เป็นแม่ข่ายที่เชื่อมโยงประสานแผนกพลังประชาคมเพื่อก้าวเดินตามรอยเท้าพ่อ เพื่อปฏิวัติระบบการศึกษา เพื่อให้หมุนกลับบนฐานการพึ่งตนเองทั้งภูมิปัญญาและทรัพยากร มีธำนาถคือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มียุทธศาสตร์ร่วมคือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้ขบวนการขับเคลื่อนทางสังคมเพื่อเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะขบวนการคืนชีวิตให้แผ่นดินที่มีเครือข่ายครอบคลุมอยู่ทั่วประเทศ องค์ความรู้ในสถาบันการศึกษาได้ตายลงไปแล้ว จำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องเร่งปฏิวัติระบบการศึกษาด้วยแนวคิด “ขบวนการคืนชีวิตให้แผ่นดินมหาวิทยาลัยท้องถิ่นของพ่อ ”

ระบบการศึกษาที่เปลี่ยนคนให้เป็นผู้เสียความรู้มากกว่าเป็นผู้สร้าง ไม่ต่างอะไรจากการเปลี่ยนคนจากผู้ผลิตให้เป็นผู้รับใช้แรงงาน และรอคอยการช่วยเหลือจนสูญเสียศักยภาพในการพึ่งตนเอง มหาวิทยาลัยที่เคยยึดมั่นอุดมการณ์ของความเป็นราชภัฏ ประกาศอุดมการณ์ร่วมกันว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยไทยเพื่อความเป็นไท เพื่อสนองแนวพระราชดำริในการพัฒนาประเทศบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยกว่า ๑๕๐ แห่งทั่วประเทศ จึงควรร่วมกันนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกว่า ๒๐ ศาสตร์ มาจัดการเรียนการสอน ดำเนินตามพระราชปณิธานด้านการศึกษา ตามวิถีพุทธะเลียมหาวิชาลัย การเขียนตำราลงบนดินกว่า ๑๐ ตำรา ของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์จึงเป็นวิถี และมรรควิธีในการมุ่งสู่สถาบันการศึกษาตามพระราชจินตนาการ “พุทธะเลียมหาวิชาลัย ” เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์เป็น “ มหาวิทยาลัยท้องถิ่นของพ่อที่ดีที่สุดในโลก” อย่างแท้จริง

โดยมีกิจกรรมฐานฝึกปฏิบัติการเรียนรู้ดังนี้ คนมีน้ำยา คนเอาถ่าน คนติดดิน คนมีไฟ คนรักแม่ นาข้าวอินทรีย์ โรงสีข้าว ไบโอดีเซล การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำระบบชีวภาพ ปา ๓ อย่างประโยชน์ ๔ อย่าง และมีหลักสูตรการฝึกอบรม ต่างๆดังนี้ การพัฒนากสิกรรมสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การพึ่งตนเองตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาผู้นำเยาวชนสู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง การเลี้ยงกุ้งด้วยเทคโนโลยีชีวภาพ วิทยาการผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียง เทคโนโลยีผลิตส้มด้วยชีวภาพ การจัดการน้ำเสียและขยะด้วยเทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีการผลิตไม้ผลอินทรีย์ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามแนวพระราชดำริ เทคนิคการวิเคราะห์แผนเชิงกลยุทธ์สู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์แก่นจันทน์ ยุทธศาสตร์สู่ครัวโลก สุขภาพวิถีไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงปรัชญา หลักการ แนวคิดในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การสร้างภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด การสร้างจิตสำนึกใหม่แบบพึ่งตนเอง การเรียนรู้กระแสการเปลี่ยนแปลง การรู้เท่าทัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทวีศักดิ์ ชัยปัตถาและคณะ(๒๕๕๑ : บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้านี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติของหมู่บ้าน อำเภอนองสูง จังหวัดมุกดาหาร ใช้กลุ่มตัวอย่าง ๑๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานและการดำเนินงานเกี่ยวกับหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ผลการศึกษาพบว่า หมู่บ้านเป็นหมู่บ้านหรือชุมชนที่มีแนวทางการพัฒนาไปสู่การพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนโดยยึดหลักการตามแนวพระ

ราชดำรัส “เศรษฐกิจพอเพียง” ได้แก่ การรวมกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนอย่างเข้มแข็ง และเป็นแรงขับเคลื่อนพลังของชุมชนที่สำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เช่น มีการรวมกลุ่มเพื่องานอาชีพ ลดการใช้สารเคมีทางเกษตร มีระบบเศรษฐกิจชุมชนที่มาจากฐานความรู้/ภูมิปัญญาชาวบ้านเกิดจากการเชื่อมโยงสัมพันธ์ เกื้อกูลกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน จนเกิดพลังและสามารถขับเคลื่อนไปด้วยตัวของมันเอง เป็นวิถีชุมชนที่พึ่งพาตนเองได้ พึ่งพาธรรมชาติ และพึ่งพาอาศัยระหว่างกันได้ ทั้งนี้ โดยมีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของชาวบ้านในชุมชนการนำหลักปรัชญาพอเพียงสู่การปฏิบัติของหมู่บ้านฯ ได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ ๑.) กิจกรรมด้านการลดรายจ่าย การลดรายจ่ายนับว่าเป็นกิจกรรมแรกเริ่มของการดำเนินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดย ชุมชนดำเนินกิจกรรมในการลดค่าใช้จ่าย ได้แก่ การเลี้ยงสัตว์และปลูกพืชเพื่อบริโภคในครัวเรือน การผลิตและใช้ปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยชีวภาพเพื่อการเกษตร การใช้พันธุ์พืชและสัตว์ที่ทางราชการส่งเสริม การใช้วัตถุดิบในชุมชนเพื่อผลิตสินค้า ๒.) กิจกรรมด้านเพิ่มรายได้ ประกอบด้วยการทำอาชีพเสริมของครัวเรือน การจัดกลุ่มอาชีพใน ๓.) กิจกรรมการออมมีหลักการสำคัญคือ ใช้ ๓ ส่วน ออม ๑ ส่วน ๔.) กิจกรรมเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยการจัดทำแผนชุมชนโดยให้สมาชิกในหมู่บ้านมีส่วนร่วม แผนพัฒนาด้านปัจจัยพื้นฐานและการพัฒนาหมู่บ้านประจำเดือน ๕.) กิจกรรมด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความสำคัญในการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดีเพราะความผูกพันกับป่ามาตั้งแต่บรรพบุรุษ จัดทำแผนการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และดำเนินการตามแผน ๖. กิจกรรมเอื้ออาทร ช่วยเหลือและแบ่งปันในชุมชน ความเอื้ออาทร ช่วยเหลือและการแบ่งปัน เป็นภาพที่พบเห็นได้เสมอในชุมชนแห่งนี้ การดำรงชีวิตยังยึดหลักการแบ่งปันอาหาร ผลผลิตทางการเกษตร ระหว่างบ้านใกล้เคียงเคียงและเครือญาติ อยู่อย่างพี่น้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เกริกไกร แก้วล้วนและคณะ (๒๕๕๐:บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ : กรณีศึกษาการพัฒนาองค์ความรู้โดยเกษตรกร จังหวัดอำนาจเจริญ มีจุดมุ่งหมายคือ เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่ จังหวัดอำนาจเจริญ ศึกษาและถอดบทเรียนองค์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ปฏิบัติจริงในแต่ละพื้นที่ และเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ดำเนินการศึกษาจากการสำรวจแหล่งดำเนินการเศรษฐกิจพอเพียงและลงไปศึกษาข้อมูลเจาะลึก การดำเนินการถอดบทเรียน โดยการเรียนรู้ระหว่างภูมิปัญญาชาวบ้านกับผู้ช่วยวิจัยและนักวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดอำนาจเจริญ เกษตรกรได้พัฒนาองค์ความรู้ที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ มาสร้างกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งในระดับครัวเรือนและระดับกลุ่มในชุมชนของ

ตัวเองในกิจกรรมสำคัญคือ กิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงในรูปแบบการลดรายจ่าย ซึ่งมีการดำเนินการสำคัญในการจัดตั้งกลุ่มเพื่อผลิตปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยชีวภาพ กิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงในรูปแบบของการเพิ่มรายได้ในการรวมกลุ่มกันผลิตทอเสื่อกก การทอผ้า การผลิตน้ำตาลจากต้นตาลโตนด การทำดอกไม้จันทน์และช่อประทาน การดำเนินกิจกรรมโฮมสเตย์ การเจียรไนพลอย รวมทั้งกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงในการอบรมทรัพย์สินและกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงในการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากป่า นอกจากนี้สามารถได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงในด้านต่าง ๆ ในจังหวัดอำนาจเจริญแล้ว ภูมิปัญญาชาวบ้านและผู้ช่วยวิจัย นักวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ยังมีความคุ้นเคยและร่วมร่วมนกันเป็นเครือข่าย การทำงานด้านเศรษฐกิจพอเพียงในอนาคต

พระมหาวิชาญ สุวิชาโน(บัวบาน)(๒๕๔๓:บทคัดย่อ) เรื่อง “ศึกษากระบวนการฝึกอบรมบุคลากรทางพระพุทธศาสนา ของพระโพธิญาณเถระ (ชา สุภทฺโท)” มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงจุดมุ่งหมาย รูปแบบและวิธีการในการฝึกอบรมบุคลากรทางพระพุทธศาสนาอันได้แก่ พระภิกษุสามเณร อุบาสกและอุบาสิกาของพระโพธิญาณเถระ ตลอดจนศึกษาถึงกระบวนการในการอบรมพระสงฆ์ผู้นำผลการวิจัยปรากฏดังนี้ พระโพธิญาณเถระ(ชาสุภทฺโท) ได้ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้สำหรับฝึกอบรมบุคลากรทั้งฝ่ายบรรพชิต คฤหัสถ์ และการฝึกอบรมผู้นำ ในส่วนบรรพชิต ท่านได้นำกระบวนการ ๓ อย่าง มาใช้ในการฝึกอบรมได้แก่ หลักไตรสิกขา หลักธุดงค์วัตร ๑๓ และหลักวัตร ๑๔ ซึ่งการอบรมตามหลักไตรสิกขามุ่งให้พระภิกษุสามเณรรักษาพระวินัยโดยเคร่งครัด ฝึกฝนสมาธิและให้มีความคิดถูกต้องคือ สัมมาทิฐิโดยใช้วิธีการ อบรมด้วยการออกกฎระเบียบ ฝึกอานาปานสติ และส่งเสริมสัมมาทิฐิคือความคิดที่ถูกต้องซึ่งมีส่วนให้พระภิกษุสามเณรในวัดหนองป่าพง มีความมั่นคงในพระวินัย จิตสงบและมีความเห็นถูกต้องตามพระธรรมวินัย สำหรับการฝึกอบรมตามหลักธุดงค์วัตร ๑๓ ท่านเน้นให้ปฏิบัติด้วยศรัทธา และถือว่าการสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาด้วย โดยที่ใช้เป็นเอกลักษณ์ของวัดหนองป่าพง ได้แก่ การฉันในบาตร การฉันหนเดียว และการอยู่เสนาสนะที่เขาจัดให้ สำหรับการฝึกอบรมด้วยหลักวัตร ๑๔ ท่านมุ่งให้พระภิกษุสามเณรได้ปฏิบัติตนถูกต้องและเหมาะสมต่อบุคคล สถานที่ตามกาลเทศะ โดยใช้วิธีการให้ฝึกฝนปฏิบัติจริง คอยพร่ำสอนแนะนำ และให้ออกเป็นกฎระเบียบ เพื่อปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน สิ่งที่ท่านเน้นในหลักวัตร ๑๔ ประการ คือ มารยาทในการบิณฑบาต การฉัน การรักษาเสนาสนะ การใช้บริหารอย่างประหยัด และการอุปัฏฐากครูบาอาจารย์ท่านพระโพธิญาณเถระได้ฝึกอบรมฆราวาสด้วยหลักบุญกิริยาวัตร ๑๐ ฆราวาสธรรม ๔ และอนุพุทธานุสิกขา ๕ โดยในหลักบุญกิริยาวัตร ๑๐ ท่านเน้น

การให้ทานด้วยปัญญา การเสียสละกิเลส การพึงธรรมด้วยความเคารพและการทำความเห็นให้ถูกต้องโดยใช้วิธีการแสดงธรรมในวัน อัมมัสสวนะ(วันพระ) และวันสำคัญและการสนทนาธรรมเฉพาะตัวและเป็นกลุ่มในหลักฆราวาสธรรม ๔ ท่านเน้นไปที่การรักษาศีลและการละเว้นอบายมุข โดยการแสดงธรรมในวันสำคัญ การทำบุญในโอกาสต่างๆ แนะนำเป็นรายบุคคล และการให้ข้อคิด ทำให้ฆราวาสครองเรือนด้วยความสุข มีหลักธรรมประจำใจสำหรับหลักอนุปปกัปปิกตา ๕ ท่านมุ่งให้อุบาสก อุบาสิกาและแม่ชีปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวันไปจนถึงการประพฤติพรหมจรรย์ โดยเน้นการรักษาศีลที่ถูกต้อง การเห็นโทษของกิเลส การปฏิบัติสมาธิ และการเจริญวิปัสสนา ผลการฝึกอบรมทำให้อุบาสก อุบาสิกาแม่ชีที่วัดหนองป่าพงและสาขาได้รับความสงบจากการรักษาศีลและฝึกสมาธิ การฝึกอบรมผู้นำสาขาเพื่อให้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพไปทำหน้าที่บริหารสาขา โดยใช้หลักธรรม คือ คารวะ ๖ และกัลยาณมิตตธรรม ๗ เป็นหลักในการอบรม โดยใช้วิธีการแนะนำ การให้มีโอกาสฝึกฝนปฏิบัติกิจวัตรต่าง ๆ จนมีความมั่นคงผลการฝึกอบรมทำให้เกิดสำนักสาขาทั้งในและต่างประเทศ จำนวน ๑๙๖ แห่ง ซึ่งคณะสงฆ์น่าจะได้อะไรศึกษาและนำกระบวนการฝึกอบรมบุคคลากรดังกล่าวนี้ไปปรับใช้ในการบริหารและปกครองคณะสงฆ์เพื่อความเป็นเอกภาพและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในคณะสงฆ์ต่อไป

วรรณ รัศมีทัต (๒๕๓๕ : บทคัดย่อ) การศึกษากระบวนการฝึกอบรมพัฒนากรร : ศึกษาเฉพาะ กรณีการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการทรัพยากรธรรมชาติโดย โครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ภายใต้การสนับสนุนจากมูลนิธิฟอร์ดแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษากระบวนการ วิธีการ ขั้นตอน การวางแผนการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม ๒) เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมพัฒนากรร ๓) เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการฝึกอบรมพัฒนากรร การที่ผู้ศึกษาเลือก ศึกษาหลักสูตรการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นใหม่และดำเนินการฝึกอบรม เป็นครั้งแรก โดยให้ความสำคัญต่อกระบวนการฝึกอบรม ทุกขั้นตอน อีกทั้งยังเป็นหลักสูตรที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของสหวิชาชีพจากสถาบันทางการศึกษาและสถาบันทางการปฏิบัติการและมีนโยบายจะขยายผลโครงการดังกล่าวไปทั่วประเทศ ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดในการฝึกอบรมและทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่มาเป็นแนวทางในการศึกษาโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เน้นวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและนำเสนอข้อมูลในเชิงวิเคราะห์ผลการศึกษา พบว่ากระบวนการฝึกอบรมพัฒนากรรเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่พัฒนากรรอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นระบบต่อเนื่องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในแต่ละขั้นตอนตลอดทั้ง กระบวนการกล่าวคือ ๑) การ

วางแผนการฝึกอบรมมีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมการกำหนดวัตถุประสงค์ ในการฝึกอบรม การกำหนดเนื้อหาหลักสูตร การกำหนดเทคนิควิธีการฝึกอบรม การกำหนดวิธีการประเมินผลการฝึกอบรม ๒) การดำเนินการฝึกอบรมมีการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้โดยการเสริมแรงจูงใจทั้งก่อน ระหว่างและภายหลังการฝึกอบรมได้แก่ การปฐมนิเทศ การละลายพฤติกรรม การจัดปรับความคาดหวัง การจัด ชั้นเรียนเพื่อกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ การแบ่งกลุ่มย่อย และการอำนวยความสะดวกอย่างพร้อมเพรียง อันได้แก่สถานที่พัก อาหาร สถานที่ฝึกอบรม เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ การจัดเตรียมเอกสารและอุปกรณ์ประกอบ การอบรม การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยคณะวิทยากรผู้เข้าอบรมและผู้จัดการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีวิทยากรที่มีความสามารถในการกระตุ้น และมี ลักษณะทางกายภาพที่เหมาะสม มีการเลือกใช้เทคนิค วิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ เทคนิค ทำให้สอดคล้องกับ หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมี การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการเรียนรู้ โดยการศึกษาดูงาน นอกสถานที่ เนื้อหาการฝึกอบรมดำเนินการตามแผนที่วางไว้ คณะวิทยากรส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพคือ มีความสามารถในการกระตุ้น ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและ รายบุคคล มีความเข้าใจสถานการณ์กลุ่ม และมีความรู้ ความเข้าใจด้านเนื้อหา และเทคนิค วิธีการฝึกอบรมเป็น อย่างดี ๓) การประเมินผลการฝึกอบรมมีการวางแผน การประเมินผลไว้ล่วงหน้า พร้อมการสร้างเครื่องมือ การประเมินผล วิธีการที่ใช้ในการประเมินผล ได้แก่ แบบทดสอบก่อน-หลัง การฝึกอบรม แบบสังเกตวิทยากรภายนอก แบบสังเกตผู้เข้าอบรมแบบประเมินผลการฝึกอบรม มีการประเมินในช่วงระหว่างการฝึกอบรมและสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยทีมผู้ประเมินผลและผู้สังเกตการณ์ สำหรับปัญหาและอุปสรรคตามกระบวนการฝึกอบรม ได้แก่ ๑) การหาความจำเป็นวิทยากรยังขาดทักษะและนำผลที่ได้มาใช้ประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น ๒) เนื้อหาการฝึกอบรมแน่นเกินไปถ้าเทียบกับระยะเวลาที่มีอยู่ ๓) วิทยากรภายนอกบางคนยังขาดทักษะในการถ่ายทอดส่วนวิทยากรภายในยังขาดการเชื่อมโยงเนื้อหาทั้งกระบวนการไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ๔) การประเมินผลการฝึกอบรมยังขาด เครื่องมือการวัดผลที่เที่ยงตรง ๕) การบริหารโครงการ ในส่วนการศึกษาดูงานยังไม่พร้อมในเรื่องเส้นทาง ๖) ความร่วมมือของ ๔ สถาบันมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา เนื่องจากทุกคนมีภารกิจมากทำให้ไม่สามารถทำงานเป็นทีม ได้อย่างต่อเนื่อง ในบางขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม จากผลการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับ การดำเนินการเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม ได้แก่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ควรนำผลที่ได้ จากการหาความจำเป็นมารวบรวมอย่างเป็นระบบ และ นำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างหลักสูตรให้มากที่สุด ควรมี การผสมผสานเนื้อหาวิชากับระยะเวลาให้เหมาะสม บางวิชาสามารถนำไปเสริมในช่วงประชุมประจำเดือน มากขึ้น ควรมีการประสานงานวิทยากรจากหน่วยงาน ภายนอกล่วงหน้า เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันในด้าน วัตถุประสงค์

ขอบเขตเนื้อหา เทคนิควิธีการ ส่วนวิทยากร ภายในควรมีการเชื่อมโยงเนื้อหาทั้งกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ และควรทำงานเป็นทีมทั้ง ๔ สถาบัน ตลอดทั้ง กระบวนการฝึกอบรม ควรมีการสร้างเครื่องมือเพื่อการ วัดผลที่เที่ยงตรง และมีการวางแผนการรวบรวม วิเคราะห์ผลการประเมินอย่างเป็นระบบ ควรมีการ เตรียมการเรื่องสถานที่ศึกษาดูงานโดยเฉพาะเส้นทาง เดินทางให้ชัดเจน ข้อเสนอแนะภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมเพื่อการเสริมงานโครงการ สปท. ใน ๒ จังหวัด ควรจัดให้มีการติดตามผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกเดือน และทุก ๖ เดือน ควรจัดให้มีการส่งข้อมูลระหว่างจังหวัด เพื่อเกิดการถ่ายโยงประสบการณ์ ข้อเสนอแนะในกรณีกรมฯ มีการขยายผลการฝึกอบรม ควรเริ่มขยายผลในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือก่อน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของโครงการนำร่อง ควรจัดประชุม ทบทวนการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรมของ ๔ สถาบัน ทั้งระดับ ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติการเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยเพื่อพัฒนาหลักสูตร ควรหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จากกลุ่มเป้าหมาย ควรจัดทีมวิทยากรหลักจาก ๔ สถาบัน และฝึกอบรมให้คณะวิทยากรส่วนกลาง เพื่อนำไปฝึกอบรม คณะวิทยากรจากศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต และนักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด ทั้งนี้ในช่วงการฝึกอบรม แต่ละระดับให้ร่วมกันพิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนากรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและเงื่อนไขสภาพพื้นที่ ควรมี การวางแผนเรื่องงบประมาณไว้ล่วงหน้า และควรมีการ รวบรวมเอกสารหลักสูตรไว้อย่างเป็นระบบเพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ต่อไป สำหรับการศึกษาวิจัยต่อยอดนั้นควรจัดให้มีการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับพัฒนากรที่เข้าร่วมโครงการในด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ และการนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ควรมีการศึกษาลักษณะ เฉพาะของโครงการ สปท.ว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จและ/หรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานโครงการ อีกทั้งควรมีการศึกษากาการบริหารการจัดโครงการด้วย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรมเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

๓.๑ กรอบแนวคิดในเรื่องการศึกษา

๓.๒ นิยามปฏิบัติการ

๓.๓ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

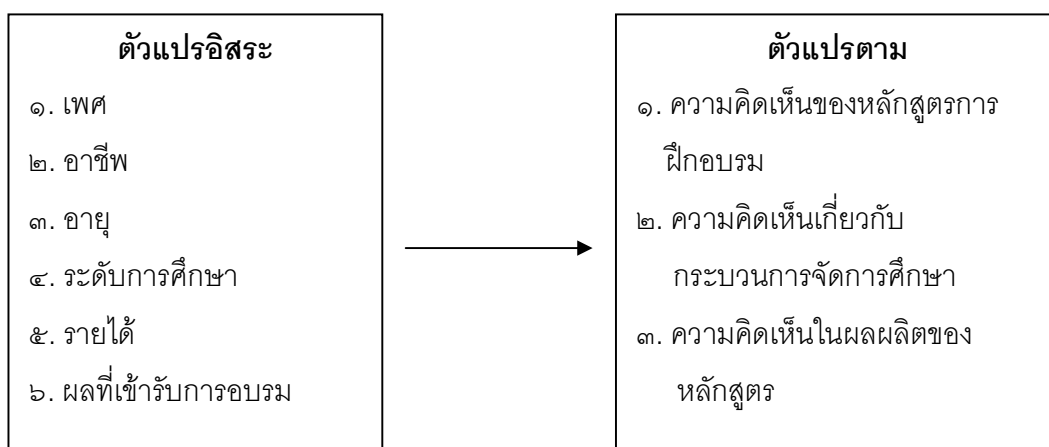
๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ กรอบแนวคิดในเรื่องการศึกษา



๓.๒ นิยามปฏิบัติการ

๓.๒.๑ ประเมินผล หมายถึง การค้นหาหรือตัดสินคุณค่า หรือจำนวนบางสิ่งบางอย่างโดยใช้มาตรฐานของการประเมิน รวมทั้งการตัดสินใจโดยอาศัยเกณฑ์ภายในหรือเกณฑ์ภายนอก

๓.๒.๒ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ทางธรรมชาติทักษะหรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคลให้มีเทคนิควิชาการมาฝึกอบรมเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒.๓ สถาบันเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง สถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

๓.๒.๔ หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้ามาฝึกอบรมตั้งแต่นักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดใกล้เคียง

๓.๓ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคคลที่เข้ามารับการฝึกอบรมเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

๒. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนต่าง ๆ และนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยศึกษาดังนี้

๑. ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรม

๒. ศึกษาทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินผลและการฝึกอบรม
(จากเอกสารและตำราต่างๆ)

๓. นำข้อมูลสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ เป็นตัวอย่างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อาชีพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ เหตุผลที่เข้ารับการอบรม

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นในการฝึกอบรม ได้แก่ ความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา ความคิดเห็นในผลผลิตของหลักสูตร

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เมื่อได้รับแบบสอบถามครบถ้วนผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

ระดับความพึงพอใจในการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ตามหลักของลิเคอร์ท์ (Likert ๑๙๖๑ : ๑๒๓) ซึ่งได้กำหนดน้ำหนักระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด	=	๕	คะแนน
ระดับความคิดเห็นในระดับมาก	=	๔	คะแนน
ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง	=	๓	คะแนน
ระดับความคิดเห็นในระดับน้อย	=	๒	คะแนน
ระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด	=	๑	คะแนน

สำหรับการแปลความหมายผลการศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ยึดแนวทางของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	๔.๕๐ – ๕.๐๐	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๐ – ๔.๔๙	ความคิดเห็นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๐ – ๓.๔๙	ความคิดเห็นในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๐ – ๒.๔๙	ความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย

๑.๐๐ – ๑.๔๙

ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนาในแบบสอบถามด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

๔.๑ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มากที่สุด มีจำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๘๔ และ เป็นเพศชาย มีจำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑๖ พิจารณารายละเอียดตามตารางที่ ๑

๒. ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นนักเรียน/นักศึกษามากที่สุด จำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗๙ รองลงมา มีอาชีพรับราชการใน โรงเรียนประจำนราธิวาส, โรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาการ, โรงเรียนสำเร็จวิทยา, โรงเรียนวัดทางหลวง, โรงเรียนบ้านโคกสะแบง, โรงเรียนบ้านกุยแต่ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๗ มีอาชีพรับจ้าง จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๔ มีอาชีพเกษตรกร จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ มีอาชีพค้าขาย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๕ และมีอาชีพพนักงานราชการ ประกอบธุรกิจส่วนตัว ดำรง จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๔ พิจารณารายละเอียดตามตารางที่ ๒

๓. ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘๙ อายุ ๒๑-๒๕ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐ อายุ ๒๖-๓๐ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๔ อายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๑ อายุ ๓๑-๓๕ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๖ อายุ ๔๖-๕๐ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๖ อายุ ๕๑-๕๕ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๖ และมากกว่า ๕๕ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๕ พิจารณารายละเอียดตามตารางที่ ๓

๔. ผู้ตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๙ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๒ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๒ ระดับประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๗ ระดับประถมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๖ ระดับ ปวช. จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ ระดับ ปวส./อนุปริญญา จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๘ พิจารณารายละเอียดตามตารางที่ ๔

๕. ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๕๘ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๘ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๓,๐๐๑-๔,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๙ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๔,๐๐๑-๕,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๗ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๗,๐๐๑-๘,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๖ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๖,๐๐๑-๗,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๘,๐๐๑-๙,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๕,๐๐๑-๖,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๕ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๙,๐๐๑- ๑๐,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๕ พิจารณารายละเอียดตามตารางที่ ๕

๖. ผู้เข้าอบรม มีเหตุผลในการเข้ารับการอบรมของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงเนื่องจาก ต้องการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปรับปรุงการประกอบอาชีพและคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น มีจำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗๙ หน่วยงานส่งเข้ารับการอบรม มีจำนวน ๑๑๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๙ ต้องการพัฒนาตนเองทั้งอาชีพและความรู้ มีจำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๙ ต้องการรวมกลุ่มกันจำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๑ ต้องการทำให้อาชีพที่ประกอบอยู่มีรายได้เพิ่มขึ้น มีจำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๙ พิจารณารายละเอียดตามตารางที่ ๖

ตารางที่ ๑ เพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
- ชาย	๑๐๘	๕๖.๘๔
- หญิง	๘๒	๔๓.๑๖
รวม	๑๙๐	๑๐๐

ตารางที่ ๒ อาชีพ

อาชีพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
- นักเรียน/นักศึกษา	๑๔๔	๗๕.๗๙
- รับราชการใน โรงเรียนประถมราษฎรบำรุง โรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาการ โรงเรียนสำเร็จวิทยา โรงเรียนวัดทางหลวง โรงเรียนบ้านโคกสะแบง	๑๘	๙.๔๗

โรงเรียนบ้านกุจแท้		
- รับจ้าง	๑๓	๖.๘๔
- เกษตรกร	๔	๒.๑๑
- ค้าขาย	๒	๑.๐๕
- อาชีพพนักงานราชการ ประกอบธุรกิจส่วนตัว ตำรวจ	๙	๔.๗๔
รวม	๑๙๐	๑๐๐

ตารางที่ ๓ อายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
- ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๑๒๙	๖๗.๘๙
- ๒๑-๒๕ ปี	๑๙	๑๐.๐๐
- ๒๖-๓๐ ปี	๙	๔.๗๔
- ๓๑-๓๕ ปี	๖	๓.๑๖
- ๓๖-๔๐ ปี	๘	๔.๒๑
- ๔๑-๔๕ ปี	๕	๒.๖๓
- ๔๖-๕๐ ปี	๖	๓.๑๖
- ๕๑-๕๕ ปี	๖	๓.๑๖
- ๕๖-๖๐ ปี	๒	๑.๐๕
รวม	๑๙๐	๑๐๐

ตารางที่ ๔ วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
- ประถมศึกษาปีที่ ๔	๖	๓.๑๖
- ประถมศึกษาปีที่ ๖	๑๘	๙.๔๗
- การศึกษานอกโรงเรียน	๑	๐.๕๓
- มัธยมศึกษาตอนต้น	๕๐	๒๖.๓๒

- มัธยมศึกษาตอนปลาย	๕๐	๒๖.๓๒
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๕	๒.๖๓
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา	๓	๑.๕๘
- ปริญญาตรี	๕๓	๒๗.๘๙
- สูงกว่าปริญญาตรี	๔	๒.๑๑
รวม	๑๙๐	๑๐๐

ตารางที่ ๕ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
- ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ บาท	๑๒๑	๖๓.๖๘
- ๓,๐๐๑-๔,๐๐๐ บาท	๑๕	๗.๘๙
- ๔,๐๐๑-๕,๐๐๐ บาท	๑๔	๗.๓๗
- ๕,๐๐๑-๖,๐๐๐ บาท	๒	๑.๐๕
- ๖,๐๐๑-๗,๐๐๐ บาท	๔	๒.๑๑
- ๗,๐๐๑-๘,๐๐๐ บาท	๖	๓.๑๖
- ๘,๐๐๑-๙,๐๐๐ บาท	๔	๒.๑๑
- ๙,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	๒	๑.๐๕
- มากกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	๒๒	๑๑.๕๘
รวม	๑๙๐	๑๐๐

ตารางที่ ๖ เหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรม

เหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
- ต้องการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปรับปรุง การประกอบอาชีพและคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น	๑๔๔	๗๕.๗๙
- หน่วยงานส่งมาอบรม	๑๑๐	๕๗.๘๙
- ต้องการพัฒนาตนเองทั้งอาชีพและความรู้	๑๑๐	๕๗.๘๙

- ต้องการรวมกลุ่มกัน	๕๖	๒๔.๒๑
- ต้องการทำให้อาชีพที่ประกอบอยู่มีรายได้เพิ่มขึ้น	๓๔	๑๗.๘๙

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นในการฝึกอบรม

๒.๑ ความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านความทันสมัยของเนื้อหาที่ได้รับจากการอบรมในระดับมากที่สุด จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๓ รองลงมาคือ ระดับมาก จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕๘ ระดับปานกลาง จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๔ และอยู่ในระดับน้อย จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๓

๒. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านความเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของผู้อบรมในระดับมาก จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๒ รองลงมาในระดับมากที่สุด จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๙ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๙

๓. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านประโยชน์ในการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓๒ รองลงมาคือระดับมาก จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๔ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๔

๔. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านประโยชน์ในการนำไปพัฒนาอาชีพที่ประกอบในปัจจุบันหรือในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕๘ รองลงมาคือระดับมาก จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๓ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๙

๕. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านการเสริมความรู้ตามนโยบายของรัฐบาลในระดับมาก จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ รองลงมา คือ ระดับมากที่สุด จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗๔ ระดับปานกลาง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๖ ระดับน้อย จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๘ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๓

๒.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาในด้านวิทยากรมี การกำหนดจุดหมายขอบข่ายและกิจกรรม เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงอย่างชัดเจน ในระดับ มากที่สุด จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗๔ รองลงมาในระดับ มาก จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๔ ระดับ ปานกลาง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๙ และอยู่ในระดับ น้อย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓

๒. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาในด้านการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างอาจารย์และนักเรียน ในระดับ มาก จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๔ รองลงมาในระดับ มากที่สุด จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๓ ระดับ ปานกลาง มี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๕ และอยู่ในระดับ น้อย มีจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๗

๓. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาในด้านการมีกิจกรรม ฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการนำไปพัฒนาการประกอบอาชีพ ในระดับ มากที่สุด จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๓ รองลงมาในระดับ มาก จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๔๗ ระดับ ปานกลาง จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๔ และอยู่ในระดับ น้อย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๕

๔. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาในด้านการเปิดโอกาส ให้ฝึกทักษะด้วยตนเอง ในระดับ มากที่สุด จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๓ รองลงมาใน ระดับ มาก จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๔๗ ระดับ ปานกลาง จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๗ และอยู่ในระดับ น้อย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓

๕. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาในด้านการเปิด โอกาสให้ผู้เรียนซักถามถึงความรู้ในการอบรม ในระดับ มากที่สุด จำนวน ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๔๒ รองลงมาในระดับ มาก จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๕ ระดับปานกลาง จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๑ และอยู่ในระดับ น้อย จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๗

๖. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาในด้านกิจกรรม การเรียนที่เหมาะสมกับเวลา ในระดับ มาก จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๒๑ รองลงมาในระดับ มากที่สุด จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๘ ระดับ ปานกลาง จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๒ ระดับ น้อย จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๑ และอยู่ในระดับ น้อยที่สุดจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๗

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม

๑. เพิ่มฐานการเรียนรู้และเวลาในแต่ละฐานไม่ควรใช้สารเคมี
๒. ควรเพิ่มเวลาและอุปกรณ์ในภาคปฏิบัติ
๓. ควรมีข้อบังคับที่เข้มงวดและเคร่งครัด
๔. ให้อบรมตามความสนใจ
๕. ควรพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เข้าอบรมในแต่ละช่วงวัย
๖. ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งข้อมูลที่ใช้ในการอบรมให้ทันสมัย
๗. จำนวนวิทยากรที่มีน้อยเกินไปควรเพิ่มขึ้น
๘. ควรเพิ่มเวลาพักผ่อนให้กับผู้เข้ารับการอบรม

๒.๓ ความคิดเห็นในผลผลิตของหลักสูตร

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลผลิตของหลักสูตรว่าทำให้ผู้อบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงในระดับ มากที่สุด จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๒ รองลงมา คือ ระดับ มาก จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๕ ระดับ ปานกลางจำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๕ ระดับ น้อย จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๘

๒. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลผลิตของหลักสูตรว่าทำให้ผู้อบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากฐานการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ในระดับ มากที่สุด จำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕๓ รองลงมาอยู่ในระดับ มาก จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕๘ ระดับ ปานกลาง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๕

๓. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลผลิตของหลักสูตรว่าผู้อบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมในครั้งนี้ไปปรับปรุงและพัฒนากับอาชีพที่ประกอบอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๙ รองลงมาอยู่ในระดับ มาก จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๕๘ ระดับอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๕

๔. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลผลิตของหลักสูตรว่าผู้อบรมได้รับผลและประโยชน์จากการอบรมอยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕๓ รองลงมาอยู่ในระดับ มาก จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๘ อยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๙ อยู่ในระดับ น้อย จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑

๕. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลผลิตของหลักสูตรว่าผู้อบรมสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในชุมชนที่อาศัยอยู่ได้ อยู่ในระดับ มาก จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗๔ รองลงมาอยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ อยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖๓ อยู่ในระดับ น้อย จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ ระดับอยู่ในระดับ น้อยมาก จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๓

ความรู้ที่ได้จากการอบรมไปทำประโยชน์ได้ดังนี้

๑. ใช้ในการประกอบอาชีพและชีวิตประจำวัน
๒. นำไปพัฒนาตนเองและหมู่บ้านและจัดทำแหล่งเรียนรู้เพื่อแนะนำให้กับคนในชุมชนเพื่อสร้างเครือข่าย
๓. นำความรู้ที่ได้จากฐานคนมีน้ำยาไปทำใช้เอง
๔. ได้เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้ารับการอบรมเศรษฐกิจพอเพียง มีระดับความคิดเห็นในความทันสมัยของเนื้อหาที่ได้รับการฝึกอบรมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๕) ความเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของผู้อบรมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๘) ประโยชน์ในการนำไปพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙) ประโยชน์ในการนำไปพัฒนาอาชีพที่ประกอบในปัจจุบันหรือในอนาคต ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๔) เป็นการเสริมความรู้ตามนโยบายของรัฐบาล ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓) พิจารณารายละเอียดตามตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ ระดับความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม

ความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
๑.ความทันสมัยของเนื้อหาที่ได้รับการฝึกอบรม	๔.๔๕	มาก
๒.ความเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของผู้อบรม	๔.๓๘	มาก
๓.ประโยชน์ในการนำไปพัฒนาตนเอง	๔.๔๙	มาก
๔.ประโยชน์ในการนำไปพัฒนาอาชีพที่ประกอบในปัจจุบันหรือในอนาคต	๔.๔๔	มาก
๕.เป็นการเสริมความรู้ตามนโยบายของรัฐบาล	๔.๒๓	มาก
ผลรวมค่าเฉลี่ย	๔.๔๐	มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา พบว่าผู้เข้ารับการอบรมเศรษฐกิจพอเพียง มีระดับความคิดเห็นว่าวิทยากรมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย ขอบข่ายและกิจกรรม เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงอย่างชัดเจนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓) มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างอาจารย์และผู้เรียนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๖) มีกิจกรรมฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการนำไปพัฒนาการประกอบอาชีพในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓) มีการเปิดโอกาสให้ฝึกทักษะด้วยตนเอง ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๔) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามถึง

ความรู้ในการอบรม ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓) มีกิจกรรมฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเวลา ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๔) พิจารณารายละเอียดตามตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
๑. วิทยากรมีการกำหนดจุดหมายขอบข่ายและกิจกรรมเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงอย่างชัดเจน	๔.๔๓	มาก
๒. มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างอาจารย์และผู้เรียน	๔.๒๖	มาก
๓. มีกิจกรรมฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการนำไปพัฒนาการประกอบอาชีพ	๔.๔๓	มาก
๔. มีการเปิดโอกาสให้ฝึกทักษะด้วยตนเอง	๔.๕๔	มาก
๕. มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามถึงความรู้ในการอบรม	๔.๔๓	มาก
๖. มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเวลา	๔.๒๔	มาก
ผลรวมค่าเฉลี่ย	๔.๓๘	มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมเศรษฐกิจพอเพียง มีระดับความคิดเห็นว่าผู้อบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๒) ผู้อบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากฐานการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓) ผู้อบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมในครั้งนี้ไปปรับปรุงและพัฒนาการประกอบอาชีพที่ประกอบอยู่ในปัจจุบัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๙) ผลและประโยชน์ที่ได้จากการอบรม ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๗๙) ผู้อบรมสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในชุมชนที่อาศัยอยู่ได้ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒) พิจารณารายละเอียดตามตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๒ ความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม

ความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
๑. ผู้อบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง	๔.๓๒	มาก
๒. ผู้อบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จาก ฐานการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	๔.๔๓	มาก
๓. ผู้อบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมในครั้งนี้ไป ปรับปรุงและพัฒนาอาชีพที่ประกอบอยู่ในปัจจุบันได้	๔.๓๙	มาก
๔. ผลและประโยชน์ที่ได้จากการอบรม	๔.๗๙	มาก
๕. ผู้อบรมสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับคน ในชุมชนที่อาศัยอยู่ได้	๔.๒๒	มาก
ผลรวมค่าเฉลี่ย	๔.๔๓	มาก

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การประเมินผลการฝึกอบรมเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปราย และมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
๒. เพื่อประเมินผลกระบวนการฝึกอบรม ของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
๓. เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับเป้าหมายในการที่จะให้ประชาชนไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและอาชีพได้

๕.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคคลที่เข้ามารับการฝึกอบรมเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
๒. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนต่าง ๆ และนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

๕.๓ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด มีจำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๘๔ และเป็นเพศชายมีจำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑๖ โดยมีสถานภาพเป็นนักเรียน / นักศึกษา มากที่สุด จำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗๙ รองลงมา มีอาชีพรับราชการ โรงเรียน ประจันตราษฎ์บำรุง, โรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาการ, โรงเรียนสำเริงวิทยา, โรงเรียนวัดทางหลวง, โรงเรียนบ้านโคกสะแบง, โรงเรียนบ้านกุยแต่, จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๗ มีอาชีพรับจ้าง จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๔ มีอาชีพเกษตรกร จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ มีอาชีพค้าขาย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๕ และมีอาชีพพนักงานราชการ ประกอบธุรกิจส่วนตัว ดำรง จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๔ อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘๙ อายุ ๒๑-๒๕ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ อายุ ๒๖-๓๐ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๔ อายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๑ อายุ

๓๑-๓๕ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๖ อายุ ๔๖-๕๐ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๖ อายุ ๕๑-๕๕ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๖ และมากกว่า ๕๕ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๕ มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๙ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๒ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๒ ระดับประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๗ ระดับประถมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๖ ระดับ ปวช. จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ ระดับ ปวส./อนุปริญญา จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๘ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๕๘ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๘ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๓,๐๐๑ - ๔,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๙ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๔,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๗ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๗,๐๐๑ - ๘,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๖ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๖,๐๐๑ - ๗,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๘,๐๐๑ - ๙,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๕,๐๐๑ - ๖,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๕ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๙,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๕

๒. ผู้ตอบแบบสอบถามมีเหตุผลในการเข้ารับการอบรมของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง เนื่องจากต้องการความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการประกอบอาชีพและคุณภาพชีวิตจนความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗๙ หน่วยงานส่งเข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๙ ต้องการพัฒนาดตนเองทั้งอาชีพและความรู้ คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๙ ต้องการรวมกลุ่มกันจำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๑ ต้องการทำให้อาชีพที่ ประกอบอยู่มีรายได้เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๙

๓. ความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของหลักสูตร การฝึกอบรมในด้านความทันสมัยของเนื้อหาที่ได้รับจากการอบรมในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๓ รองลงมาคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕๘ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๔ และอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๓

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านความเหมาะสม กับพื้นฐาน ความรู้ของผู้อบรมในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๒ รองลงมาในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๙ และอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ ๗.๘๙

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านประโยชน์
ในการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓๒ รองลงมาคือระดับมาก คิดเป็นร้อยละ
๓๖.๘๔ และอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๔

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านประโยชน์ในการ
นำไปพัฒนาอาชีพที่ประกอบในปัจจุบันหรือในอนาคตในระดับ มากที่สุดคิด เป็นร้อยละ ๕๑.๕๘
รองลงมาคือระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๓ และอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๙

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านการเสริม
ความรู้ตามนโยบายของรัฐบาลในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๐ รองลงมา คือ ระดับมากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗๔ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๖ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๘
และอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๓ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๐)

๔. ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาในด้านวิทยากรมีการกำหนดจุดหมายขอบข่ายและกิจกรรมเกี่ยวกับ
เศรษฐกิจพอเพียงอย่างชัดเจนในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗๔ รองลงมาในระดับมาก
คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๔ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๙ และอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาในด้าน
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างอาจารย์และผู้เรียนในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๔
รองลงมาในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๓ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๕ และอยู่ใน
ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๗

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาในด้านการมี
กิจกรรมฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการนำไปพัฒนาการประกอบอาชีพ ในระดับมากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๓ รองลงมาในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๔๗ ระดับปานกลาง
คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๔ และอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ ๑.๐

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาในด้านการ
เปิดโอกาสให้ฝึกทักษะด้วยตนเอง ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๓ รองลงมาในระดับ มาก
คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๔๗ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๗ และอยู่ในระดับ น้อย คิดเป็นร้อยละ
๒.๖๓

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาในด้านการ
เปิดโอกาสให้ผู้ เรียนซักถามถึงความรู้ในการอบรม ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๔๒
รองลงมาในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๕ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๑ และอยู่ในระดับ
น้อย คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๗

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาในด้านกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเวลา ในดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๒๑ รองลงมาในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๘ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๒ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๑ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๗ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๘)

๕. ความคิดเห็นในผลผลิตของหลักสูตรผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลผลิตของหลักสูตรว่าทำให้ผู้อบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๒ รองลงมาคือระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๕ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๕ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๘

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลผลิตของหลักสูตรว่าทำให้ผู้อบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากฐานการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕๓ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕๘ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๕

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลผลิตของหลักสูตรว่าผู้อบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมในครั้งนี้ไปปรับปรุงและพัฒนาอาชีพที่ประกอบอยู่ในปัจจุบันในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๙ รองลงมาในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕๘ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๕

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลผลิตของหลักสูตรว่าผู้อบรมได้รับผลและประโยชน์จากการอบรม ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕๓ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๘ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๙ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลผลิตของหลักสูตรว่าผู้อบรมสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในชุมชนที่อาศัยอยู่ได้ ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗๔ รองลงมาในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖๓ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ ระดับน้อยมาก คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๓ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓)

๖. คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้ารับการอบรม เศรษฐกิจพอเพียงมีระดับความคิดเห็นในความทันสมัยของเนื้อหาที่ได้รับการฝึกอบรมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๕) ความเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของผู้อบรมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๘) ประโยชน์ในการนำไปพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙) ประโยชน์ในการนำไปพัฒนาอาชีพที่ประกอบ ในปัจจุบันหรือในอนาคต ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๔) เป็นการเสริมความรู้ตามนโยบายของรัฐบาล ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓)

๗. ค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา พบว่าผู้เข้ารับการอบรมเศรษฐกิจพอเพียง มีระดับความคิดเห็นว่าวิทยากรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายขอบข่ายและกิจกรรม เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงอย่างชัดเจน ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓) มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างอาจารย์และผู้เรียน ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๖) มีกิจกรรมฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการนำไปพัฒนาการประกอบอาชีพ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓) มีการเปิดโอกาสให้ฝึกทักษะด้วยตนเอง ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๔) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามถึงความรู้ในการอบรม ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓) มีกิจกรรมฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเวลา ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๔)

๘. คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา พบว่าผู้เข้ารับการอบรมเศรษฐกิจพอเพียง มีระดับความคิดเห็นว่าผู้อบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๒) ผู้อบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากฐานการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓) ผู้อบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมในครั้งนี้ไปปรับปรุงและพัฒนาการประกอบอาชีพที่ประกอบอยู่ในปัจจุบัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๙) ผลและประโยชน์ที่ได้จากการอบรม ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๗๙) ผู้อบรมสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในชุมชนที่อาศัยอยู่ได้ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม

๑. เพิ่มฐานการเรียนรู้และเวลาในแต่ละฐานไม่ควรใช้สารเคมี
๒. ควรเพิ่มเวลาและอุปกรณ์ในภาคปฏิบัติ
๓. ควรมีข้อบังคับที่เข้มงวดและเคร่งครัด
๔. ให้อบรมตามความสนใจ
๕. ควรพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เข้าอบรมในแต่ละช่วงวัย
๖. ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งข้อมูลที่ใช้ในการอบรมให้ทันสมัย
๗. จำนวนวิทยากรที่มีน้อยเกินไปควรเพิ่มขึ้น
๘. ควรเพิ่มเวลาพักผ่อนให้กับผู้เข้ารับการอบรม

ความรู้ที่ได้จากการอบรมไปทำประโยชน์ได้ดังนี้

๑. ใช้ในการประกอบอาชีพและชีวิตประจำวัน
๒. นำไปพัฒนาตนเองและหมู่บ้านและจัดทำแหล่งเรียนรู้เพื่อแนะนำให้กับคนในชุมชนเพื่อสร้างเครือข่าย
๓. นำความรู้ที่ได้จากฐานคนมีน้ำยาไปทำใช้เอง
๔. ได้รู้จักภูมิปัญญาท้องถิ่นและเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

๑. สถาบันเศรษฐกิจพอเพียงควรสำรวจองค์ความรู้พื้นฐานว่าประชาชนที่เข้ารับการอบรมมีความรู้พื้นฐานในด้านใดบ้างก่อนเข้ารับการอบรม
๒. สถาบันเศรษฐกิจพอเพียงควรติดตามประเมินผลโดยอาจประสานแกนนำกลุ่มว่าผู้เข้าอบรมนำ ความรู้ที่ได้ไปขยายและพัฒนาในชีวิตประจำวันในด้านใดบ้าง

บรรณานุกรม

- กระบวนการฝึกอบรม", เอกสารประกอบการฝึกอบรม หลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการ
ฝึกอบรม, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., พ.ศ. ๒๕๓๓
- กองวิชาการ,สำนักงาน ก.พ. "การประเมินผลการฝึกอบรม", เอกสารประกอบการฝึกอบรม
 เรื่อง การฝึกอบรม, ฝ่ายฝึกอบรม, ๒๕๒๐, หน้า ๑๔๔
- เกริกไกร แก้วล้วน. **เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ : กรณีศึกษาการพัฒนาองค์
 ความรู้โดยเกษตรกร จ.อำนาจเจริญ.**
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์, **การจัดโครงการฝึกอบรม**, โรงพิมพ์กรมสรรพสามิต ,กรุงเทพฯ,หน้า ๒๖
- ทอง ทองเต็ม, "การประเมินผลการฝึกอบรม", เอกสารประกอบการบรรยาย(เอกสารอัดสำเนา)
 ทวีศักดิ์ ชัยปัดดาและคณะ, "เอกสารเผยแพร่ผลงานวิจัย : เศรษฐกิจพอเพียง",
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร, ๒๔ กันยายน ๒๕๕๑
- นันทนา รวงชากร, "หลักการและแนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหาร
 ระดับต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข ปี 2531", กองฝึกอบรม,กระทรวงสาธารณสุข.
- พงศ์ หวดาล, "การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร", พิมพ์ครั้งที่ ๒
 คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๓๙
- พระมหาวิชาญ สุวิชาโน (บัวบาน), "ศึกษากระบวนการฝึกอบรมบุคลากรทาง
พระพุทธศาสนาของพระโพธิญาณเถระ (ชา สุภทฺโท)" ปริญาญา : พุทธศาสตร
 มหาบัณฑิต(ธรรมนิเทศ), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,๒๕๔๓
- วรรณ รัศมีทัต , "การศึกษากระบวนการฝึกอบรมพัฒนากร: ศึกษาเฉพาะกรณี การฝึกอบรม
 หลักสูตรการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ โดย โครงการการมีส่วนร่วมของประชาชน ใน
 การจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ ภายใต้การสนับสนุนจากมูลนิธิฟอร์ดแห่งประเทศไทย",
 วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, ๒๕๓๕
- วิจิตร อวทะกุล, "การฝึกอบรม" ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, ๒๕๓๗
- อาชวัน วายวานนท์ และ วินิต ทรงประทุม, "การฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในรูประบบ"
 เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง "นโยบายฝึกอบรม", การฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม,
 ฝ่ายฝึกอบรม, กองวิชาการ, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๐
- เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง "แนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม", การ
 ฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน,
 สำนักงานก.พ., ๒๕๓๓

เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง “กระบวนการฝึกอบรม”, การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้

พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงานก.พ., ๒๕๓๓

เอกสารประกอบการฝึกอบรม หลักสูตร การบริหารงานฝึกอบรม สำนักฝึกอบรม สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, พ.ศ. ๒๕๒๓

วิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.(2552.14 มีนาคม).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

(อินเทอร์เน็ต)<http://www.library2.tu.ac.th/newlib2/thesis.html>

สรุปการประเมินผลครั้งแผนโครงการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืน.

(2552.15 มีนาคม).กรมส่งเสริมการเกษตร

(อินเทอร์เน็ต)<http://www.doae.go.th/report/project.htm>

การประเมินผลการฝึกอบรม.(2552.15 มีนาคม).มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

(อินเทอร์เน็ต)<http://www.tu.ac.th/org/ofrector/person/train/handbook/assess.html>

การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม.(2552.16 มีนาคม).มหาวิทยาลัยมหาดไทย

(อินเทอร์เน็ต)www.hu.ac.th/academic/article/HR/Conducting_a_Need_Analysis%20.html

ฐานข้อมูลวิจัยเศรษฐกิจพอเพียง.(2552.16 มีนาคม).โครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียง

(อินเทอร์เน็ต)www.sufficiencyeconomy.org/

เศรษฐกิจพอเพียง.(2552.17 มีนาคม). สารานุกรมเสรี

(อินเทอร์เน็ต)th.wikipedia.org/wiki/เศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.(2552.18 มีนาคม). ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศสำนักประชาสัมพันธ์ เขต 3

(อินเทอร์เน็ต)http://www.prdnorth.in.th/The_King/justeconomic.php

เผยแพร่ผลงานวิจัย : เศรษฐกิจพอเพียง(2552.18 มีนาคม). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร

(อินเทอร์เน็ต) http://www.mdh.obec.go.th/web/board_view.php?b_id=424&bcat_id=5

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

โครงการวิจัย เรื่องการประเมินผลการฝึกอบรมเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดินทร

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

๑.เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒.ปัจจุบันท่านมีอาชีพใด

☐ เกษตรกร

☐ รับจ้าง

☐ รับราชการโปรดระบุหน่วยงาน.....

☐ ค้าขาย

☐ นักเรียน/นักศึกษา

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

๓.อายุของท่าน

☐ ต่ำกว่า ๒๐ ปี

☐ ๒๑-๒๕ ปี

☐ ๒๖-๓๐ ปี

☐ ๓๑-๓๕ ปี

☐ ๓๖-๔๐ ปี

☐ ๔๑-๔๕ ปี

☐ ๔๖-๕๐ ปี

☐ ๕๑-๕๕ ปี

☐ มากกว่า ๕๕ ปี

๔.วุฒิการศึกษา

☐ ป.๔

☐ ป.๖

☐ กศน.

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น(ม๓)

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)

☐ ปวช.

☐ ปวส/อนุปริญญา

☐ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

☐ อื่นๆโปรดระบุ

๕.ปัจจุบันท่านมีรายได้(ต่อเดือน)

- ☐ ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ บาท
 ☐ ๓,๐๐๑-๔,๐๐๐ บาท
- ☐ ๔,๐๐๑-๕,๐๐๐ บาท
 ☐ ๕,๐๐๑-๖,๐๐๐ บาท
- ☐ ๖,๐๐๑-๗,๐๐๐ บาท
 ☐ ๗,๐๐๑-๘,๐๐๐ บาท
- ☐ ๘,๐๐๑-๙,๐๐๐ บาท
 ☐ ๙,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท
- ☐ มากกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

๖.เหตุผลที่ท่านเข้ารับการอบรมของสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ หน่วยงานส่งมาอบรม
- ☐ ต้องการพัฒนาตนเองทั้งอาชีพและความรู้
- ☐ ต้องการทำให้อาชีพที่ประกอบอยู่มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ☐ ต้องการรวมกลุ่มกัน
- ☐ ต้องการนำความรู้ที่ได้จากการผ่านการอบรมมาปรับปรุงการประกอบอาชีพและคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นในการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความ ตามความคิดเห็นของท่าน

๕. หมายถึง ท่านมีความเห็นกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด
 ๔. หมายถึง ท่านมีความเห็นกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับมาก
 ๓. หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง
 ๒. หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับน้อย
 ๑. หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นกับข้อความดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

๒.๑ ความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม

ความคิดเห็นของหลักสูตรการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. ความทันสมัยของเนื้อหาที่ได้รับการอบรม					
๒. ความเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของผู้ อบรม					
๓. ประโยชน์ในการนำไปพัฒนาตนเอง					
๔. ประโยชน์ในการนำไปพัฒนาอาชีพที่ ประกอบในปัจจุบันหรือในอนาคต					
๕. เป็นการเสริมความรู้ตามนโยบายของรัฐบาล					

๒.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปาน กลาง ๓	น้อย ๒	น้อย ที่สุด ๑
๑.วิทยากรมีการกำหนดจุดหมายขอบข่ายและ กิจกรรม เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงอย่างชัดเจน					
๒.มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างอาจารย์ และผู้เรียน					
๓.มีกิจกรรมฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการนำไป พัฒนาการประกอบอาชีพ					
๔.มีการเปิดโอกาสให้ฝึกทักษะด้วยตนเอง					
๕.มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามถึงความรู้ใน การอบรม					
๖.มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเวลา					

ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒.๓ความคิดเห็นในผลผลิตของหลักสูตร

ผลผลิตของหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑.ผู้อบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง					
๒.ผู้อบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากฐานการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน					
๓.ผู้อบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมในครั้งนี้ไปปรับปรุงและพัฒนา กับอาชีพที่ประกอบอยู่ในปัจจุบันได้					
๔.ผลและประโยชน์ที่ได้จากการอบรม					
๕.ผู้อบรมสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในชุมชนที่อาศัยอยู่ได้					

ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปทำประโยชน์อะไรได้บ้าง

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมและท้องถิ่น