



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (อาชีวศึกษา)

ปริญญา

อาชีวศึกษา

อาชีวศึกษา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง รูปแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน
ของนักวิชาการพัฒนาชุมชน

Model of Success Facilitators in the Community Learning Process
of Community Development Specialist

นามผู้วิจัย นายณรงค์ฤทธิ์ นิละโยธิน

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวรรณา นาควินุลย์วงศ์, ศษ.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์พีรพงศ์ ทิพนาค, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฬารัตน์ วัฒนะ, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญจนา วีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สิงสิงห์ มตาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ
ในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน

Model of Success Facilitators in the Community Learning Process
of Community Development Specialist

โดย

นายณรงค์ฤทธิ์ นีละโยธิน

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (อาชีวศึกษา)
พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณรงค์ฤทธิ์ นิละโยธิน 2555: ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ปรินญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (อาชีวศึกษา) สาขาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์, ศษ.ด. 196 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ชุมชน เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้วิธีวิทยาแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ในระดับข้อมูล ประชากรในการวิจัยเป็นข้าราชการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จำนวน 5,146 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มด้วยวิธีแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 258 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการจากหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 5 คน ซึ่งได้จากการการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือ 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถาม และ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlational Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ชุมชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ($\chi^2=96.43$, $df=49$, $\chi^2/df=1.97$, $GFI=0.94$, $AGFI=0.91$, $CFI=0.98$, $RMR=0.01$) 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ชุมชนประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน และปัจจัยความมุ่งมั่น ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชนได้ร้อยละ 79 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ สภาพแวดล้อม รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถแห่งตน ความมุ่งมั่น และบุคคล ตามลำดับ

Narongrit Neelayothin 2012: Model of Success Facilitators in the Community Learning Process of Community Development Specialist. Doctor of Philosophy (Vocational Education), Major Field: Vocational Education, Department of Vocational Education. Thesis Advisor: Assistant Professor Suwanna Narkwiboonwong, Ed.D. 196 pages.

The purpose of this research were to examine causal relationship of success facilitators in the community learning process of community development specialist. The study was descriptive research using mixed methodology. The populations were 5,146 community development specialists and the stratified random sampling technique was applied to obtain 258 samples, moreover, the 5 experts in facilitator career were selected by purposive sampling. The research instruments consisted of questionnaires and structure interview. The statistics used for data analysis were correlation analysis, confirmatory factor analysis, path analysis and content analysis.

The research results indicated that 1) the causal structural relationship model was conformed to empirical data ($\chi^2=96.43$, $df=49$, $\chi^2/df=1.97$, $GFI=0.94$, $AGFI=0.91$, $CFI=0.98$, $RMR=0.01$) 2) the factor of the model of success facilitators in the community learning process of community development specialist were person, environment, self-efficacy and intention, the causal model revealed 79 percent of the variance of success in facilitator career. The factors that had effected towards success facilitator career were: environment, self-efficacy, intention and person respectively.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา นาควินุลย์วงศ์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่เป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ ได้แนะนำแนวทางในการเขียนเรียบเรียงที่เหมาะสม ติดตามตรวจสอบและแก้ไขงานอย่างละเอียดและประณีตเพื่อคุณภาพของวิทยานิพนธ์นี้ รองศาสตราจารย์ ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ท่านได้ให้ข้อคิดที่ดีในการทำงานวิจัยที่ถูกต้อง รวมทั้งเสริมจุดอ่อนของวิทยานิพนธ์และเติมประเด็นสำคัญเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นพคุณ ศิริวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งชี้แนะถึงแนวทางการเรียบเรียงที่ถูกต้อง เพื่อความสมบูรณ์ของผลงาน ตลอดจน ดร.สมภาพ สุวรรณรัฐ ประธานกรรมการการสอบ ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณข้าราชการของกรมการพัฒนาชุมชนทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้ ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลงานวิจัยทุกระยะ นอกจากนั้นขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้สละเวลามาช่วยให้คำแนะนำและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกระบวนการในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ในภาควิชาอาชีวศึกษาทุกท่านที่ได้ให้การประสิทธิประสาทความรู้ ขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ รุ่น 12 ที่ได้ช่วยเหลือเกื้อกูลและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกคนในภาควิชาที่ให้การช่วยเหลือและประสานงานด้วยดี

ความสำเร็จในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ถือเป็นคุณค่าอันใหญ่หลวงต่อการเรียนรู้ของผู้วิจัย ดังนั้นความดีที่จะเกิดจากคุณค่าของงานวิจัยนี้ ขอมอบแต่บิดา มารดา ครอบครัว “นิตโยธิน” คณาจารย์ เพื่อนร่วมรุ่น เพื่อนร่วมงาน และทุกท่านที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ณรงค์ฤทธิ์ นิตโยธิน
ตุลาคม 2555

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(4)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
คำถามวิจัย	7
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
ขอบเขตการวิจัย	8
นิยามศัพท์	9
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	12
ทฤษฎีด้านพฤติกรรมมนุษย์	20
ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล	20
ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน	22
ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง	24
ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรม	27
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิทยาการกระบวนการ	30
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	42
แนวคิดเรื่องเครือข่าย	51
แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน	51
ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการ	66
รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	74
สมมติฐานการวิจัย	84

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	85
ระยะที่ 1	85
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	85
แผนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	86
การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ	87
คุณภาพของเครื่องมือวิจัย	91
การเก็บรวบรวมข้อมูล	91
การวิเคราะห์ข้อมูล	92
ระยะที่ 2	94
กลุ่มเป้าหมาย	95
การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ	95
การเก็บรวบรวมข้อมูล	95
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	95
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	98
ผลการวิจัย	100
ข้อวิจารณ์	120
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	127
สรุปผลการวิจัย	128
ข้อเสนอแนะ	130
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	135
ภาคผนวก	144
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	145
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	147
ภาคผนวก ค แบบประเมินแบบสอบถามเพื่อการทำวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ	152
ภาคผนวก ง การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา	161

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	166
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถาม	168
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม	175
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	177
ภาคผนวก ฌ แบบสัมภาษณ์	179
ภาคผนวก ญ สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	182
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	196

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวิทยาการและวิทยาการกระบวนการ	38
2	ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน	81
3	จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน	86
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	100
5	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน	102
6	ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการ	104
7	เปรียบเทียบค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างก่อนและหลังการปรับตัวแปร	108
8	แสดงค่าสถิติชี้วัดความเหมาะสมของตัวแบบ	113
9	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน	114

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โมเดลความสำเร็จในการประกอบอาชีพของ Iles, Mabey and Robertson	13
2	โมเดลความสำเร็จในการประกอบอาชีพทางการบริหารของ Judge และคณะ	14
3	โมเดลความสำเร็จในการประกอบอาชีพของ Lau and Shaffer	15
4	แสดงลักษณะโครงสร้างตัวแปรพื้นฐานของเจตนาเชิงพฤติกรรมตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล	21
5	แสดงลักษณะโครงสร้างของตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน	23
6	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเนื่องมาจากบุคคลและสิ่งแวดล้อม	24
7	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	25
8	โมเดลภูเขาน้ำแข็ง	45
9	องค์ประกอบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์	53
10	ขั้นตอนในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ในชุมชน	57
11	แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการออกแบบเนื้อหา	57
12	ตัวอย่างแผนภาพเส้นทาง	73

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
13	กรอบแนวคิดทางทฤษฎีของงานวิจัย	80
14	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเป็นวิทยากรกระบวนการจากการปัจจัย หลัก: รูปแบบโครงสร้าง	82
15	กรอบแนวคิดในการวิจัย	83
16	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	97
17	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	107
18	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภายหลังการปรับลดตัวแปร ตามคำแนะนำของโปรแกรม	109
19	ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยากร กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนที่ผ่านการปรับตัวแปร	110
20	ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยากร กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนที่ผ่านการปรับลดเส้นอิทธิพล	112
21	แสดงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ วิทยากรกระบวนการ	114
22	แสดงอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ วิทยากรกระบวนการ	115

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
23	แสดงอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากร กระบวนการ	116
24	ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยากร กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์	117

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาแล้วรวม 10 ฉบับ และปัจจุบันอยู่ในช่วงของการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ประเทศไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยยังคงอยู่ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และให้ความสำคัญต่อการรวมพลังสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้มีการกล่าวถึงแนวคิดและทิศทางการปรับตัวของประเทศไทยที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยต้องปรับวิธีคิดและวิธีการพัฒนาจากเดิมที่มีลักษณะแบบแยกส่วนตามภารกิจและหน้าที่ มาเป็นแบบบูรณาการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาเป็นองค์รวมโดยที่มีคนเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งปรับกระบวนการพัฒนาจาก “บนลงล่าง” มาเป็นจาก “ล่างขึ้นบน” ยึดหลัก “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ในกระบวนการพัฒนาและตัดสินใจ โดยการพัฒนาอย่างเป็นไปตามลำดับขั้นตอน เริ่มต้นจากการพึ่งตนเองให้ได้ก่อน แล้วจึงพัฒนาไปสู่การรวมกลุ่มพึ่งพากันและกันและสร้างเครือข่ายการพัฒนาเชื่อมโยงสู่ภายนอกเพื่อความอยู่ดีมีสุข และความเจริญก้าวหน้าในลำดับต่อไป ซึ่งในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนและแก้ปัญหาความยากจน กำหนดเป้าหมายให้ทุกชุมชนมีแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม โดยการรวมกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนาฐานข้อมูลที่สำคัญของชุมชน กำหนดแนวทางและกิจกรรมการพัฒนาของชุมชนที่ยึดหลักการพึ่งพาตนเอง โดยคำนึงถึงศักยภาพด้านทรัพยากร ภูมิปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น โดยนำข้อมูลชุมชนมาวิเคราะห์หาปัญหาและสาเหตุ ค้นหาทางออก นำไปทดลองปฏิบัติจริงบน

ฐานองค์ความรู้และศักยภาพของชุมชน ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่าย เพื่อจัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน และสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ ให้ความสำคัญกับ การบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง ด้วยการส่งเสริมการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำ ในรูปแบบที่หลากหลาย และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องตามความพร้อมของชุมชน การสร้าง ความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชนที่เน้นการผลิตเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียง ส่งเสริมการร่วม ลงทุนระหว่างเครือข่ายองค์กรชุมชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งสร้างระบบม เเพาะวิสาหกิจชุมชนควบคู่กับการพัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ ตลอดจน การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยสำรวจ ความต้องการของผู้เรียน จัดหลักสูตรที่มุ่งให้ปราชญ์ ผู้รู้ในพื้นที่เป็นผู้สอน มีหลักสูตรสำหรับ ผู้นำการเรียนรู้เพื่อให้เป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น นักการศึกษา ผู้ฝึกกีฬา ผู้นำเยาวชน บรรณารักษ์ห้องสมุด ผู้ดูแลพิพิธภัณฑ์ อาสาสมัคร เป็นต้น

ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการผลิต และดำรงชีพสร้างรายได้ สามารถเรียนรู้เพื่อทำให้เกิดธุรกิจชุมชนซึ่งเป็นทางเลือกของ การประกอบอาชีพในชนบทจึงควรเป็นไปตามลำดับขั้นตอน เริ่มจาก “การพึ่งตนเอง” ในระดับ ครอบครัวในเรื่องปัจจัยสี่แล้ว จึงพัฒนาตนเองให้ “สามารถอยู่ได้อย่างพอเพียง” ด้วยการลด รายจ่าย เพิ่มรายได้และอดออมให้พอมี พอกิน พอใช้ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น แก้ไข ปัญหาตามเหตุและปัจจัย ด้วยความสามารถและศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ก่อนคิดพึ่งผู้อื่น เมื่อมี ความเข้มแข็งและเป็นอิสระแล้ว จึงพัฒนาขึ้นมาเป็นการแลกเปลี่ยนในขั้นพึ่งพากันและกัน นำไปสู่การรวมกลุ่มกันในระดับชุมชนและท้องถิ่น และทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม โดยมี “การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน” ให้ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ได้รับอำนาจและสิทธิในการเข้าถึงและจัดการทรัพยากร สามารถตัดสินใจได้อย่างเป็นอิสระ และ จัดการ “ทุน” ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น เพื่อบรรเทาปัญหาความยากจนในชุมชน และมีธรรมาภิบาลในการจัดการองค์กรชุมชนท้องถิ่น จนสามารถ “พึ่งพาตนเอง” ในระดับชุมชนท้องถิ่นแล้วจึงพัฒนา “เครือข่าย” สู่ภายนอกกับชุมชน อื่นแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งเป็นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศไทยที่สำคัญ ประการหนึ่ง ซึ่งการพัฒนาชุมชนที่ประสบความสำเร็จจนสามารถสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ได้ นั้น จะมีเงื่อนไขหรือตัวแปรที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ของชุมชนและ

การมีส่วนร่วมในชุมชน ดังนั้นหากชุมชนใดที่มีการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้จะสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการจัดระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ ตั้งแต่การเตรียมการ การป้องกันปัญหา การขับเคลื่อนแผนชุมชน การแก้ปัญหาของชุมชน แนวทางดังกล่าวหากได้รับการขับเคลื่อนอย่างเหมาะสม ย่อมเป็นหนทางที่จะสามารถสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างระบบเศรษฐกิจของชุมชนที่เข้มแข็งอันจะเป็นการส่งผลดีต่อประเทศชาติ ซึ่งหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับการจัดการอาชีวศึกษาในมิติ การศึกษานอกระบบ นั่นคือการอาชีวศึกษาเป็นการให้ความรู้เรื่องอาชีพ โดยคำนึงถึงพฤติกรรม การเรียนของผู้เรียน (ชุมชน) เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล และชุมชน (Rupert and Edwin, 1978)

ในการพัฒนาอาชีพให้กับชุมชน กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นชาวบ้าน ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมาก ทั้งในเรื่องของการศึกษา พื้นฐานความรู้ อายุ ดังนั้น รูปแบบของการฝึกอบรมที่เน้นกระบวนการ จึงเป็นช่องทางที่จะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาอาชีพให้กับชุมชนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการเสริมสร้างทักษะของการเป็นวิทยากรกระบวนการ จึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) มาเป็นช่องทางในการถ่ายทอดความรู้ โดยเน้นที่หลักสำคัญของกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ชุมชนคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและครอบคลุม เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถแก้ไขปัญหาของชุมชน รวมทั้งการจัดทำแผนชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ วิทยากรกระบวนการจึงเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำหน้าที่วิทยากรที่ช่วยจัดและดำเนินการงานการพบปะ การประชุม อบรม ให้เกิดการคิดที่เป็นระบบ มีอิสระทางความคิดและสามารถสื่อสารทำความเข้าใจกันอย่างตรงไปตรงมา ด้วยการใช้เทคนิคและกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญ (ทวีศักดิ์ นพเกษร, 2545) นอกจากนี้วิทยากรกระบวนการยังช่วยสร้างเสริมบรรยากาศแห่งมิตรภาพ ทำให้เกิดความร่วมมือที่แท้จริงในชุมชน และเป็น การช่วยจัดอุปสรรคทางวัฒนธรรมที่ทำให้การคิดและการสื่อสารขาดประสิทธิภาพ วิทยากรกระบวนการช่วยให้สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยน และสะท้อนประสบการณ์ หรือปัญหา รวมทั้งแนวทางแก้ไข ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มรับฟังซึ่งกันและกัน ช่วยตั้งประเด็นให้กลุ่มคิดเป็นระบบ แลกเปลี่ยนประสบการณ์จนเข้าใจปัญหาที่แท้จริงอย่างถ่องแท้ ร่วมกันวางแผน และดำเนินการตามแผนบนพื้นฐานประโยชน์ส่วนรวม (ทรงพล วิชัยทศ และคณะ, 2546: 17) จะเห็นได้ว่าวิทยากรกระบวนการมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างจากวิทยากรโดยทั่วไป ดังนั้นวิทยากรกระบวนการที่มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนได้ดี จึงจำเป็นจะต้องมีปัจจัยเฉพาะเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการจัดการเรียนรู้ให้กับชุมชนมีหลายหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะมีบุคลากรเฉพาะที่ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเสมือนเป็นวิทยากรกระบวนการในชุมชน โดยมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการทำหน้าที่เสริมความรู้ ทักษะให้แก่ประชาชนในการนำไปสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างความเข้มแข็งให้กับตนเอง ชุมชนและสังคม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มีวิทยากรที่ทำการอบรมให้กับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เพื่อทำหน้าที่ในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังและดูแลสุขภาพในชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตรที่มีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรแก่เกษตรกรและภาคีที่เกี่ยวข้อง ที่กล่าวมาเป็นตัวอย่างของหน่วยราชการที่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการซึ่งแต่ละหน่วยงานต่างก็มีวัตถุประสงค์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนต่างกัน โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นประชาชน ซึ่งหากพิจารณาในเรื่องของความทั่วถึงในการเข้าถึงประชาชน นักวิชาการพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนจะทำงานกับประชาชนในทุกพื้นที่ของประเทศ เพื่อส่งเสริมการรวมกลุ่ม การประกอบอาชีพ ตลอดจนการพึ่งพาตนเองที่ยั่งยืน

กรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงมหาดไทย ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา, 2552: 14) โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การอาชีพ การออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่ดังกล่าวได้แก่ นักวิชาการพัฒนาชุมชน ซึ่งแต่เดิมเราจะคุ้นเคยกับคำเรียกว่า พัฒนาการ ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนทั่วทั้งประเทศ เป็นผู้สร้างเสริมความรู้ ทักษะให้แก่ประชาชนในการนำไปสร้างงาน สร้างรายได้ สร้างอาชีพ สร้างความเข้มแข็งให้กับตนเอง ชุมชนและสังคม ซึ่งที่ผ่านมาสถาบันการพัฒนาชุมชนได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนานักวิชาการพัฒนาชุมชนเพื่อที่จะมีความพร้อมในการนำความรู้ เทคโนโลยี และประสบการณ์ใหม่ ๆ ไปถ่ายทอดสู่ชุมชนโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม

จากคำบรรยายลักษณะงานเชิงยุทธศาสตร์ของตำแหน่งงานนักวิชาการพัฒนาชุมชนได้กำหนดความรับผิดชอบหลักของนักวิชาการพัฒนาชุมชนครอบคลุมมิติของการพัฒนาชุมชนที่หลากหลาย ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ มิติของการสนับสนุนและปฏิบัติการวิชาการ โดยกำหนดให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนต้องให้บริการวิชาการ อำนวยการในการถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการ ประยุกต์สู่การปฏิบัติ แก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน ชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ และภาคีการพัฒนาในพื้นที่ นอกจากนั้นยังต้องศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ออกแบบการพัฒนากิจกรรม และวิธีการส่งเสริมการจัดการความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชนและชุมชน คิดค้น ริเริ่ม สร้างสรรค์ นวัตกรรมทางด้านเทคนิค วิชาการ และความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2552) ซึ่งเป็นงานฝึกอบรมแก่ชุมชน ดังนั้นนักวิชาการพัฒนาชุมชนจึงทำหน้าที่เสมือนเป็นวิทยากรกระบวนการในชุมชนนั่นเอง

ดังนั้น การที่ท้องถิ่นจะสามารถบริหารจัดการเพื่อรองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้นั้น จำเป็นต้องได้รับการจัดการเรียนรู้ในชุมชนอย่างมีระบบจากวิทยากรกระบวนการในชุมชนที่มีความรู้ ทักษะความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อเป็นแกนหลักในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนอย่างมีส่วนร่วม ตลอดจนอำนวยการในการถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการประยุกต์สู่การปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน ชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ และภาคีการพัฒนาในพื้นที่ ซึ่งมีบทบาทสำคัญยิ่งในการช่วยส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชน ปัจจุบันยังขาดความชัดเจน และขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของสังคมไทยในตัวอย่างความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในชุมชนว่าควรจะต้องมีปัจจัยใดบ้าง และมีตัวอย่างอย่างไร ประเด็นของงานวิจัยดังกล่าวนี้จึงจึงมุ่งเน้นให้ความสนใจต่อการวิเคราะห์เพื่อการอธิบายในเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ โดยพยายามสำรวจองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิด (Conceptualization) โดยใช้ทฤษฎีด้านพฤติกรรมมนุษย์ของ Lewin (Lewin's Theory) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมาเป็นผลมาจากองค์ประกอบภายในของบุคคลและสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของ Ajzen and Fishbein (Theory of Resonated Action) ที่เชื่อว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลมีสาเหตุมาจากเจตนาของแต่ละบุคคลที่จะกระทำต่อสิ่งที่สนใจ เป็นสำคัญซึ่งเจตนาดังกล่าวมีสาเหตุมาจากอิทธิพลที่สำคัญ 2 ประการ คือ เจตคติต่อพฤติกรรม และอิทธิพลของสังคมหรือการได้รับการสนับสนุนจากสังคมให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen (Theory of Planed Behavior) ที่กล่าวว่านอกจากเจตคติต่อพฤติกรรม และอิทธิพลของสังคมที่ส่งผลต่อเจตนาและพฤติกรรมของบุคคลแล้ว ยังมีประเด็นสำคัญอีกหนึ่งประเด็นคือ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่ส่งผลต่อเจตนาและพฤติกรรมของ

บุคคล และทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตนของ Bandura (Self-Efficacy Theory) ที่กล่าวว่ามนุษย์ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมใด มีอิทธิพลจากสองประการคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งนำตัวแบบสมรรถนะของวิทยากรกระบวนการ (Facilitator Competency Model) ที่พัฒนาโดยสมาพันธ์แห่งวิทยากรกระบวนการนานาชาติ (International Association of Facilitator) และแนวคิดความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของ Gattiker and Larwood มาผสมรวมกันสำหรับเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าการอธิบายความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการจะอธิบายได้จากการบูรณาการทฤษฎีด้านพฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตน และตัวแบบสมรรถนะของวิทยากรกระบวนการ น่าจะสอดคล้องกับสภาพของสังคมไทย ซึ่งหากตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนมีความชัดเจน ก็จะเป็นแนวทางที่เกิดประโยชน์สามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรที่เป็นวิทยากรกระบวนการ และเป็นการสะท้อนทิศทางการพัฒนาอาชีพที่มีรากฐานจากชุมชน โดยมีวิทยากรกระบวนการเป็นกลไกสำคัญ

นอกจากนั้นการดำเนินการวิจัยอยู่ในช่วงคาบเกี่ยวระหว่างการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ต่อเนื่องกับฉบับที่ 11 ซึ่งจากการศึกษาสาระสำคัญของร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พบว่าได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยการวางระบบการสนับสนุนให้มีการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างความชัดเจนในบทบาทและภาระงานของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและการปฏิบัติงานของภาครัฐให้มีผลิตภาพสูงขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาชุมชนท้องถิ่นที่ปรับให้พร้อมต่อกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งแผนพัฒนาชุมชนที่ยังขาดการเชื่อมโยงจากชุมชนสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ดังนั้นหากงานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนได้คำตอบที่ชัดเจน ก็จะสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11

คำถามวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการเป็นวิทยากรกระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชน
2. ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักวิชาการพัฒนาชุมชน มีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จอาชีพ
วิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ในชุมชน
2. สร้างต้นแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสำหรับการอธิบายความสำเร็จในอาชีพ
วิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในด้านนโยบาย ด้านการปฏิบัติและ
ด้านวิชาการ ดังนี้

ประโยชน์ด้านนโยบาย

กรมการพัฒนาชุมชน มีแนวทางที่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายในการสรรหา และ
พัฒนานักวิชาการพัฒนาชุมชนที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ชุมชน

ประโยชน์ด้านการปฏิบัติ

1. พัฒนาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อสร้างวิทยากรกระบวนการในระดับชุมชนท้องถิ่น
ให้มีความพร้อมที่จะนำองค์ความรู้ของตนเอง และของชุมชน ถ่ายทอดสู่ผู้ที่สนใจได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ
2. พัฒนาระบบการฝึกอบรมวิทยากรกระบวนการของหน่วยงานภาครัฐ ที่รับผิดชอบ
ด้านการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งสามารถนำไปขยายผลต่อหน่วยงาน
อื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้

ประโยชน์ด้านวิชาการ

ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ในการอธิบายความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการ
จัดการเรียนรู้ชุมชน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย มีดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยข้าราชการของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งอยู่ในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน จำนวน 5,146 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการจากหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 5 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตของการศึกษาในเชิงเนื้อหาโดยการศึกษาทฤษฎี แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ กำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาทั้งสิ้น 15 ตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 4 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 11 ตัวแปร ดังนี้

1.1 ตัวแปรแฝงด้านบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ ความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแบบมีอาชีพ การสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน การชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย และการคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมีอาชีพ

1.2 ตัวแปรแฝงด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ เครือข่าย วัฒนธรรม งบประมาณ

1.3 ตัวแปรแฝงด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถแห่งตน

1.4 ตัวแปรแฝงด้านความมุ่งมั่น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ ความมุ่งมั่น

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วยตัวแปรแฝงด้านความสำเร็จในอาชีพ จำนวน 1 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จด้านการทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านการเงิน และความสำเร็จด้านความก้าวหน้า

นิยามศัพท์

การนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเบื้องต้น ดังนี้

ตัวแบบ หมายถึง โครงสร้างที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการ

นักวิชาการพัฒนาชุมชน หมายถึง ข้าราชการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

วิทยาการกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน หมายถึง นักวิชาการพัฒนาชุมชน ที่ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ชุมชน โดยเน้นทักษะในด้านการนำการประชุม เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ จัดบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีต่อประชาชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน ชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ และภาคีที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรความสำเร็จอาชีพวิทยาการกระบวนการ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลทางจิตใจในทางบวกเกี่ยวกับการทำหน้าที่ที่บรรลุผลสำเร็จ โดยเกิดความรู้สึกพึงพอใจทั้งภายในตนเอง และภายนอกตนเอง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จด้านการทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านการเงิน และความสำเร็จด้านความก้าวหน้า

ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อการทำหน้าที่วิทยาการกระบวนการได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่

1. การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความรู้ในการเป็นวิทยาการกระบวนการแบบมีอาชีพ
2. การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม

3. การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวกในการกลุ่ม
4. การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม
5. การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย
6. การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการคิดเชิงบวก และมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ทำให้เกิดแรงเสริมซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนอกตัวบุคคล ได้แก่ เครือข่ายความร่วมมือ นวัตกรรม และงบประมาณสนับสนุน

ตัวแปรเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนระหว่างนักวิชาการพัฒนาชุมชนด้วยกันเองในพื้นที่ ผู้ร่วมงานอื่น และผู้เชี่ยวชาญในสาขาอื่น ๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในฐานะวิทยากรกระบวนการ

ตัวแปรนวัตกรรม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาตามกระบวนการที่เหมาะสม และสามารถนำมาประยุกต์กับการประกอบอาชีพวิทยากรกระบวนการ

ตัวแปรงบประมาณสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับถึงเงินทุนอุดหนุน การทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชน โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ท้องถิ่น สถาบันหรือหน่วยงานภายนอก

ตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความมั่นใจในความสามารถที่จะดำเนินกระบวนการจัดการเรียนรู้ชุมชนให้ประสบความสำเร็จ

ตัวแปรด้านความมุ่งมั่น หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพากเพียรให้ประสบผลสำเร็จ

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจเอกสาร โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ งานวิจัยทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสามารถแบ่งหัวข้อของการตรวจเอกสารตามความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
2. ทฤษฎีด้านพฤติกรรมมนุษย์
3. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล
4. ทฤษฎีการกระทำตามแผน
5. ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตน
6. ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรม
7. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับวิทยากรกระบวนการ
8. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
9. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย
10. แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในชุมชน
11. ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ
12. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

13. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

การดำเนินการของวิทยากรกระบวนการนั้นเป็นงานหนึ่งที่สามารถยึดถือประกอบเป็นอาชีพได้ ทั้งในลักษณะของอาชีพหลัก หรืออาชีพเสริมจากงานประจำ ดังนั้นในการวัดความสำเร็จของการเป็นวิทยากรกระบวนการ จึงยึดหลักการของการวัดความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ซึ่งต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน รวมทั้งการวัดความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ดังนี้

ความหมายของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

ได้มีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในการประกอบอาชีพไว้อย่างหลากหลาย ดังที่ พิณผกา พิณวนิช (2549: 23) กล่าวว่า ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ คือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จของตนเองที่เป็นผลบวกทางด้านจิตใจ ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ทำงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

Gattiker and Larwood (1986: 78) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในการประกอบอาชีพว่า หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาถึงความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นจากภายนอก เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายใน เช่น ความพึงพอใจในความก้าวหน้าขององค์กร และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

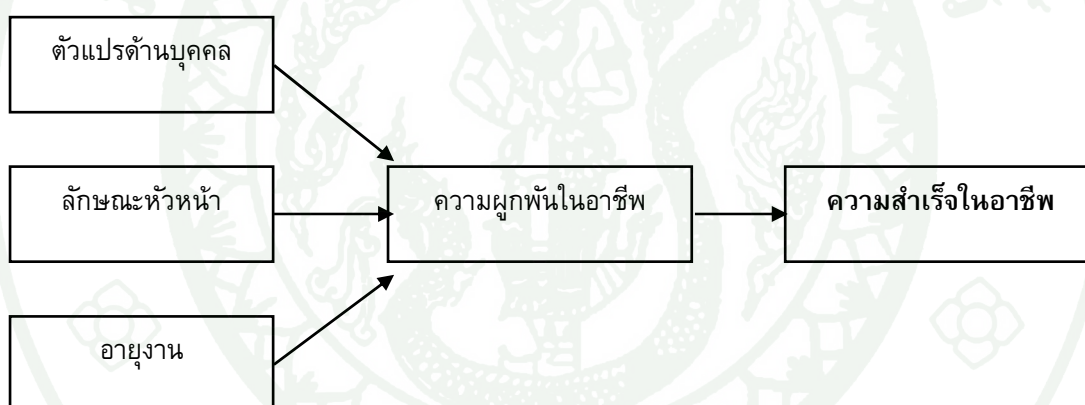
นอกเหนือจากนั้น DuBrin (1994: 392) ยังได้ให้ความหมายของความสำเร็จในการประกอบอาชีพว่า หมายถึง การประสบความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการเริ่มต้นโดยมีวัตถุประสงค์และค่านิยมส่วนบุคคล อันเป็นความเชื่อที่ทำให้เกิดการทำงาน รวมไปถึงการได้รับการฝึกฝนตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ Judge, et al. (1995: 485) ที่ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการประกอบอาชีพว่า ความสำเร็จในการประกอบอาชีพเป็นผลลัพธ์ทางบวกที่มีต่อจิตใจหรือการได้บรรลุผลสำเร็จจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมาในช่วงชีวิตการทำงานของบุคคล

Melamed (1995: 35) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในการประกอบอาชีพว่า หมายถึง จำนวนครั้งในการได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับการขึ้นเงินเดือนระหว่างการทำงาน รวมทั้งการได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบและบริหาร

จากความหมายของความสำเร็จในการประกอบอาชีพดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการประกอบอาชีพวิทยากรกระบวนการ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลทางจิตใจในทางบวกเกี่ยวกับการทำหน้าที่ที่บรรลุผลสำเร็จ โดยเกิดเป็นความรู้สึกพึงพอใจของวิทยากรกระบวนการทั้งภายในตนเองและภายนอกตนเอง

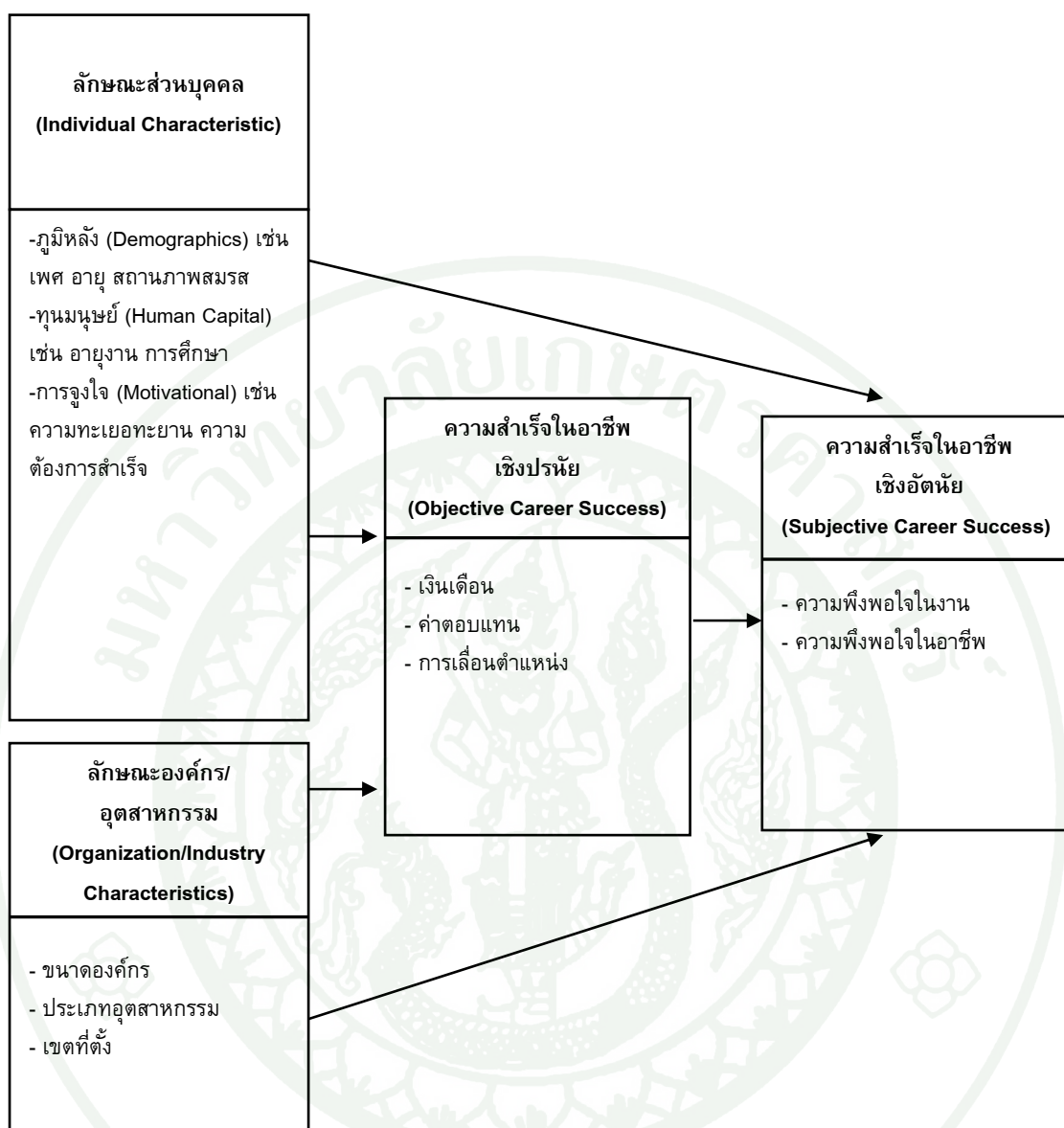
แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน

แนวคิดพื้นฐานของความสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้นมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดพื้นฐานไว้หลายท่าน เช่น Iles, Mabey and Robertson (1990: 149 cited in Thomson and Mabey, 1994) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพว่าได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้า และอายุงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในอาชีพจะส่งต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความสำเร็จในการประกอบอาชีพของ Iles, Mabey and Robertson
ที่มา: Iles, Mabey and Robertson (1990: 149 cited in Thomson and Mabey, 1994: 160)

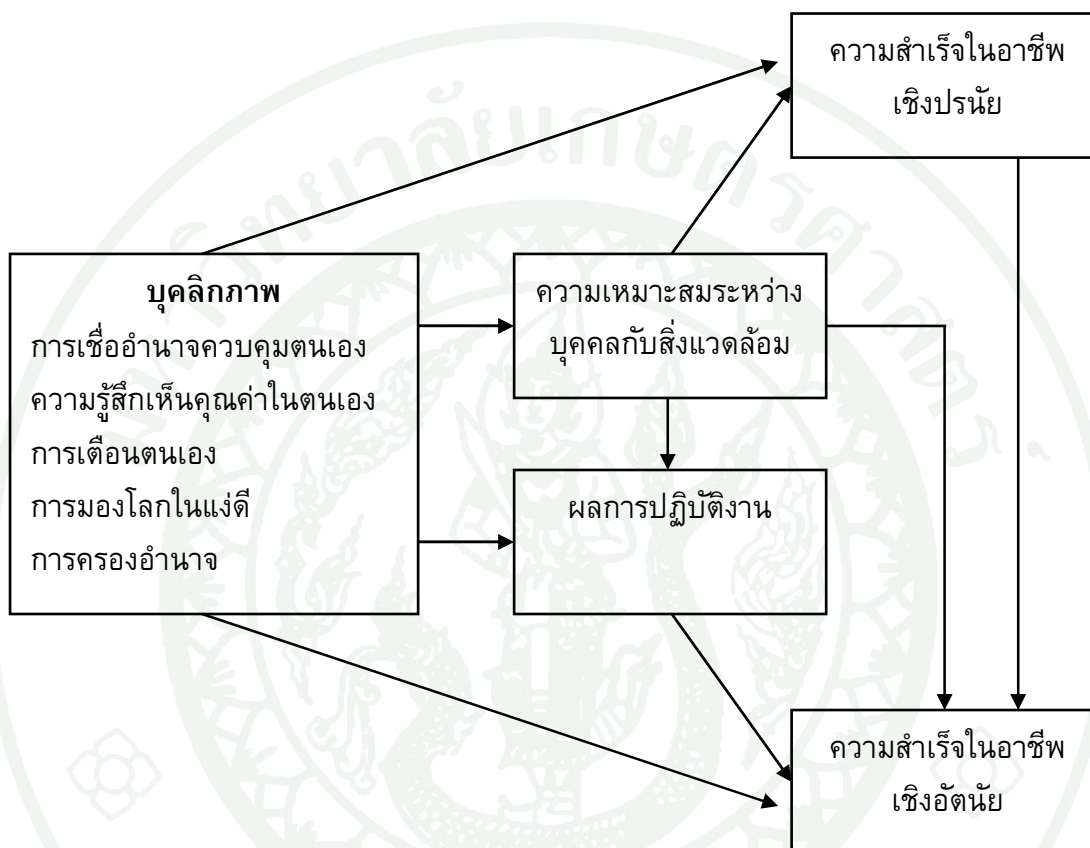
นอกจากนั้น Judge *et al.* (1995: 485-519) ได้พัฒนาโมเดลความสำเร็จในการประกอบอาชีพทางการบริหาร (Model of Executive Career Success) ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลความสำเร็จในการประกอบอาชีพทางการบริหารของ Judge *et al*
ที่มา: Judge *et al.* (1995: 488)

จากภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่า Judge *et al.* (1995: 485-519) ศึกษาความสำเร็จในอาชีพในเชิงปรนัยและอัตนัย โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยนั้นประเมินจากค่าตอบแทน และจำนวนการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยนั้นประเมินจากความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยนั้นได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์กร ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กรและความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย

Lau and Shaffer (1999: 227) ได้ทำการศึกษาความสำเร็จในการประกอบอาชีพโดยนำทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยสร้างเป็นโมเดลความสำเร็จในอาชีพขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลความสำเร็จในการประกอบอาชีพของ Lau and Shaffer
ที่มา: Lau and Shaffer (1999: 227)

จากภาพที่ 3 จะเห็นได้ว่า Lau and Shaffer (1999: 225-230) ได้ศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและอัตนัย โดยศึกษาตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) บุคลิกภาพซึ่งประกอบไปด้วย การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การเตือนตนเอง การมองโลกในแง่ดี และการครองอำนาจ 2) ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และ 3) ผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และผลการปฏิบัติงานสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ และตัวแปรด้านบุคลิกภาพและความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมนั้นสามารถเป็นตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้

นอกจากนี้ Eby *et al.* (2005: 367-399) ได้ศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัย (Meta-Analysis) เกี่ยวกับตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจำนวนทั้งสิ้น 1,401 เรื่อง จากการทบทวนงานเอกสารและงานวิจัยพบว่า งานวิจัยได้แบ่งประเภทของตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital) การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Sponsorship) ข้อมูลส่วนบุคคล (Socio Demographic) และตัวแปรทางจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) และจะประเมินความสำเร็จในอาชีพทั้งเชิงปรนัยและอัตนัย โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยนั้น จะประเมินจากระดับเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยนั้น จะประเมินจากความรู้สึกพึงพอใจในอาชีพ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายทั้ง 4 ประเภท และความสำเร็จในอาชีพพบว่า ทุนมนุษย์ (ได้แก่ จำนวนชั่วโมงการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ระดับการศึกษา การวางแผนอาชีพ สัมพันธภาพทางสังคม) และข้อมูลส่วนบุคคล (ได้แก่ สถานภาพสมรส) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย ส่วนการสนับสนุนจากองค์กร (ได้แก่ การสนับสนุนในอาชีพ โอกาสในการได้รับการฝึกทักษะหรือการฝึกอบรม) และตัวแปรทางจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล (บุคลิกภาพด้านการมีสติรับผิดชอบ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพแบบควบคุมเหตุการณ์ และการเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนเอง) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

จากแนวคิดพื้นฐานของความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วยตัวแปรด้านบุคคลซึ่งประกอบด้วย การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และตัวแปรสภาพแวดล้อมมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

การวัดความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

ตามที่ Gattiker and Larwood (1986: 78-94) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสำเร็จในการประกอบอาชีพแล้วพบว่า ความสำเร็จในการประกอบอาชีพสามารถวัดได้จากความรู้สึกภายในหรือเป็นความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยใน 4 ด้านดังนี้คือ

1. ความสำเร็จด้านการทำงาน (Job Success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีความรับผิดชอบอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ได้รับข้อมูลป้อนกลับทางบวก ได้รับโอกาสในการศึกษา เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ได้ทำงานที่ชอบรวมทั้งมีความสุขในการปฏิบัติงาน

2. ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความเคารพนับถือ เชื้อมั่นและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีเป็นที่ยอมรับของผู้ที่ร่วมงานด้วย

3. ความสำเร็จด้านการเงิน (Financial Success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถ ความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและมีค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

4. ความสำเร็จด้านความก้าวหน้า (Hierarchical Success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับรวมทั้งคัมค่ากับการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่ตนตั้งเป้าหมายในอาชีพไว้ ขณะที่ DuBrin (1994: 392) ได้แบ่งเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพว่าประกอบด้วยเกณฑ์ 2 ด้าน คือ 1) เกณฑ์ภายใน (Internal Measures) เช่น ความพึงพอใจ 2) เกณฑ์ภายนอก (External Measures) เช่น รายได้ เงินเดือน

Judge *et al.* (1995: 488) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในการประกอบอาชีพไว้ 2 ประการคือ 1) ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective Career Success) เป็นความสำเร็จที่สามารถวัดได้จากเกณฑ์ภายนอกบุคคลที่สามารถมองเห็นได้ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง 2) ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective Career Success) เป็นความสำเร็จที่สามารถวัดได้จากเกณฑ์ภายในบุคคลที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพของตน Sturges (1999: 244) ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยได้วิเคราะห์ถึงเกณฑ์ที่ผู้จัดการให้คำอธิบายถึงคำจำกัดความของความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ไว้ดังนี้

1. ความสำเร็จภายใน (Internal Criteria for Success)

1.1 การบรรลุผลสำเร็จ เป็นความรู้สึกดีต่อการทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 ความสำเร็จ เป็นการประสบความสำเร็จในงานที่ทำหาย มีความสร้างสรรค์ในการทำงาน และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นการค้นพบความน่าสนใจในงาน

1.4 ความมั่นคงและการพัฒนาสมดุล เป็นความรู้สึกคุ้มค่าระหว่างการทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรกับสิ่งที่ยังคงการมอบให้กลับมา และความสามารถในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้ประสบความสำเร็จได้ทั้งสองสิ่ง

2. เกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Criteria for Success)

2.1 การยอมรับ เป็นการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับความนิยมชมชอบ การได้รับคัดเลือกให้เข้าประชุมในเรื่องที่สำคัญ

2.2 การมีอิทธิพล เป็นความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น

3. เกณฑ์ความสำเร็จภายนอก (External Criteria for Success)

3.1 เกณฑ์การเลื่อนขั้น เป็นความก้าวหน้าในการเลื่อนลำดับขั้นในงานที่ทำ

3.2 เกณฑ์รางวัล เป็นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ

นอกจากนี้ Lau and Shaffer (2002) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในการประกอบอาชีพไว้ว่าความสำเร็จในการประกอบอาชีพสามารถวัดได้โดย 3 ลักษณะ คือ ความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้านวัตถุ ความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้านจิตใจ และความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้านสังคม ดังนี้

1. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้านวัตถุ ได้แก่ รายได้หรือเงินที่เทียบได้กับรางวัลและการบรรลุผลสำเร็จในงาน

2. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ว่ารายได้มีความเพียงพอและมีความพึงพอใจในอาชีพ

3. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้านสังคม ได้แก่ การมีสถานภาพทางสังคม การเป็นที่รู้จักในสังคม และการได้รับการยอมรับชื่นชมจากบุคคลอื่น

ลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ

วิทยา นาควัชระ (2544: 111-112) ได้กำหนดไว้ว่าบุคคลที่จะประสบความสำเร็จและความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้มากกว่าคนอื่นนั้นต้องมีคุณสมบัติต่าง ๆ ดังนี้

1. ต้องขยัน
2. มีความอดทน
3. หมั่นหาความรู้ใส่ตัวให้มากขึ้นอยู่เสมอ
4. กล้าเสี่ยง ลงมือทำในสิ่งที่ควรทำได้
5. มีความกตัญญูทักท้วงต่อผู้มีพระคุณต่อเขาและสังคม
6. มีความซื่อสัตย์
7. เสียสละ
8. มีความรับผิดชอบ
9. มีความรักให้กับเพื่อนมนุษย์

โดยคุณสมบัติข้อที่ 1 ถึง 4 จะทำให้บุคคลสร้างกิจกรรมและผลลัพธ์ใหม่ ๆ ในชีวิตมากขึ้นกว่าบุคคลอื่น ส่วนคุณสมบัติข้อที่ 5 ถึง 9 จะทำให้บุคคลเป็นคนดี มีคนรักนับถือเป็นกำลังใจให้จะมีคนสนับสนุนให้ความช่วยเหลือตลอดไป ก่อให้เกิดความศรัทธา ชื่นชม และเชื่อมั่นในตนเองทำให้ผลสำเร็จในชีวิตเด่นชัดขึ้น

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้นมีตัวแปรที่เข้ามามีอิทธิพลเกี่ยวข้องอยู่หลายตัวแปร ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำเร็จในการประกอบอาชีพโดยใช้เกณฑ์ความรู้สึภายใน หรือเกณฑ์การวัดในเชิงอัตนัยของ Gittiker and Larwood (1986) ซึ่งประกอบไปด้วยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ (Self-Perceived Career Success) ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้าน

การทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านการเงิน และ ความสำเร็จด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีความครอบคลุมและมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ทฤษฎีด้านพฤติกรรมมนุษย์

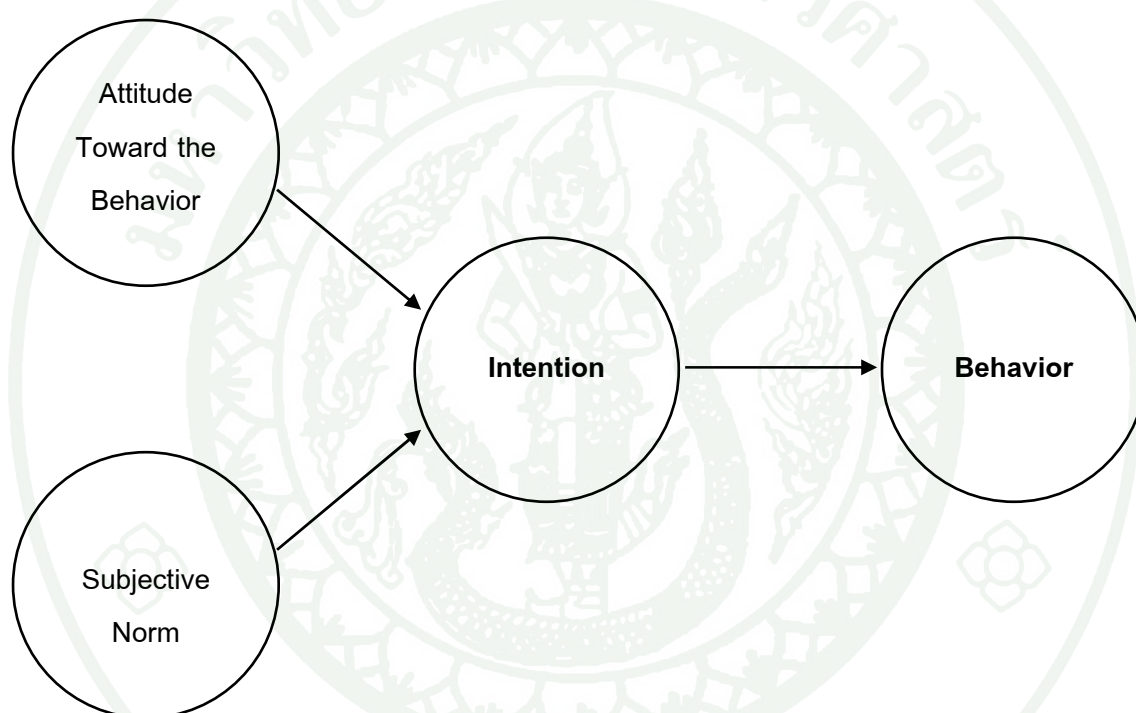
ทฤษฎีด้านพฤติกรรมมนุษย์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการเป็นวิทยากรกระบวนการนั้น มีหลากหลายทฤษฎี ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำหน้าที่วิทยากรนั้นต้องปฏิสัมพันธ์กับคนซึ่งมีความรู้สึกนึกคิด ทั้งในส่วนของวิทยากรเองและผู้เข้ารับการอบรม ที่ผ่านมาระหว่างเราได้พยายามศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์มาโดยตลอด เพื่อค้นหาวิธีที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขในสังคมที่เป็นมิตร ตลอดจนมีความเข้าใจและพึ่งพาอาศัยกันอย่างสันติ บรรดานักปราชญ์ทั้งหลายพยายามค้นหาทฤษฎีและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ มาอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์อย่างหลากหลาย ทฤษฎีของ Lewin (Lewin's Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นฟังก์ชันของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม อิทธิพลขององค์ประกอบภายในตัวมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรมในรูปของฟังก์ชัน $B=f(P,E)$ หมายความว่าพฤติกรรม (Behavior) เป็นผลมาจากองค์ประกอบภายในของบุคคล (Person) และสิ่งแวดล้อม (Environment) โดยตัวแปรด้านบุคคล (Person: P) หมายถึง มนุษย์ทั้งในแง่กายภาพและจิตภาพ ลักษณะทางกายภาพของมนุษย์คือ ประสาทอวัยวะเกี่ยวกับความรู้สึก ตลอดจนอวัยวะและกล้ามเนื้ออื่น ๆ ส่วนจิตภาพหมายถึง การรับรู้ การเรียนรู้ การจูงใจและบุคลิกภาพ ส่วนตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม (Environment: E) สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ บรรยากาศภูมิประเทศ ทรัพยากร ระบบนิเวศวิทยา สิ่งแวดล้อมเหล่านี้ต่างก็มีอิทธิพลและสร้างผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ กลุ่ม 2 คือกลุ่มที่เป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ วัฒนธรรมของแต่ละสังคม สถาบัน องค์การ ตลอดจนสังคม สิ่งแวดล้อมเหล่านี้ต่างก็มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม

ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล

ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action) ถูกพัฒนาโดย Ajzen and Fishbein ในปี ค.ศ.1980 โดยสมมุติฐานที่ว่ามนุษย์จะกระทำการใดก็ตามจะต้องมีเหตุผลเสมอ ซึ่งการกระทำนั้นเกิดจากการพิจารณาที่ดีแล้วเพื่อตัดสินใจที่จะแสดงหรือไม่แสดง พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (Ajzen and Fishbein, 1980) ซึ่งแนวคิดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล เชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลมีสาเหตุมาจากเจตนาของแต่ละบุคคลที่จะกระทำต่อสิ่งที่สนใจเป็นสำคัญ นักจิตวิทยาเชื่อว่าตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ดีที่สุด

คือ เจตนาเชิงพฤติกรรม (Behavior Intention: BI) หรือพฤติกรรมความมุ่งมั่น (Ajzen and Fishbein, 1980)

ระดับเจตนาเชิงพฤติกรรมจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล สาเหตุเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรสำคัญ 2 ตัว คือ เจตคติต่อพฤติกรรม (Attitude: A_B) และอิทธิพลของสังคมหรือการได้รับการสนับสนุนจากสังคมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเรียกว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm: SN) ซึ่งสามารถแสดงโครงสร้างได้ดังภาพที่ 4 (Ajzen and Fishbein, 1980)



ภาพที่ 4 แสดงลักษณะโครงสร้างตัวแปรพื้นฐานของเจตนาเชิงพฤติกรรม ตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล
ที่มา: Ajzen and Fishbein (1980)

จากองค์ประกอบตามรูปแบบสามารถอธิบายได้ว่า เจตนาเชิงพฤติกรรม (Intention) ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม (Behavior) ซึ่งเจตนาเชิงพฤติกรรม (Intention) นั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ เจตคติเชิงพฤติกรรม (Attitude Toward the Behavior) และอิทธิพลทางสังคม (Subjective Norm)

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planed Behavior) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาต่อจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action) ซึ่ง Ajzen (1988) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากเดิม โดยการปรับทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่ไม่ได้อยู่ในการควบคุมของบุคคลอย่างเต็มที่ได้อีก เนื่องจากมีหลายพฤติกรรมที่ขึ้นกับปัจจัยอื่น ๆ มากำกับพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย (สุวรรณ จันทรประเสริฐ, 2538: 32)

1. ปัจจัยภายใน ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ทักษะความสามารถ เป็นกรณีที่บุคคลได้พยายามลองทำพฤติกรรมใด ๆ แล้วไม่สามารถกระทำได้ สาเหตุอาจจะมาจากขาดทักษะและความสามารถ เช่น การพยายามขี่รถจักรยานสองล้อทั้ง ๆ ที่ไม่มีทักษะ

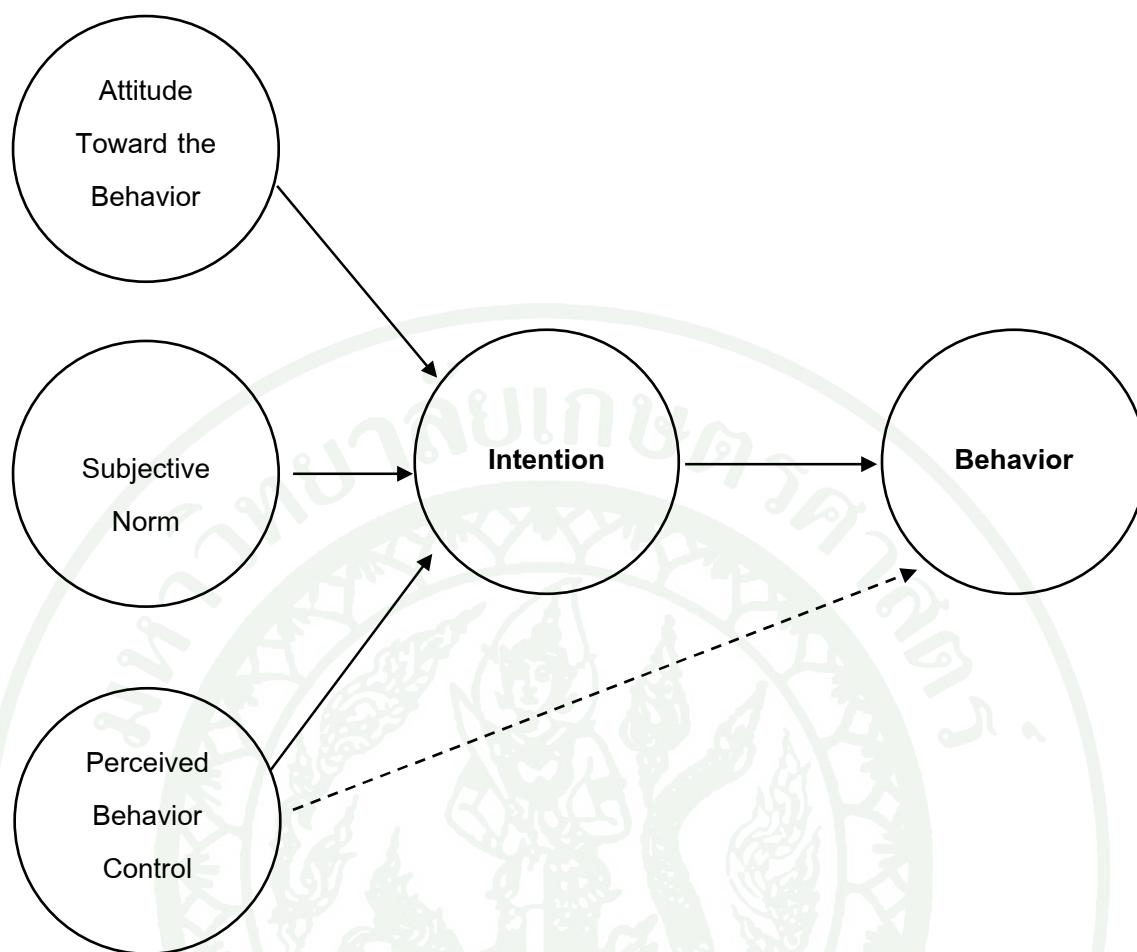
1.2 อารมณ์และความจำใจต้องทำ เป็นกรณีที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใด ๆ ออกไปโดยไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมตนเองได้ เช่น การพูดติดอ่าง หรือการกระทำขณะที่มีอารมณ์โกรธ

2. ปัจจัยภายนอก ซึ่งประกอบด้วย

2.1 โอกาส บุคคลอาจจะไม่มีโอกาสในการที่ได้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้ตั้งใจไว้ด้วยเหตุผลต่าง ๆ

2.2 การขึ้นกับผู้อื่น บุคคลอาจจะไม่ได้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้ตั้งใจไว้ด้วยเหตุผลที่ว่า การแสดงพฤติกรรมนั้นต้องขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น

จากแนวคิดที่กล่าวมา Ajzen (1988) จึงได้สร้างทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนขึ้นมาโดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ตามลักษณะโครงสร้างภาพที่ 5 (Ajzen, 1988)



ภาพที่ 5 แสดงลักษณะโครงสร้างของตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน
ที่มา: Ajzen (1988: 133)

ลักษณะโครงสร้างของตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบตามรูปแบบสามารถอธิบายได้ว่าเจตนาเชิงพฤติกรรม (Intention) ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม (Behavior) ซึ่งเจตนาเชิงพฤติกรรม (Intention) นั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ เจตคติเชิงพฤติกรรม (Attitude Toward the Behavior) และ อิทธิพลทางสังคม (Subjective Norm) ซึ่งเหมือนกับทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล นอกจากนั้นยังมีการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavior Control: PBC_K) ซึ่งหมายความว่า การรับรู้ของบุคคลว่าเป็นการยากหรือง่ายที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ มากำกับพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคลทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตามที่ได้กล่าวถึงไปแล้ว

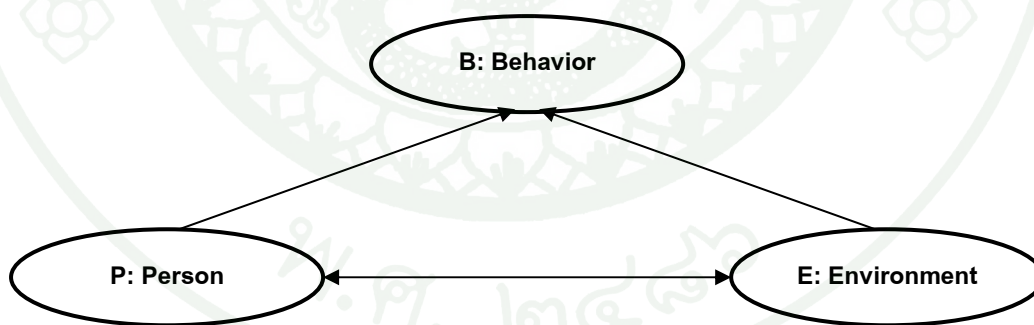
ตามทฤษฎีพบว่า หากเจตคติต่อพฤติกรรมและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเป็นบวกมากเพียงใด การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมก็จะเป็นบวกด้วย บุคคลก็จะมีเจตนาหรือความมุ่งมั่นที่

จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC_K) มีความหมายในด้านเจตนาหรือความมุ่งมั่น

จากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล และทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนทำให้เห็นได้ว่าความมุ่งมั่นตั้งใจจึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นวิทยากรกระบวนการ

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

นอกจากวิทยากรกระบวนการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำหน้าที่ของตนเองแล้ว การที่วิทยากรกระบวนการนั้นรับรู้ได้ว่าตนเองมีความสามารถในเรื่องใด ระดับใด ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่ทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการเกิดความมั่นใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ซึ่งทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมซึ่ง Bandura (1977) ได้อธิบายว่าพฤติกรรมของคนส่วนมากจะเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) หรือการเลียนแบบจากตัวแบบ (Modeling) ซึ่งอาจจะเป็นตัวแบบที่มีชีวิตหรือสัญลักษณ์ก็ได้ และถือว่าการเรียนรู้เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม โดยผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน ซึ่ง Bandura ถือว่าทั้งบุคคลที่ต้องการจะเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุของพฤติกรรม อธิบายได้ดังภาพที่ 6



โดยที่ B คือพฤติกรรม (Behavior)

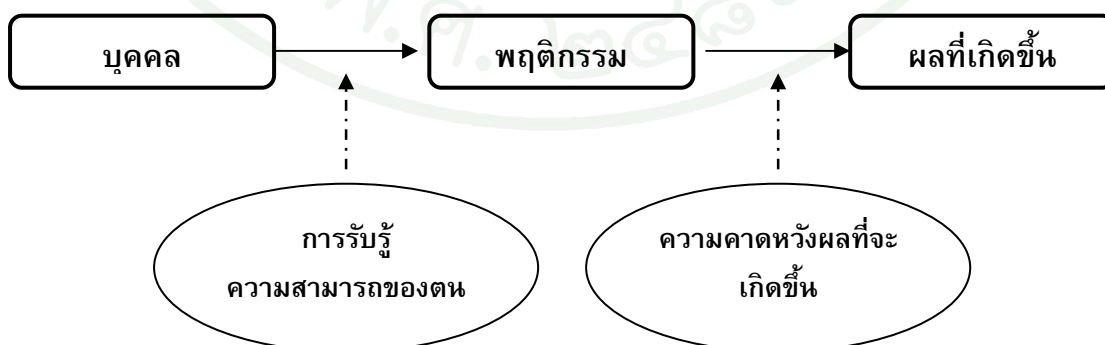
P คือบุคคล (Person)

E คือ สิ่งแวดล้อม (Environment)

ภาพที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเนื่องมาจากบุคคลและสิ่งแวดล้อม
ที่มา: Bandura (1997)

ทฤษฎีนี้เสนอแนวคิด 3 ประการคือ แนวคิดของการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) แนวคิดของการกำกับตนเอง (Self Regulatory) และแนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นแนวคิดที่แสดงว่าเราสามารถทำได้ และเป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการเรียนรู้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ถือว่าเป็นประสบการณ์ที่มีผลควบคุมพฤติกรรมของบุคคล คือ จะใช้ประสบการณ์เดิมมาคาดคะเนอีกเหตุการณ์หนึ่งที่น่าจะเกิดตามมา ทำให้เกิดความมั่นใจในการที่จะลงมือกระทำหรือตัดสินใจไม่กระทำก็ได้ Bandura (1997: 191-193) พบว่า พฤติกรรมของบุคคลยังเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งอาจเป็นประสบการณ์ตรงหรือทางอ้อมกล่าวคือ มนุษย์เรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์และระหว่างพฤติกรรมกับผลที่เกิดจากพฤติกรรมนั้น ซึ่งการเรียนรู้เหล่านี้จะกลายเป็นความเชื่อที่มีผลในการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ นอกจากนี้ Bandura (1977: 6) กล่าวว่าบุคคลมักใช้เงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมเป็นข้อมูลในการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมในครั้งต่อไป หรืออาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่ได้รับจากสังคมในเงื่อนไขดังกล่าว โดยเปรียบเทียบเป็นตัวเสริมแรงในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

จากแนวคิดดังกล่าวนี้ Bandura (1997: 21) ได้พัฒนาเป็น ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) โดยกล่าวถึงอิทธิพลที่มีผลต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรม 2 ประการ คือ (1) การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง ความเชื่อหรือความมั่นใจว่ามีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นได้จนประสบความสำเร็จได้ ผลลัพธ์ที่ต้องการ (2) ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น เป็นการประเมินของบุคคลว่า พฤติกรรมที่ตนเองกระทำจะนำไปสู่การกระทำที่ตนคาดหวังไว้ โดยเสนอภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น
ที่มา: Bandura (1997)

การที่บุคคลจะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองจะเกิดจากปัจจัยต่าง ดังนี้ (Bandura, 1997)

1. ประสบการณ์ของความสำเร็จจากการลงมือกระทำ (Enactive Mastery Experience) เนื่องจากบุคคลมีประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองโดยตรงว่าตนสามารถกระทำสำเร็จและเกิดขึ้นบ่อยครั้ง จะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง และรับรู้ว่าคุณสมบัติความสามารถในการที่จะเผชิญกับสถานการณ์ในลักษณะเดียวกับที่เคยประสบมาก่อน และมีความคาดหวังในความสามารถของตนเองหรือมีรับรู้สมรรถนะแห่งตนในระดับสูง แม้ว่าบางครั้งในสถานการณ์นั้นจะเกิดความล้มเหลวบ้างก็ตาม แต่จะไม่มีผลกระทบมากนัก เพราะบุคคลจะประเมินปัจจัยอื่น ๆ ดังนั้นหากบุคคลมีการฝึกทักษะอย่างเพียงพอที่จะทำให้ประสบกับความสำเร็จได้พร้อม ๆ กับรับรู้ว่าคุณสมบัติความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้ ก็จะสามารถปฏิบัติกิจกรรมตามที่คาดหวังไว้ได้

2. การได้เห็นตัวแบบ หรือประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) โดยเห็นจากตัวแบบที่มีชีวิต (Self-Modeling) และ/หรือตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Modeling) ซึ่งตัวแบบที่มีชีวิต (Self-Modeling) เป็นตัวแบบที่เป็นบุคคลที่มีความคล้ายคลึงกัน มีความสามารถใกล้เคียงกับผู้สังเกต ซึ่งตัวแบบนี้มีกลยุทธ์ในการปรับตัวได้ดีเมื่อพบกับปัญหา และควรเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงหรือเป็นที่ยอมรับในสายตาของผู้สังเกต สำหรับตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Modeling) เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านทางสื่อต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยภาพและเสียง การรับรู้ความสามารถแห่งตนที่เกิดขึ้นจากการสนับสนุนตัวแบบนี้ จะผ่านการสังเกตจากตัวแบบประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ กระบวนการตั้งใจ (Attentional Processes) กระบวนการเก็บจำ (Retention Processes) กระบวนการกระทำ (Production Processes) และกระบวนการจูงใจ (Motivation Processes) เมื่อบุคคลสังเกตเห็นตัวแบบและได้เห็นคุณค่าของพฤติกรรมที่ตัวแบบได้แสดงออกมา บุคคลจะแปลงข้อมูลที่ตัวแบบได้แสดงออกไป โดยการจัดระบบโครงสร้างทางปัญญาเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำ สู่การปฏิบัติ การที่บุคคลจะปฏิบัติหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจ

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มกำลังใจ และความเชื่อมั่นของบุคคลในการตัดสินใจพิจารณาความสามารถของตน ซึ่งจะได้ผลดีกว่าที่จะปล่อยให้บุคคลมีความเคลือบแคลงสงสัยในความสามารถของตนเอง การใช้คำพูดชักจูงเพียงอย่างเดียวอาจจะมีผลต่อการส่งเสริมต่อการรับรู้สมรรถนะแห่งตนได้ไม่มากนัก ควรอาศัยการใช้แหล่งข้อมูลสนับสนุนแหล่งอื่นไปด้วย

4. การตอบสนองทางด้านจิตวิทยา หรือสภาวะทางด้านร่างกายและอารมณ์ (Physiological and Affective Status) สภาพทางด้านร่างกายและอารมณ์ มีผลต่อการรับรู้สมรรถนะแห่งตน ในสภาวะที่ร่างกายแข็งแรงมีภาวะสุขภาพที่ดีจะทำให้บุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนเพิ่มขึ้น แต่ในสภาวะร่างกายที่มีความเสี่ยงต่อความผิดปกติ หรือเจ็บป่วย จะส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนลดต่ำลง

เห็นได้ว่าทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลถึงความสำเร็จในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการในแต่ละครั้ง ตนเองจะมีความเชื่อมั่นที่จะดำเนินกระบวนการ (การแสดงพฤติกรรม) โดยอาศัยการสังเกต การกำกับตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองมากำหนดเป็นพฤติกรรมที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังเป็นสิ่งที่เสริมความมั่นใจในตัววิทยากรที่จะผลักดันให้แสดงพฤติกรรมด้วยความมั่นใจ ส่งผลให้การทำหน้าที่เป็นวิทยากรประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรม

นอกจากทฤษฎีด้านพฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ทฤษฎีการกระทำตามแผน และทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตนที่ได้นำเสนอมาแล้วนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ยังได้นำทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) มาอธิบายปัจจัยเสริมความสำเร็จของการฝึกอบรมของวิทยากรกระบวนการด้วยซึ่ง Everett M. Rogers (1995) เป็นบุคคลที่คิดค้นและได้พิสูจน์ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) โดยทฤษฎีนี้เน้นความเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงสังคมและวัฒนธรรมเกิดขึ้นจากการแพร่กระจายของสิ่งใหม่ ๆ จากสังคมหนึ่งไปยังอีกสังคมหนึ่งและสังคมนั้นรับเข้าไปใช้ สิ่งใหม่ ๆ ที่กล่าวถึงนี้คือนวัตกรรม ซึ่งเป็นทั้งความรู้ ความคิด เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยได้อธิบายทฤษฎีกระบวนการแพร่กระจายนวัตกรรมนี้ว่ามีตัวแปรหรือองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. นวัตกรรม (Innovation) หรือสิ่งใหม่ที่จะแพร่กระจายไปสู่สังคมเกิดขึ้น นวัตกรรมที่จะแพร่กระจายและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมนั้น โดยทั่วไปประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นความคิดและส่วนที่เป็นวัตถุ นวัตกรรมใดจะถูกยอมรับหรือไม่นั้น นอกจากจะเกี่ยวกับตัวผู้รับ ระบบสังคม และรับการสื่อสารแล้ว ตัวของนวัตกรรมเองก็มีความสำคัญ ซึ่งนวัตกรรมที่ยอมรับได้ง่ายควรจะต้องมีลักษณะ 5 ประการ โดยนวัตกรรมที่มีลักษณะตรงกันข้ามกันกับ 5 ประการ ต่อไปนี้มักจะเป็นที่ยอมรับได้ยาก

1.1 ได้ประโยชน์มากกว่าเดิมที่เข้ามาแทนที่ (Relative Advantage)

1.2 มีสอดคล้องกับวัฒนธรรมในสังคมที่จะรับ (Compatibility)

1.3 ไม่มีความสลับซับซ้อนมากนัก (Complexity)

1.4 สามารถแบ่งทดลองครั้งละน้อยได้ (Trialability)

1.5 สามารถมองเห็นหรือเข้าใจได้ง่าย (Observability)

2. การสื่อสารโดยผ่านสื่อทางใดทางหนึ่ง (Types of Communication) เพื่อให้คนในสังคมได้รับรู้ระบบการสื่อสาร การสื่อสาร คือ การติดต่อระหว่างผู้ส่งข่าวสารกับผู้รับข่าวสาร โดยผ่านสื่อหรือตัวกลางใดตัวกลางหนึ่งที่นวัตกรรมนั้นแพร่กระจายจากแหล่งกำเนิดไปสู่ผู้ใช้หรือผู้รับนวัตกรรม อันเป็นกระบวนการกระทำระหว่างกันของมนุษย์ การสื่อสารจึงมีความสำคัญต่อการรับนวัตกรรมมาก

3. เกิดในช่วงเวลาหนึ่ง (Time or Rate of Adoption) เพื่อให้คนในสังคมได้รู้จักนวัตกรรม แนวความคิดใหม่หรือมีการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาไว้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและกระบวนการแพร่กระจายนวัตกรรมต้องอาศัยระยะเวลาและมีลำดับขั้นตอนเพื่อให้บุคคลปรับตัวและยอมรับนวัตกรรมหรือแนวความคิดใหม่

4. ระบบสังคม (Social System) โดยการแพร่กระจายเข้าสู่สมาชิกของสังคม ระบบสังคมจะมีอิทธิพลต่อการแพร่กระจายและการรับนวัตกรรม กล่าวคือ สังคมสมัยใหม่ระบบของสังคมจะเอื้อต่อการรับนวัตกรรม ทั้งความรวดเร็วและปริมาณที่จะรับ (Rate of Adoption) เพราะมีบรรทัดฐานและรับค่านิยมของสังคมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ดังนั้น เมื่อมีการแพร่กระจายสิ่งใหม่เข้ามา สังคมก็จะยอมรับได้ง่าย ส่วนสังคมโบราณหรือสังคมที่ติดยึดกับความเชื่อต่าง ๆ ซึ่งเป็นสังคมล้าหลังจะมีลักษณะตรงกันข้ามกับสังคมสมัยใหม่ ความรวดเร็วของการแพร่กระจายและปริมาณที่จะรับนวัตกรรมจึงเกิดได้ช้ากว่าและน้อยกว่าหรืออาจจะไม่ยอมรับเลยก็ได้

การยอมรับนวัตกรรม

การยอมรับนวัตกรรมเป็นกระบวนการ (Process) ที่เกิดขึ้นทางจิตใจภายในบุคคล เริ่มจากได้ยินในเรื่องวิทยาการนั้น ๆ จนกระทั่งยอมรับนำไปใช้ในที่ที่สุด ซึ่งกระบวนการนี้มีลักษณะคล้ายกับกระบวนการเรียนรู้และการตัดสินใจ (Decision Making) โดยได้แบ่งกระบวนการยอมรับออกเป็น 5 ขั้นตอน (Rogers, 1995) คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นรับรู้หรือตื่นตน (Awareness Stage) เป็นขั้นเริ่มแรกทีนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ ขั้นนี้เป็นขั้นที่ได้รับรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ (นวัตกรรม) ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพหรือกิจกรรมของเขา แต่ยังได้รับข่าวสารไม่ครบถ้วน ซึ่งการรับรู้มักเป็นการรับรู้โดยบังเอิญและจะทำให้เกิดความอยากรู้ต่อไป อันเนื่องมาจากมีความต้องการวิทยาการใหม่ ๆ นั้น ในการแก้ปัญหาที่ตนเองมีอยู่

ขั้นที่ 2 ขั้นสนใจ (Interest Stage) เป็นขั้นที่เริ่มมีความสนใจแสวงหารายละเอียดเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติม พฤติกรรมนี้เป็นไปในลักษณะที่ตั้งใจแน่วแน่ และใช้กระบวนการคิดมากกว่าขั้นแรก ซึ่งในขั้นนี้จะทำให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่มากขึ้น ซึ่งบุคลิกภาพและค่านิยม ตลอดจนบรรทัดฐานทางสังคมหรือประสบการณ์เดิมจะมีผลต่อบุคคลนั้น และมีผลต่อการติดตามข่าวสารหรือรายละเอียดของสิ่งใหม่หรือวิทยาการใหม่นั้นด้วย

ขั้นที่ 3 ขั้นประเมินค่า (Evaluation Stage) เป็นขั้นที่จะไตร่ตรองว่าจะลองใช้วิธีการหรือหาวิทยาการใหม่ ๆ นั้นดีหรือไม่ ด้วยการเปรียบเทียบระหว่างข้อดีและข้อเสียว่า เมื่อนำมาใช้แล้วจะเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมของตนหรือไม่ หากรู้สึกว่ามีข้อดีมากกว่าจะตัดสินใจใช้ ขั้นนี้จะแตกต่างจากขั้นอื่น ๆ ตรงที่เกิดการตัดสินใจที่จะลองความคิดใหม่ ๆ โดยบุคคลมักจะคิดว่าการใช้วิทยาการใหม่ ๆ นั้นเป็นการเสี่ยงไม่แน่ใจถึงผลที่จะได้รับ ดังนั้นในขั้นนี้จึงต้องการแรงเสริม (Reinforcement) เพื่อให้เกิดความแน่ใจยิ่งขึ้นว่าสิ่งที่เขาตัดสินใจแล้วนั้นถูกต้องหรือไม่ โดยการให้คำแนะนำให้ข่าวสารเพื่อประกอบการตัดสินใจ

ขั้นที่ 4 ขั้นทดลอง (Trial Stage) เป็นขั้นที่บุคคลทดลองใช้วิทยาการใหม่ ๆ นั้นกับสถานการณ์ของตน ซึ่งเป็นการทดลองดูกับส่วนน้อยก่อน เพื่อจะได้ดูว่าได้ผลหรือไม่ ในขั้นนี้บุคคลจะแสวงหาข่าวสารที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับวิทยาการใหม่หรือนวัตกรรมนั้น

ขั้นที่ 5 ขั้นตอนการยอมรับ (Adoption Stage) เป็นขั้นที่บุคคลยอมรับวิทยาการใหม่ ๆ นั้น ไปใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมของตนอย่างเต็มที่หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติและเป็นประโยชน์ในสิ่งนั้นแล้ว

จากแนวคิดทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) และการยอมรับนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงคัดสรรตัวแปรนวัตกรรมมากำหนดในกรอบแนวคิดการวิจัย เนื่องจากว่าผู้ที่ทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการจำเป็นต้องคำนึงวิธีการ แนวทางใหม่ในการนำกลุ่ม การออกแบบวิธีการประชุมแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการเกิดความสนใจติดตาม ซึ่งเป็นหลักการของการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นนวัตกรรมย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การทำหน้าที่นั้นประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิทยากรกระบวนการ

วิทยากรเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษาแก่บุคคลในลักษณะนอกระบบโรงเรียน ซึ่งมีบทบาทคล้ายกับครู อาจารย์ ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การศึกษาในระบบโรงเรียน ดังนั้น กลุ่มผู้เรียนของระบบการฝึกอบรมมีแนวโน้มที่จะเป็นวัยผู้ใหญ่ที่ผ่านการศึกษาในระบบโรงเรียนมาแล้ว รูปแบบของการให้การศึกษาของวิทยากรจะเป็นลักษณะของการฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ ซึ่งการเป็นวิทยากรที่ดีได้จำเป็นจะต้องได้รับการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และวิธีการที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการฝึกฝนเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะและประสบการณ์ พร้อมทั้งมีใจรักงานด้านการเป็นวิทยากร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2535)

ความหมายของวิทยากร

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า วิทยากร (Trainer) ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถให้คำจำกัดความของคำว่า วิทยากร ตามความคิดเห็นของ สมคิด อิศระวัฒน์ (2542) และ อ้อม ประนอม (2552) กล่าวถึงวิทยากรว่า หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการพูด หรืออธิบายและใช้เทคนิคต่าง ๆ ในเรื่องนั้น ๆ อันจะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เกิดความรู้ (Knowledge) ทักษะความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) จนสามารถทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ภารกิจและบทบาทของวิทยากร

การเป็นวิทยากรนั้นมีบทบาทที่แตกต่างจากผู้สอนในระบบโรงเรียน กล่าวคือ ผู้รับการอบรมเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว รวมทั้งมีสถานะในสังคมที่แตกต่างกัน การเป็นวิทยากรจึงต้องสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีหลักการ และการปฏิบัติให้เห็นจริงได้ จึงจะได้รับความเชื่อถือ เกิดศรัทธา และผู้รับการอบรมก็จะยอมรับในเนื้อหาวิชาที่สอน การเป็นวิทยากรจึงต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และถ่ายทอดเป็นอย่างดี เพราะวิทยากรเป็นผู้มีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้ นอกจากการถ่ายทอดความรู้แล้ว วิทยากรฝึกอบรมยังมีบทบาทที่สำคัญอีกหลายประการด้วยกัน อาทิเช่น เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้วางแผนและประเมินผล เป็นผู้ประสานงาน ฯลฯ ซึ่งบทบาทที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้ (สุรพล จันทราปัทย์ และ ชูเกียรติ รักซ้อน, 2534: 24)

1. **ผู้ถ่ายทอดความรู้** ด้วยการใช้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ตรงตามที่วิทยากรตั้งใจ
2. **ผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร** ด้วยการชี้แจงเผยแพร่ข่าวสารอันได้เลือกสรรแล้วว่าเป็นประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการอบรมในการนำไปใช้ได้ ในสภาพความเป็นจริงของเขาเองและของท้องถิ่น
3. **ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ** ด้วยการอธิบายให้เหตุผล ชี้แนะเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน หรือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
4. **ผู้วิเคราะห์** ด้วยการแจกแจงส่วนต่าง ๆ ให้เห็นชัดว่าส่วนนั้น ๆ คืออะไร มีความสัมพันธ์กับส่วนอื่น ๆ อย่างไร ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้กระจ่างขึ้น และเห็นแนวทางที่จะปฏิบัติชัดเจน
5. **ผู้ประสานงาน** ด้วยการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบการกระทำของแต่ละฝ่าย ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสานสอดคล้องไปด้วยกัน
6. **ผู้อำนวยความสะดวก** ด้วยการบอกกล่าว ชี้แจง บริการหรือกระทำให้สิ่งใด ๆ ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตามความต้องการในขอบข่ายที่เป็นไปได้ และอยู่ในวิสัยและความสามารถของผู้เป็นวิทยากรจะช่วยได้

7. **ผู้วางแผนและประเมินผล** ด้วยการศึกษาลักษณะและวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาที่ตนให้เป็นวิทยากร รวมไปถึงวิเคราะห์ผู้เข้ารับการอบรม สถานที่ อุปกรณ์ ฯลฯ

8. **ผู้นำนันทนาการ** ด้วยการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้อย่างรอบคอบแล้วว่าจะช่วยให้พวกเขาคลายความเครียด มีอารมณ์สดชื่น แจ่มใส เกิดความเข้าใจดีต่อกัน

นอกจากนั้น นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544: 114-118) ได้กล่าวถึงบทบาทของวิทยากรว่า ต้องเป็นผู้ให้ ผู้ประสาน และผู้ให้คำปรึกษา โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่วิทยากรกลุ่มสัมพันธ์ ต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ทำหน้าที่หลายลักษณะ เช่น เป็นผู้ให้การเรียนรู้โดยตรง เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ เป็นผู้ให้คำปรึกษาด้านการเรียนรู้ โดยที่ผู้ที่จะทำหน้าที่วิทยากรได้อย่างสมบูรณ์นั้น ต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีทัศนคติในทางบวก มองโลกด้วยใจเป็นธรรม มีความเป็นตัวของตัวเอง
2. มีบุคลิกเป็นกันเอง มีโลกทัศน์กว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็น และเคารพในสิทธิของผู้อื่น
3. มีลักษณะเป็นผู้ประสานที่ดี มีความยืดหยุ่น มีไหวพริบ ปฏิภาณและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
4. มีความรู้และทักษะในการสอน การถ่ายทอด และการสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น
5. มีความสามารถในการวิเคราะห์ หาเหตุผล เชื่อมโยงความคิด และสรุปประเด็นได้ดี
6. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ทั้งในภาวะผู้นำและผู้ตาม
7. มีสุขภาพดี มีความกระตือรือร้น และควบคุมอารมณ์ได้ดี
8. รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น
9. แสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ

10. มีความเข้าใจมนุษย์และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ดี

จากบทบาทและคุณลักษณะของวิทยากรที่ได้กล่าวมาแล้ว วิจิตร อาวะกุล (2540: 208-219) ได้กล่าวถึงหลักการคัดเลือกวิทยากรฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. มีความสามารถในการถ่ายทอด มีประสบการณ์เพียงพอ และมีทักษะในการสอน
2. มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ
3. มีความตั้งใจในการสอนและการถ่ายทอด
4. มีทัศนคติที่ดีต่อการสอนและการอบรม
5. มีความรับผิดชอบ
6. ใช้จิตวิทยาในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในการอบรม

หน้าที่ของการเป็นวิทยากร

สุรพล จันทราปัติย์ และชูเกียรติ รักซ้อน (2534:1) กล่าวว่า วิทยากรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ การเป็นวิทยากรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพนั้น วิทยากรจะต้องสามารถวิเคราะห์ผู้เข้ารับการอบรม วัตถุประสงค์ หลักสูตรวิธีการและเทคนิค รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ แล้วจึงจัดเนื้อหาวิชาที่ต้องการถ่ายทอดให้อยู่ในระบบ เป็นขั้นตอนต่อเนื่อง เพื่อที่จะดำเนินการฝึกอบรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การเป็นวิทยากรฝึกอบรมวิทยากรจะมีหน้าที่ต่าง ๆ ในแต่ละช่วงเวลามีหลักในการปฏิบัติเพื่อยึดถือเป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อที่จะเป็นวิทยากรที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. ก่อนการฝึกอบรม เมื่อได้รับการติดต่อให้เป็นวิทยากรในโครงการฝึกอบรม วิทยากรจะต้องพิจารณาและดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาโครงการฝึกอบรม เป็นการศึกษาภาพรวมทั้งหมดเพื่อทำความเข้าใจหลักการและวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น ๆ

1.2 ศึกษากลุ่มผู้เข้ารับการอบรม เพื่อที่จะได้ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ และประสบการณ์ในด้านใด เพียงใด ทำงานอะไร นอกจากนี้ขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม เพศ อายุ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อการเรียนรู้ทั้งสิ้น

1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ของวิชา เมื่อได้รับการติดต่อเชิญเป็นวิทยากร ในวิชาใด ถึงแม้ว่าจะมีวัตถุประสงค์ของวิชานั้นระบุมาให้แล้ว ก็ขอให้ตรวจสอบกับผู้เชิญอีกครั้งว่า วัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้ครอบคลุมพฤติกรรมที่ทางโครงการต้องการแล้วหรือยัง ถ้ายังครอบคลุมไม่ครบถ้วน วิทยากรอาจปรึกษาหารือกับผู้เชิญ แล้วเขียนวัตถุประสงค์ขึ้นมาใหม่ให้ กะทัดรัดชัดเจนการมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดจะทำให้วิทยากรสามารถเตรียมตัวได้ง่ายและสะดวก

1.4 กำหนดแนวการอบรม เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์แล้วขั้นต่อไปจะพิจารณาแนว การอบรมซึ่งหมายถึง การกำหนดว่าภายในวิชานั้นจะประกอบด้วยทฤษฎี แนวความคิด และ หลักการอะไรบ้าง จึงจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตรง ตามวัตถุประสงค์ของวิชา แนวการอบรมจะช่วยให้วิทยากรสอนได้เป็นลำดับที่สัมพันธ์กัน

1.5 กำหนดวิธีการที่จะใช้ในการอบรม เมื่อได้กำหนดแนวการอบรมแล้ววิทยากร ต้องพิจารณาว่ามีวิธีการใดที่ควรนำมาใช้ในการอบรมจึงจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการ เรียนรู้ตามที่ต้องการ

1.6 การกำหนดเวลาที่จะใช้ โดยปกติทางผู้จัดการอบรมมักกำหนดเวลาที่จะให้การ อบรมมาล่วงหน้าเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในกรณีเช่นนี้วิทยากรควรพิจารณาวัตถุประสงค์ของวิชา แล้วจัดแนวการอบรมให้พอเหมาะกับเวลาที่กำหนดให้

1.7 การกำหนดแนวทางและวิธีการประเมินผลการประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการพิจารณา ดีค่า ตัดสิน หรือลงสรุปว่าสิ่งที่พิจารณาอยู่นั้นมีคุณค่าเหมาะสม เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือไม่

2. ระหว่างการฝึกอบรม ช่วงระยะเวลาการฝึกอบรมเป็นช่วงระยะเวลาที่สำคัญของ วิทยากรที่จะถ่ายทอดความรู้ตามที่ได้เตรียมการมาแล้ว ซึ่งจะเป็นผลมาจากช่วงก่อน การฝึกอบรม วิทยากรมีการเตรียมการที่ดี ช่วงระยะเวลานี้ก็ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการที่ ได้เตรียมเอาไว้ หลักสำคัญในการถ่ายทอดความรู้มีดังนี้

2.1 การอบรมจะต้องเริ่มต้นจากประสบการณ์ที่ผู้เข้ารับการอบรมมีอยู่เดิมก่อนเข้า
อบรม

2.2 วิทยากรจะต้องเริ่มจากสิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมรู้แล้วไปสู่สิ่งที่ยังไม่รู้

2.3 สิ่งใหม่ที่นำไปอบรมต้องสัมพันธ์กับสิ่งเก่า

2.4 การอบรมจะต้องมีความหมายเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิด
ความสนใจ

2.5 ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มาก ให้มีโอกาสมือปฏิบัติด้วย
ตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมว่าสามารถทำได้

2.6 การอบรมจะได้ผลดีต่อเมื่อผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมที่จะเรียนรู้

2.7 จัดสภาพการฝึกอบรมให้เหมือนสภาพความเป็นจริงที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะ
ไปประสบหรือถ้าเป็นไปได้ก็จัดในพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมจริง

2.8 พยายามตอบสนองให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม

2.9 ระลึกว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความแตกต่างกัน ฉะนั้นต้องเลือกใช้วิธีการหรือ
เทคนิครวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม เนื่องจากความแตกต่างสะท้อนให้เห็นความสามารถที่
ต่างกันของผู้เข้ารับการอบรมนั่นเอง

3. หลังการฝึกอบรม เมื่อเสร็จสิ้นในการฝึกอบรมตามหัวข้อวิชาที่วิทยากรได้
รับผิดชอบแล้ว มิได้หมายความว่า ภารกิจและหน้าที่ของวิทยากรสิ้นสุดลงแล้ว วิทยากรควรจะ
ขอผลการประเมินจากผู้จัดการฝึกอบรม เพื่อตรวจสอบ และนำข้อมูลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุง
การเป็นวิทยากรให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

จากที่ได้กล่าวถึงวิทยากร เห็นได้ว่า คนที่จะทำหน้าที่เป็นวิทยากรได้ประสบ
ความสำเร็จนั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการช่วยส่งเสริม ซึ่งเมื่อ
พิจารณาด้วยทฤษฎีระบบ จะพบว่า ปัจจัยนำเข้าของการเป็นวิทยากรที่ดี ประกอบด้วย

1. มีทัศนคติในทางบวก อุทิศตน และตั้งใจจริงต่อการทำหน้าที่
2. มีบุคลิกภาพ และการวางตนที่เป็นกันเองกับกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม
3. มีลักษณะเป็นผู้ประสานที่ดี มีความยืดหยุ่น มีไหวพริบ ปฏิภาณและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

4. มีทักษะในการสื่อสารที่ดี ทั้งการพูด การฟัง
5. แสวงหาความรู้ เทคนิควิธี และเทคโนโลยีใหม่เพื่อนำมาปรับปรุงการทำหน้าที่

ในส่วนของกระบวนการ ประกอบด้วย

1. มีความรู้และทักษะในการสอน การถ่ายทอด และการสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น
2. มีความสามารถในการวิเคราะห์หาเหตุผล เชื่อมโยงความคิดและสรุปประเด็นได้ดี
3. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ทั้งในภาวะผู้นำและผู้ตาม
4. ใช้จิตวิทยาในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในการอบรม

วิทยาการกระบวนการ

คำว่าวิทยาการกระบวนการ (Facilitator) เป็นคำศัพท์ที่เกิดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ มาจากภาษาอังกฤษว่า Facilitator ซึ่งมาจากคำว่า Facilitate แปลว่า ความง่าย ตามสะดวก การทำให้ง่าย การทำให้สะดวก เพราะฉะนั้นคำว่า Facilitator ถ้าแปลตามคำศัพท์แล้ว น่าจะแปลว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ให้ความสะดวก หรือผู้ที่ทำให้สิ่งที่ยาก เป็นสิ่งง่าย (ทรงพล วิชัยขัทคะ และคณะ, 2546: 17) ในบางสถานการณ์วิทยาการกระบวนการใช้กล่าวเรียกผู้ที่ดำเนินการประชุม ผู้ขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ เสวนา เวทีชาวบ้าน บางครั้งก็เรียกว่า กระบวนการ ผู้นำรายกลุ่ม หรือผู้อำนวยการเรียนรู้ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในประเด็นเดียวกัน การวิจัยครั้งนี้จะขอใช้คำว่าวิทยาการกระบวนการ เนื่องจากได้มีผู้กล่าวถึงกันมาเป็นเวลาหลายปี ตั้งแต่มีการพัฒนาแนวใหม่ตามแนวคิดวัฒนธรรมชุมชน หรือการพึ่งตนเองและเศรษฐกิจพอเพียงนั่นเอง

ทวีศักดิ์ นพเกษร (2545) Schwarz (2002) และ Klob (2004) ได้ให้ความหมายของ วิทยาการกระบวนการสอดคล้องกันว่าวิทยาการกระบวนการคือ คนกลางที่ช่วยจัด และดำเนินงาน พบปะ ประชุมอบรมให้เกิดความคิดที่เป็นระบบ มีอิสระ สื่อสารทำความเข้าใจกันอย่าง ตรงไปตรงมา ด้วยการใช้เทคนิคและกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญ นอกจากนี้วิทยาการกระบวนการยังช่วยสร้างเสริมบรรยากาศแห่งมิตรภาพ ความร่วมมือที่จริงใจ และจัดอุปสรรคทางวัฒนธรรมที่ทำให้การคิดและการสื่อสารขาดประสิทธิภาพ

วิทยาการกระบวนการช่วยให้สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยน และสะท้อนประสบการณ์ หรือ ปัญหา รวมทั้งแนวทางแก้ไข ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มรับฟังซึ่งกันและกัน ช่วยตั้งประเด็นให้ กลุ่มคิดเป็นระบบ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ จนเข้าใจปัญหาที่แท้จริงอย่างถ่องแท้ ร่วมกัน วางแผน และดำเนินงานตามแผนบนพื้นฐานประโยชน์ร่วมกัน เปรียบเทียบเสมือนทั้งผู้จัดการ ผู้ประสานงาน ผู้สังเกต ผู้กระตุ้น ผู้สร้างบรรยากาศ ผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการสื่อสารแนวราบ เป็น ผู้ร่วมเรียนรู้ไปกับสมาชิกในกลุ่ม และโค้ชการเรียนรู้ หรือการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้อง กับประเวศ วะสี และไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2541) ที่ได้ให้ความหมายของวิทยาการ กระบวนการ ว่าเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เป็นผู้ จัดสถานการณ์แห่งการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่าวิทยาการกระบวนการ (Facilitator) ซึ่งบางทีก็เรียกว่า ผู้เอื้ออำนวยของกลุ่ม นั้น เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการช่วยเหลือและสนับสนุนให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้สามารถคิดหรือ ตัดสินใจได้อย่างดีที่สุด และมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิทยาการกระบวนการจะมีบทบาทในการกระตุ้น ให้สมาชิกกลุ่มเกิดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ต้องสร้างความเข้าใจระหว่างสมาชิกกลุ่มและช่วย ให้กลุ่มสามารถค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่ครอบคลุม และสร้างพันธะสัญญาในระหว่างมวลหมู่ สมาชิก โดยจะต้องทำตนเป็นกลาง ไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่กลุ่มอภิปรายหรือศึกษากัน อยู่ ซึ่งจะเห็นได้ว่า วิทยาการกระบวนการนั้นมีส่วนที่แตกต่างจากวิทยากรโดยทั่วไปอยู่ พอสมควร ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวิทยากรและวิทยากรกระบวนการ

วิทยากร	วิทยากรกระบวนการ
1. เป็นครู (Teacher)	1. เป็นครูฝึก (Coach) ตั้งคำถาม/สะท้อนความคิดพร้อมให้คำแนะนำ
2. เป็นผู้นำความรู้มาให้ เน้นการถ่ายทอดและการฟัง	2. เป็นผู้จัดการกระบวนการให้เกิดการเรียนรู้ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. มีเป้าหมายให้ผู้ฟังเชื่อในสิ่งที่นำเสนอ	3. มีเป้าหมายในการบังเกิดความรู้ใหม่
4. วิทยากรเป็นศูนย์กลาง	4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง
5. เป็นผู้ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	5. เป็นเพียงกระจกสะท้อนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงตนเอง
6. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นความรับผิดชอบของวิทยากร	6. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นความรับผิดชอบของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกันกับวิทยากร
7. การสื่อสารทางเดียว (One Way Communication)	7. การสื่อสารสองทาง (Two Way Communication)
8. มีความรู้เชี่ยวชาญเฉพาะ (Expert)	8. มีความรู้เป็นสหวิทยาการ (องค์รวม)
9. ต้องตอบคำถามได้ทุกอย่าง	9. ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้รู้ทุกอย่าง ความรู้อยู่ที่การเรียนรู้ร่วมกัน
10. สนใจได้รับความรู้ ฟังพาวิทยากร	10. สนใจให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน นำไปสู่ผลทวีคูณ (Synergy) และฟังพาตนเอง
11. มุ่งยกระดับตัวความรู้	11. มุ่งยกระดับความคิด (Meta Level)
12. มักเป็นระบบปิดและไม่ยืดหยุ่น	12. เป็นระบบเปิด และยืดหยุ่น
13. สนใจเนื้อหามากกว่ากระบวนการ	13. ให้ความสนใจต่อกระบวนการ การปฏิสัมพันธ์ และการเกิดความรู้และวิธีการทำงานของผู้เข้าร่วมสัมมนาใหม่ ๆ มากกว่าการมารับ เนื้อหาเพียงอย่างเดียว

ที่มา: ทรงพล วิชัยทศ และคณะ (2546: 20-21)

บทบาทหน้าที่วิทยากรกระบวนการ

ทรงพล วิชัยทศ และคณะ (2546: 22) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของวิทยากรกระบวนการสรุปได้ ดังนี้

1. เป็นผู้จัดการกระบวนการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. เป็น Coach คอยชี้แนะ ตั้งคำถาม และสะท้อนพฤติกรรมในเชิงขององค์ความรู้
3. เป็นกลาง ไม่อคติ และมีอิสระ ไม่ขึ้นต่อแรงกดดันของอำนาจใด ๆ
4. เป็นกระจกสะท้อนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้เห็นตัวตน และศักยภาพของตนและเพื่อน เห็นหนทางการพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้
5. เป็นผู้ควบคุมกฎ กติกา ให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยไม่มีการทำลายความคิดกัน สามารถเรียนรู้ร่วมกันบนความแตกต่างที่หลากหลายได้
6. เป็นผู้วิเคราะห์สรุปประเด็น ติดตาม สังเคราะห์ เชื่อมโยง เพื่อนำไปสู่ความรู้ใหม่ หรือ วิถีปฏิบัติใหม่ ๆ ได้
7. เป็นผู้สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมทางความคิด คลี่คลายข้อขัดแย้งจัดการกับความคิดที่แตกต่างหลากหลายอย่างสร้างสรรค์

ทักษะที่จำเป็นของวิทยากรกระบวนการ

วิทยากรกระบวนการเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะหลายประการเพื่อช่วยกันผลักดันให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดขึ้นตามที่วางแผนไว้ได้ นอกจากทักษะของการสื่อสารแล้ว ยังมีทักษะอื่น ๆ ที่มีความสำคัญและจำเป็นอีก ดังที่อนุวัฒน์ ศุภชุตกุล (2542) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. **ทักษะการฟัง** การฟังเป็นช่องทางที่สำคัญในการรับสารจากผู้อื่น วิทยากรกระบวนการที่ดีต้องมีทักษะในการฟังความรู้สึก ความคิดเห็นที่สะท้อนมาจากผู้อื่น เพื่อนำข้อมูลที่รับมาประมวลเป็นข่าวสารสำหรับการปรับวิธีการสอน ทั้งนี้ การฟังมีอิทธิพลมากต่อการสอนโดยใช้กระบวนการ เพราะในการสื่อสาร เวลา 2 ใน 3 ถูกใช้ไปในการฟัง ซึ่งการฟัง

ที่ดีผู้ฟังต้องแสดงการตอบสนอง (Active) ต่อผู้พูดด้วยการส่งเสียงหรือแสดงท่าทางรับรู้ นอกจากนั้นผู้ฟังที่ดีต้องสบตากับผู้พูดเพื่อแสดงว่ากำลังสนใจในสิ่งที่รับฟังอยู่ ในทางตรงกันข้าม การมองไปที่อื่นระหว่างรับฟังเป็นการแสดงถึงความต้องการในการหยุดการสื่อสาร ซึ่งที่ผ่านมาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ วิทยากรกระบวนการมักประสบปัญหาอุปสรรคต่อการฟังด้วยเหตุผลต่อไปนี้

1.1 สมรรถนะของผู้ฟัง ความคิดของคนเราเร็วกว่าความเร็วของการพูดมาก สมรรถนะของคนเราสามารถทำความเข้าใจต่อคำพูดได้ในอัตรา 600 คำ ต่อนาที หรือ 10 คำ ต่อวินาที ในขณะที่คนเราพูดได้ในอัตราเร็ว 100-140 คำต่อนาทีเท่านั้น หรือประมาณ 2 คำต่อวินาที ดังนั้นความเร็วที่ต่างกันประมาณ 5 เท่าตัว ทำให้จิตใจของผู้ฟังมีเวลาคิดเรื่องอื่น ๆ (ขาดสมาธิ) ทำให้ไม่สามารถติดตามสิ่งที่ผู้พูดนำเสนอได้อย่างครบถ้วน ซึ่งการฝึกฝนต้องฝึกทักษะการฟังอย่างสม่ำเสมอ

1.2 มุมมองของผู้ฟัง ความเชื่อ ความคิดเห็น และเจตคติของผู้ฟัง ที่ถูกสั่งสมมาตั้งแต่แรกเกิดเป็นตัวกรองสำคัญของการฟัง ผู้ฟังจะเลือกฟังเฉพาะสิ่งที่ตนเองสนใจต้องการรับฟัง ซึ่งย่อมมีอคติในการเลือกรับฟัง ผู้ฟังที่มีมุมมองต่างจากผู้พูดจะไม่สามารถรับสารที่ผู้พูดเสนอมาได้ทั้งหมด จะรับได้เพียงบางส่วนเท่านั้น

2. ทักษะการสังเกต การสังเกต คือ การเฝ้าดูพฤติกรรมบางอย่างระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำข้อมูลมาปรับกระบวนการ หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับกับกลุ่มเรียนรู้ เพื่อพิจารณาร่วมกันว่าต้องปรับปรุงพฤติกรรมใดบ้าง ซึ่งโดยทั่วไปแนวทางในการสังเกตจะกระทำในสองลักษณะ คือ

2.1 ผู้สังเกตไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมเรียนรู้ เป็นการสังเกตการณ์อยู่อย่างห่าง ๆ ไม่รบกวนการทำกิจกรรมของกลุ่ม อาจจะเปิดเผยให้กลุ่มรู้หรือไม่ก็ได้ว่าเรากำลังสังเกตอยู่

2.2 ผู้สังเกตร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ในกรณีนี้ผู้สังเกตการณ์จะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการหรือกลุ่มการเรียนรู้ ทำหน้าที่สังเกตพฤติกรรม การสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น โดยส่วนใหญ่จะเป็นสมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ

ในการสังเกตจำเป็นจะต้องมีการสะท้อน (Feedback) หรือนำเสนอผลการสังเกตที่ผู้สังเกตจะให้ข้อมูลต่อกลุ่ม ซึ่งต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมของการสะท้อนผล เพื่อรักษา

บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันที่ดี และประเด็นสำคัญคือ การมุ่งเน้นที่ปัญหาที่พบว่าเราจะช่วยกันจัดการอย่างไร มากกว่าการมุ่งไปที่ว่าใครเป็นต้นเหตุของปัญหานั้น

3. ทักษะการตั้งคำถาม การตั้งคำถามเป็นทักษะที่สำคัญมากของวิทยากร

กระบวนการ เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของกลุ่มแสดงความคิดเห็นของตนเองออกมา ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพภายในตนเองออกมา ซึ่งถ้าวิทยากรกระบวนการสามารถตั้งคำถามได้ดีก็จะทำให้ในกระบวนการเรียนรู้นั้นได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ ในทางกลับกัน ถ้าคำถามไม่ดี อาจจะทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ไม่น่าสนใจก็เป็นที่สมารถจะรู้สึกเกร็ง ไม่กล้าแสดงออก อับอาย และเกิดการต่อต้านกระบวนการเรียนรู้ ทำให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ

3.1 หลักในการตั้งคำถาม เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนด้วยการใช้คำถามของวิทยากรกระบวนการเกิดประสิทธิภาพ วิทยากรกระบวนการควรมีหลักในการตั้งคำถามดังนี้

- 3.1.1 ควรเริ่มต้นคำถามด้วยคำถามกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจงไปที่ใครคนใดคนหนึ่ง
- 3.1.2 หยุดรอเพื่อให้สมาชิกได้ไตร่ตรองในการหาคำตอบ
- 3.1.3 แสดงการรับรู้เมื่อสมาชิกตอบคำถาม อาจจะซักถามเพิ่มเติมถ้าจำเป็น
- 3.1.4 ถ้ายังไม่มีใครตอบ ให้สังเกตสัญญาณอื่น ๆ เช่น การมองสบตา การโน้มตัวมาข้างหน้า การเลิกคิ้ว เพื่อเลือกให้บุคคลนั้น ๆ ได้แสดงความเห็น
- 3.1.5 ถ้าไม่มีใครตอบอาจพิจารณาเปลี่ยนคำถามใหม่ หรือถามว่าต้องการให้อธิบายคำถามนั้นเพิ่มเติมหรือไม่

3.1.6 หลีกเลี่ยงการตั้งคำถามปลายปิด เพราะจะจำกัดการอภิปราย

3.2 ประเภทของคำถาม ประเภทคำถามที่วิทยากรกระบวนการใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้นั้น มีหลายลักษณะ ได้แก่

3.2.1 คำถามปลายเปิด เป็นคำถามที่มีพลังในการกระตุ้นพลังความคิด การแสดงความคิดเห็นโดยไม่มีข้อจำกัด โดยที่วิทยากรจะทำหน้าที่กระตุ้น รับฟัง และสังเกต พฤติกรรมโดยรวมของกลุ่ม ตัวอย่างของคำถามปลายเปิด เช่น อย่างไร ทำไม อะไร เป็นต้น

3.2.2 คำถามเจาะลึก เป็นคำถามที่ทำให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งมากขึ้น ตัวอย่างคำถามมักขึ้นต้นด้วย “ช่วยเล่า” “ช่วยอธิบาย” “ช่วยบอกหน่อย” เป็นต้น วิทยากรกระบวนการ ควรเลือกใช้คำถามเจาะลึกในบางครั้งเพื่อให้ได้ประเด็นที่ต้องการ

3.2.3 คำถามโยนลูก ใช้ในกรณีที่สมาชิกตั้งคำถามกับวิทยากรกระบวนการ แล้ววิทยากรกระบวนการไม่แน่ใจในการตอบ ก็อาจเลือกใช้วิธีการโยนคำถามไปยังสมาชิกท่านอื่น ๆ เช่น “ท่านอื่น ๆ คิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องนี้” “คำถามนี้ต้องตอบโดยผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรง ท่านใดในที่นี้มีประสบการณ์เรื่องนี้บ้าง” เป็นต้น

3.2.4 คำถามปลายปิด เป็นคำถามที่เน้นการตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ หรือเป็นคำตอบสั้น ๆ ใช้สำหรับการค้นหาความจริงที่เจาะจง เช่น เวลา สถานที่ บุคคล หรือเพื่อยุติการนำเสนอของสมาชิก เช่น “สมาชิกเข้าใจประเด็นนี้ชัดเจนดีหรือยังครับ” “ประเด็นที่สรุปครบถ้วนแล้วใช่ไหมครับ”

4. ทักษะการใช้ภาษา ภาษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่วิทยากรกระบวนการสื่อไปยังสมาชิกอีกส่วนหนึ่งนอกเหนือจากคำพูด ในระหว่างการประชุมจะมีการส่งผ่านภาษากาย ระหว่างสมาชิกมากกว่าคำพูด วิทยากรกระบวนการที่มีไหวพริบจะไม่ส่งภาษากายซึ่งอาจจะได้รับการแปลความหมายในทางลบโดยสมาชิกของทีม ซึ่งทำให้การอภิปรายไม่คืบไปข้างหน้า เช่น การดูนาฬิกา เพราะอาจทำให้เกิดการเข้าใจผิดว่าอยากให้หยุดพูด

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ที่ผ่านมาผู้ให้ความหมายจากการแปลคำศัพท์ของคำว่า Competency ไว้หลายคำ เช่น ความสามารถ ขีดความสามารถ และสมรรถนะ เพื่อให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจได้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า “สมรรถนะ” เป็นคำแปลของ “Competency” ในการทำการวิจัยในครั้งนี้ แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เป็นแนวคิดหนึ่งที่นักวิชาการใช้อธิบายถึงคุณสมบัติ หรือ คุณลักษณะ (Characteristic) ของบุคคล รวมทั้งการวัดขีดความสามารถ (Ability) และศักยภาพ (Potential) ด้านต่าง ๆ ของทรัพยากรบุคคล ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) โดยแนวคิดดังกล่าวมีฐานความเชื่อที่ว่า IQ ที่ประกอบไปด้วยความถนัด หรือ

ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม ทว่าสมรรถนะสามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ดังนั้นแนวคิดในการศึกษาเรื่องสมรรถนะจึงเป็นการศึกษาความสามารถในส่วนของบุคคล เพื่ออธิบายตัวตน และที่มาของผลของการกระทำของบุคคล

ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2542) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่แสดงคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคคลซึ่งรวมถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งทำให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือดเว้นกระทำการในกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติเป็นนิสัย เช่น ความสามารถในการสื่อสาร ข้อความ ความสามารถในการวางแผน การแก้ปัญหา การตัดสินใจ ความคิดริเริ่ม

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2544) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่ง สมรรถนะ แต่ละตัวมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) กำหนดความหมายของสมรรถนะไว้ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การ

Boyatzis (1982) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การและทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Spencer and Spencer (1993) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถวัดได้หรือพิจารณาได้ว่าสามารถแสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลงานที่มีประสิทธิภาพกับไม่มีประสิทธิภาพ

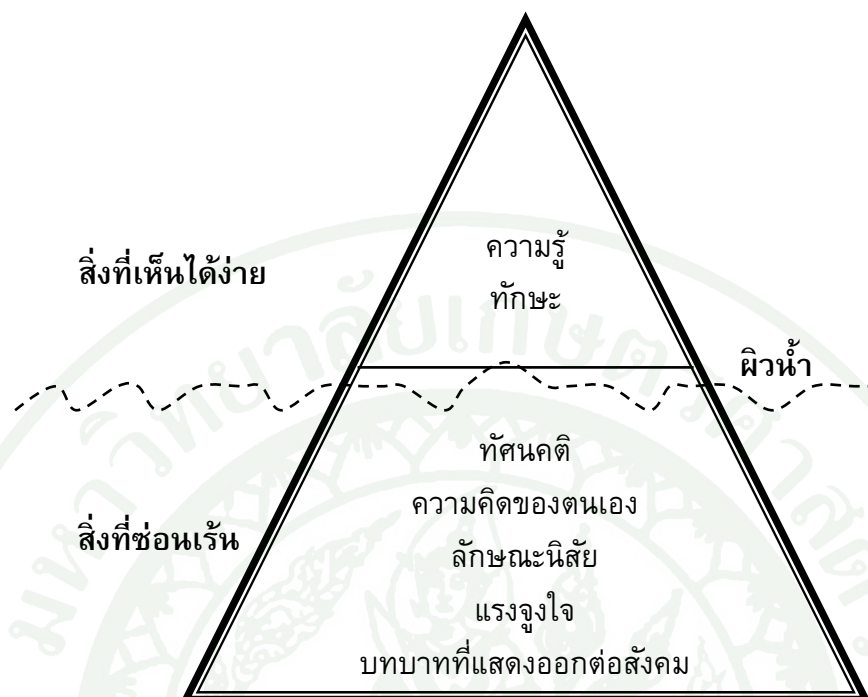
Rylatt and Kazanas (1994: 47) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ลักษณะของทักษะที่จำเป็น ความรู้และทัศนคติที่ต้องการเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์การทำงาน

Wehmeier (2000) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นทักษะที่ต้องการในอาชีพที่เฉพาะหรือหน้าที่งานที่เฉพาะ

โดยสรุปแล้ว สมรรถนะ คือ คุณลักษณะภายในของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อที่จะทำงานให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

โครงสร้างของสมรรถนะ

สมรรถนะของบุคคลนั้น เป็นคุณสมบัติของบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่แสดงออกมา โดยสะท้อนผ่านพฤติกรรมการทำงานที่สามารถวัดได้ และสังเกตเห็นได้ ดังนั้น จึงสามารถแบ่งโครงสร้างของสมรรถนะออกเป็น 2 ส่วน ตามแนวคิดของ Spencer and Spencer (เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค, 2546: 22) ที่สอดคล้องกับทฤษฎีโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่า โครงสร้างความสามารถของบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่มองเห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่อยู่เหนือผิวน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ความคิดของตนเอง และ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก โดยได้แบ่งสมรรถนะออกเป็นรูปแบบ ภูเขาน้ำแข็ง ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง

ที่มา: เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546: 22)

องค์ประกอบของสมรรถนะ

กระบวนการของการใช้สมรรถนะที่ซ่อนเร้นของบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบอยู่ด้วยกัน 3 ส่วน คือ ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) พฤติกรรม (Behavior) และ ผลสัมฤทธิ์ (Performance) (เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค, 2546: 22–23) กล่าวคือ

1. ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย และทัศนคติ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล
2. พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลทั้งทางบวกและทางลบ
3. ผลสัมฤทธิ์ (Performance) หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคคล

ประเภทสมรรถนะ (Types of Competency)

การจำแนกประเภทของสมรรถนะสามารถจำแนกได้หลายอย่างตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ในการพัฒนาบุคคล เช่น การแบ่งตามพื้นฐานองค์ประกอบของงานที่จะทำ คือ สมรรถนะหลักและเฉพาะงาน หรือการแบ่งตามลักษณะของความรู้ที่ใช้เป็นพื้นฐาน การแสดงออกที่จำเป็นสำหรับงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ โดยแบ่งเป็นด้านการจัดการ ด้านทั่วไป และด้านเทคนิค ตลอดจนการแบ่งตามสมรรถนะที่แสดงออกในการทำงานเป็น 4 ระดับ ทว่า เพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถจำแนกประเภทของสมรรถนะ ได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ (เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค, 2546: 27-67)

1. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง กลุ่มความสามารถหลักที่บุคคลพึงมี เป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติความเชื่อ และลักษณะนิสัยของบุคคลโดยรวม ที่ช่วยสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของงานได้ เช่น ด้านการจัดการ (Managerial Perspective) การวางแผน การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ และด้านทั่วไป (Generic Perspective) การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการประสานงาน การสร้างการเรียนรู้ เป็นต้น โดยที่ความสามารถหลักนี้วิเคราะห์มาจาก

1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ สิ่งที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในอนาคต

1.2 ภารกิจ (Mission) หรือหน้าที่ คือ สิ่งที่ต้องดำเนินการทำเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ที่กำหนด

1.3 เป้าหมาย (Goal) หรือผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น

1.4 กลยุทธ์ (Strategy) แผนงาน วิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Technical/Functional Competencies) หมายถึง กลุ่มความสามารถที่จะช่วยสนับสนุนให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้ โดยเป็นความสามารถที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการพัฒนา และแก้ปัญหาในแต่ละด้าน จึงเป็นความสามารถที่อิงตามเนื้องานเป็นหลัก (Job content) เช่น การบริหารโครงการ การพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น ที่วิเคราะห์มาจาก

2.1 ความรู้ (Knowledge) เช่น การได้รับการศึกษา ฝึกอบรม เป็นต้น

2.2 ความสามารถ (Abilities) เช่น ความคิดริเริ่ม คำนึงมในการทำงาน ความผูกพันกับงาน เป็นต้น

2.3 ทักษะ (Skill) เช่น ประสบการณ์การทำงานสังคม เป็นต้น

สมรรถนะของวิทยากรกระบวนการ

สมาพันธ์แห่งวิทยากรกระบวนการนานาชาติ (International Association of Facilitators, 2003) ได้ระบุถึงตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) ของวิทยากรกระบวนการ โดยสรุปว่าวิทยากรกระบวนการที่มีประสิทธิภาพควรมีทั้งความรู้ ทักษะ และ เจตคติ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่แบ่งได้เป็น 6 ด้าน โดยแต่ละด้านมีองค์ประกอบในรายละเอียดของสมรรถนะ 18 ประการดังนี้ (Pierce, Cheesebrow and Braun, 2000; Pierce, 2003)

ด้านความรู้

1. สมรรถนะด้านความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแบบมืออาชีพ

1.1 มีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการ การพัฒนากระบวนการกลุ่ม จิตวิทยา ทฤษฎีการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

1.2 มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ เช่น แนวคิดการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ แนวคิดเทคนิคการอำนวยความสะดวกกระบวนการกลุ่ม

1.3 ความเป็นมืออาชีพทั้งในเรื่องของความรู้ในเรื่องที่ทำอยู่ การแสวงหาข้อมูล ความรู้อย่างต่อเนื่อง การฝึกปฏิบัติ มีการสร้างคลังความรู้ และเครือข่าย

ด้านทักษะ

2. สมรรถนะด้านการสร้างการมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม

2.1 การพัฒนาให้เกิดการทำงานแบบภาคีหุ้นส่วน (Partnerships)

2.2 การออกแบบให้มีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน

2.3 การจัดการให้เรียนรู้แบบมีส่วนร่วมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. สมรรถนะด้านการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้

3.1 การเลือกแนวคิด ในการออกแบบกิจกรรม และกระบวนการที่อยู่บนฐานวัฒนธรรม (Culture) และลักษณะการเรียนรู้ (Learning Styles) ของผู้เรียน

3.2 การวางแผนในเรื่องบรรยากาศ สถานที่ และเวลาในการจัดกิจกรรม

4. สมรรถนะด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม

4.1 การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนในเรื่องทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) ทักษะการสังเกต และการโต้ตอบ

4.2 การมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความตระหนักในเรื่องของการให้เกียรติ และเคารพในความแตกต่างหลากหลาย

4.3 การจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม

4.4 การกระตุ้นให้เกิดพลังของความคิดสร้างสรรค์

5. สมรรถนะด้านการชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย

5.1 การให้คำแนะนำในระหว่างกระบวนการเรียนรู้ ด้วยการฟังผู้เรียน การตั้งคำถามชวนคิด และสรุปแนวคิดที่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน

5.2 การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้ตระหนักถึงหน้าที่ที่บรรลุเป้าหมาย

5.3 การให้คำชี้แนะด้วยวิธีการอย่างหลากหลายที่ให้กลุ่มได้บรรลุเป้าหมาย

ด้านเจตคติ

6. สมรรถนะด้านการคิดเชิงบวก และมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ

6.1 การสะท้อน และประเมินผลการทำงานของตนเอง

6.2 การทำงานบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม และการคิดเชิงบวก

6.3 สามารถสร้างความไว้วางใจ และมีความเป็นกลาง

นอกจากนี้ สมาพันธ์ของการเป็นอาสาสมัครที่เป็นเลิศ (The Partnership to Advance Volunteer Excellence, 2007: 1-9) ได้สร้างตัวแบบสมรรถนะด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการของผู้ฝึกอบรมนักประเมินโครงการ (Program Evaluators) ทั้งสิ้น 6 ด้าน จากการทบทวนลักษณะของการเป็นวิทยากรกระบวนการที่มีประสิทธิภาพจากงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการสร้างการเรียนรู้ คือ การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล การสะท้อนกลับการเรียนรู้

2. สมรรถนะด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก และปลอดภัยต่อการใช้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ การกระตุ้นการแสดงออกซึ่งความคิด ความรู้สึกอย่างชัดเจน การปรับประยุกต์ให้มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการประเมินผลการเรียนรู้ตามความจำเป็น

3. สมรรถนะด้านการสื่อสาร คือ การสร้างความไว้วางใจ การฟังอย่างเปิดใจ และหลีกเลี่ยงการตัดสินโดยเข้าข้างความคิดของตนเอง (Bias) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างการมีส่วนร่วมอย่างง่ายดาย การกระจายและคลี่คลายสถานการณ์ตึงเครียด

4. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม คือ การสนับสนุนให้มีการคุยร่วมกัน ยอมรับฟังผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่นจนประสบความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับความสำเร็จจากการทำงานเป็นทีมมากกว่าทำคนเดียว

5. สมรรถนะด้านการทำงานที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ คือ ความมุ่งมั่น และมีความสำนึกที่ดีต่อกระบวนการอบรม การยอมรับในคุณธรรม มีความตื่นตัวในการเรียนรู้ และปรับปรุงตนเอง

6. สมรรถนะด้านการจัดการ คือ ให้ความสนใจในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ตั้งแต่การเตรียมการก่อนอบรม และระหว่างอบรม มีการสื่อสารตามความรับผิดชอบทุกช่วงเวลาในการอบรม

นอกจากนี้ประภาพรรณ อุ๋นอบ (2550: 102) ยังได้ระบุถึงสมรรถนะ (Competencies) ของวิทยากรกระบวนการกรณีโรงเรียนชาวนา ในความหมายที่ครอบคลุมถึงทัศนคติ ความรู้ และทักษะที่จำเป็นที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิทยากรกระบวนการควรมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการเป็นกลไกในการเรียนรู้ คือ

1. ความรู้และทักษะด้านเนื้อหา (Technical Skill)
2. ความรู้และทักษะเชิงกระบวนการ (Process Skill) เป็นชุดความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการรวมกลุ่ม การสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดการความขัดแย้ง และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น ทักษะการตั้งคำถาม การฟัง การสรุปความและจับประเด็น การจดบันทึก การสื่อสาร หรือการจัดการกับเวลา เป็นต้น
3. การออกแบบการเรียนรู้ (Learning Design) ซึ่งควรประกอบด้วยชุดความรู้อย่างน้อย 2 ชุด ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับสภาพและบริบทของพื้นที่ และความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ จิตวิทยาการเรียนรู้ เทคนิคและวิธีการเรียนรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ ทรัพยากรและแหล่งการเรียนรู้ การเสริมพลังหรือการติดตามประเมินผลการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาทำให้เห็นได้ว่าบุคคลจะมีคุณลักษณะภายในของตนเองที่แสดงถึงสมรรถนะของแต่ละคน ส่งผลให้เกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ในงานวิจัยนี้จึงกำหนดกรอบสมรรถนะเป็นปัจจัยด้านบุคคลของวิทยากรกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยใช้ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) ของวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสมาพันธ์แห่งวิทยากรกระบวนการนานาชาติได้ระบุไว้ 6 ด้าน ครอบคลุมองค์ประกอบความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่จะส่งผลให้วิทยากรกระบวนการแสดงพฤติกรรมในการดำเนินกิจกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน

แนวคิดเรื่องเครือข่าย

ในความหมายของทางสังคม เครือข่าย คือ ความสัมพันธ์ของคน กลุ่มคน หรือองค์กร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่หลากหลายทั้งในรูปแบบ เนื้อหา ที่ต่างกันไปตามบริบทของแต่ละชุมชน (Knoke and Kuklinski, 1982) เครือข่ายทางสังคมเป็นมิติความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นด้วย กระบวนการและกิจกรรมในสังคม เช่น การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลให้เครือข่ายมีความผูกพันต่อกัน (อาทิตยา พงษ์พรหม, 2553: 11) เพื่อสร้างสรรค์ ประโยชน์ต่อชุมชน ซึ่งเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพควรมีคณะทำงานที่รับผิดชอบโดยตรง เรียกว่า นักพัฒนาเครือข่าย ดังที่ Plastrick and Taylor (2006) ได้กล่าวถึงภาระกิจของนักพัฒนา เครือข่ายไว้ 5 ภาระกิจ คือ 1) ประสานความเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย 2) เอื้ออำนวยความสะดวกให้เกิดความสัมพันธ์ที่แนบแน่นของสมาชิก 3) ประสานการพัฒนา เครือข่าย 4) จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และ 5) ติดตามประเมินผลการพัฒนา ซึ่งภาระกิจ ดังกล่าวจำเป็นที่จำต้องอาศัยนักพัฒนาเครือข่ายที่มีความเข้าใจและสามารถนำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดียิ่งขึ้น เพื่อผลักดันให้เครือข่ายสร้างประโยชน์ต่อชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาชุมชนบนฐานของการจัดการเรียนรู้ในชุมชน ซึ่ง Plastrick and Taylor (2006) ได้ แนะนำว่า นักพัฒนาเครือข่ายต้องทำหน้าที่เป็นผู้ชักจูงความสัมพันธ์ (Weaver) ในช่วงแรก แล้วจะเปลี่ยนไปเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในขั้นที่สอง และเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ในขั้นที่สาม

การส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชนจึงมีความจำเป็นที่วิทยากรกระบวนการต้องได้รับความร่วมมือที่ดีจากเครือข่ายทั้งในชุมชนเอง และเครือข่ายภายนอกชุมชน โดยที่วิทยากร กระบวนการทำหน้าที่เป็นผู้ชักจูงความสัมพันธ์ ผู้อำนวยความสะดวก และผู้ประสานงานตามที่ได้กล่าวมา เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน

ในการพัฒนาอาชีพให้กับชุมชน กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นชาวบ้าน ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมากทั้งในเรื่องของการศึกษา พื้นฐานความรู้ อายุ ดังนั้น รูปแบบของการฝึกอบรมที่เน้นกระบวนการจึงเป็นช่องทางที่จะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาอาชีพให้กับชุมชนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการเสริมสร้างทักษะของการเป็นวิทยากรกระบวนการ จึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) มาเป็นช่องทางในการสอน โดยเน้นที่หลักสำคัญของกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สรุปได้ดังนี้

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย หลักการเรียนรู้พื้นฐาน 2 อย่าง ซึ่งสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2548: 2) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)
2. กระบวนการกลุ่ม (Group Process)

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)

เป็นการเรียนรู้ ที่ผู้สอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์เดิมมีลักษณะดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน
2. เป็นการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง
3. เป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือการเรียนรู้แบบให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม
4. การเรียนรู้ต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยตนเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้จัดกระบวนการเรียนรู้
5. มีปฏิสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ ออกไปอย่างกว้างขวาง
6. มีการสื่อสารทุกรูปแบบ อาทิเช่น การเขียน การวาดภาพ เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้

องค์ประกอบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

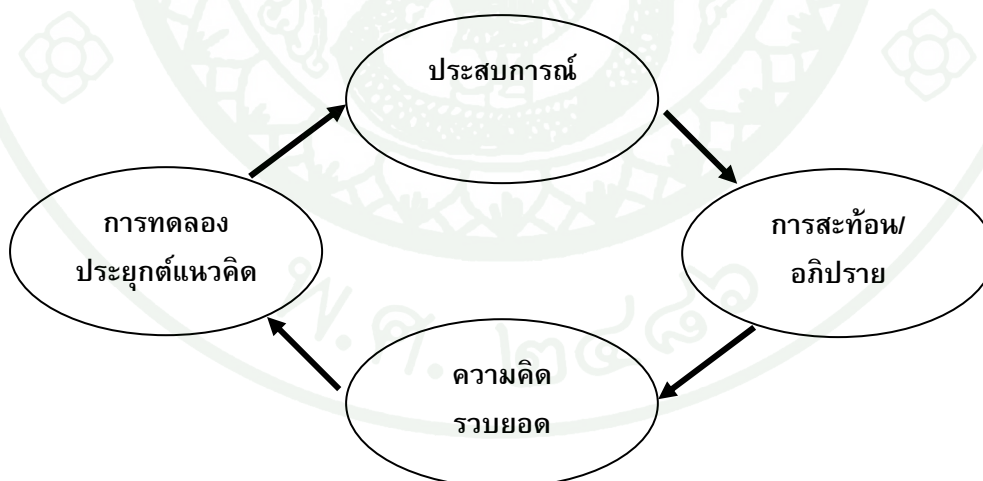
การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. **ประสบการณ์ (Experience)** เป็นขั้นตอนที่วิทยากรพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมของตนเองออกมาแลกเปลี่ยน แบ่งปันกับผู้อื่นที่อาจมีประสบการณ์คล้ายหรือแตกต่างกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ

2. **การสะท้อนและอภิปราย (Reflect and Discussion)** เป็นขั้นตอนที่วิทยากรช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนกับสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น และผลของการสะท้อนความคิดและอภิปรายจะทำให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลาย และผู้เรียนได้เรียนรู้การทำงานยิ่งขึ้น

3. **ความคิดรวบยอด (Conceptualization)** เป็นขั้นตอนการสร้างความเข้าใจและนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด อาจเกิดขึ้นโดยผู้เรียนเป็นฝ่ายริเริ่มและวิทยากรช่วยเสริมเติมแต่งให้สมบูรณ์ หรือวิทยากรอาจเป็นผู้นำทาง ผู้เรียนสานต่อความคิดให้สมบูรณ์เป็นความคิดรวบยอด

4. **การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด (Experimentation / Application)** เป็นขั้นตอนที่ต้องการให้ผู้เรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ไปประยุกต์ในลักษณะหรือสถานการณ์ต่าง ๆ จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของตนเอง ซึ่งองค์ประกอบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์สรุปได้ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 องค์ประกอบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

ที่มา: สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2548: 4)

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ประการ จะดำเนินไปอย่างเป็นพลวัตร โดยอาจเริ่มจากจุดใดจุดหนึ่งก็ได้ การเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ แต่ที่สำคัญการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ต้องมีองค์ประกอบครบทั้ง 4 องค์ประกอบ

กระบวนการกลุ่ม (Group Process)

กระบวนการกลุ่มเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) กระบวนการกลุ่มจะช่วยให้คนได้มีส่วนร่วมสูงสุด (Maximum Performance) ถ้ามีการออกแบบกลุ่มให้เหมาะสม ผู้จัดการฝึกอบรมจึงต้องมีความเข้าใจในเรื่องของกลุ่ม เพื่อจะได้พิจารณาความเหมาะสมว่า ควรใช้วิธีการของกระบวนการกลุ่มอย่างไรจึงจะเหมาะสม

ความหมายของกลุ่ม

กลุ่ม (Group) หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการติดต่อหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มอาชีพ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว 2548: 5)

1. กลุ่มจะต้องมีคนอย่างน้อยที่สุด 2 คน มารวมกัน
2. กลุ่มจะต้องมีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน หรือปฏิสัมพันธ์ (ปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันที่มีอยู่ในขณะนั้น)
3. กลุ่มจะต้องมีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่ทำให้คนที่เข้าร่วมกลุ่มเกิดความพึงพอใจหรือมีแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้คนเข้าร่วมกลุ่ม

ลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ

กลุ่มที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะดังนี้ (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2548: 6)

1. บรรยากาศของกลุ่มมักเป็นแบบกันเอง ไม่เป็นทางการ ไม่เครียด
2. ทุก ๆ ความคิดของสมาชิก มีความหมายต่อสมาชิกกลุ่มจึงต้องรับฟังและให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียม
3. การตัดสินใจทุกอย่างต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มและสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจนั้น ๆ
4. ทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น ไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย การถกเถียงและการลงมติเป็นไปอย่างมีเหตุมีผล
5. ไม่ก้าวร้าว ยุแหย่ หรือขัดขวางเมื่อเป็นเสียงส่วนน้อย
6. สมาชิกกลุ่มต้องมีการว่ากล่าว ตีเตือน อย่างตรงไปตรงมา เพื่อมุ่งแก้ไขปัญหายุ่งยากร่วมกัน
7. สิ่งสำคัญของกลุ่มไม่ได้อยู่ที่ว่าใครควรจะทำหรือมีอำนาจควบคุม แต่อยู่ที่ว่าจะทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างไร

การออกแบบกลุ่มเพื่อการมีส่วนร่วมสูงสุด

การออกแบบกลุ่มเพื่อที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมสูงสุด จำเป็นต้องรู้และเข้าใจว่ากลุ่มแต่ละประเภทมีข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกัน (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2548: 6) เช่น

1. กลุ่ม 2 คน (Pair Group)

- 1.1 ให้สมาชิกกลุ่มจับคู่ทำกิจกรรมร่วมกัน
- 1.2 เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นให้มากที่สุด

ข้อจำกัด ขาดความหลากหลายทางความคิด

2. กลุ่มย่อยระดมสมอง (Buzz Group)

2.1 เป็นการรวมกลุ่ม 3-4 คน ขึ้นชั่วคราวเพื่อแสดงความคิดเห็น

2.2 เพื่อให้สมาชิกมีส่วนร่วมในเวลาสั้น ๆ โดยไม่ต้องการข้อสรุปหรือต้องการข้อสรุปที่ไม่ลึกซึ้งมากนัก

ข้อจำกัด ไม่มีการอภิปรายกันอย่างลึกซึ้ง

3. กลุ่มเล็ก (Small group)

3.1 จัดกลุ่มจำนวน 5-6 คน

3.2 เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายได้อย่างลึกซึ้งจนได้ข้อสรุป

ข้อจำกัด ใช้เวลาค่อนข้างมาก

4. กลุ่มใหญ่ (Large group)

4.1 เป็นการอภิปรายในกลุ่ม 15-30 คน

4.2 ต้องการให้เกิดการโต้แย้งหรือการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มย่อยเพื่อหาข้อสรุป

ข้อจำกัด บางคนอาจให้ความสนใจน้อยหรือมีส่วนร่วมน้อยและใช้เวลานาน

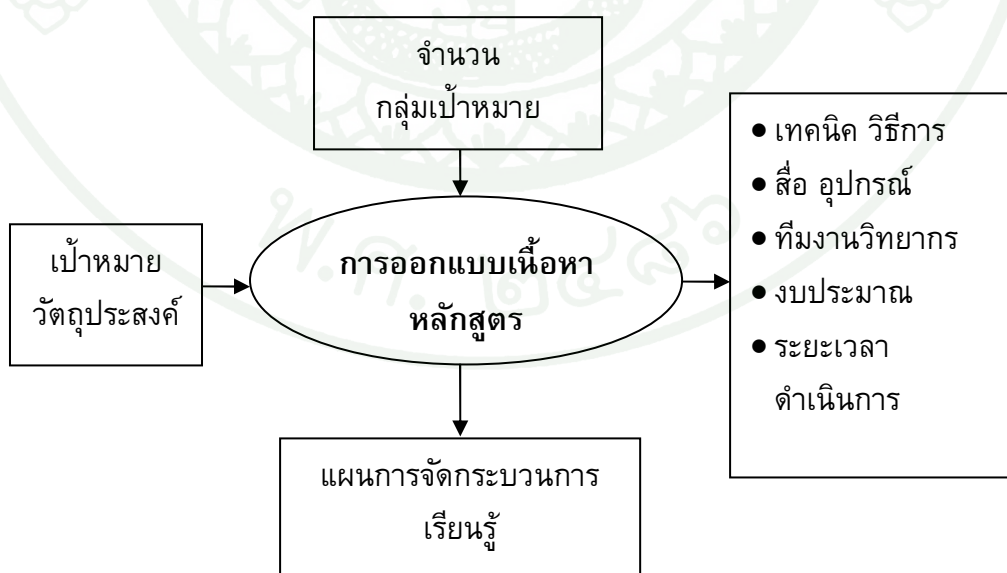
ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการจัดรูปของการประชุม การสัมมนา การฝึกอบรม การจัดเวทีชาวบ้าน หรือเวทีประชาคมก็ตาม วิทยาการกระบวนการจะมีแนวทางหรือ ขั้นตอนในการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ตามที่ทรงพล วิชัยขัทคะ และคณะ (2546: 50) ได้สรุปไว้ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 ขั้นตอนในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ในชุมชน
ที่มา: ทรงพล วิชัยขัทคะ และคณะ (2546: 50)

1. **ขั้นเตรียมการ** เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนมีประสิทธิภาพสูงสุด
วิทยากรกระบวนการจะต้องเตรียมการ ดังนี้ (ทรงพล วิชัยขัทคะ และคณะ :2546: 51)

1.1 ต้องทำความเข้าใจในเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ในขั้นเตรียมการนี้
สิ่งสำคัญที่สุดที่วิทยากรกระบวนการจะละทิ้งไม่ได้เลยคือ การทำความเข้าใจในเป้าหมาย/
วัตถุประสงค์ของการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนให้ชัดเจน เพราะความชัดเจนดังกล่าว จะมี
ผลให้วิทยากรกระบวนการสามารถออกแบบเนื้อหาหลักสูตร เทคนิค วิธีการ สื่ออุปกรณ์ จำนวน
กลุ่มเป้าหมาย ทีมงานวิทยากร งบประมาณ รวมทั้ง เรื่องของระยะเวลาดำเนินการได้อย่าง
เหมาะสม ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการออกแบบเนื้อหา
ที่มา: ทรงพล วิชัยขัทคะ และคณะ (2546: 51)

1.2 ต้องออกแบบ (Design) เนื้อหา/หลักสูตร/กิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เมื่อชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์แล้วขั้นตอนต่อไปคือ การออกแบบ (Design) เนื้อหา/หลักสูตร/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งผลให้การจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย ซึ่งองค์ประกอบของเนื้อหา/หลักสูตร/กิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1.2.1 เนื้อหา/ประเด็นที่จะเรียนรู้

1.2.2 วัตถุประสงค์ย่อยของกิจกรรมการเรียนรู้

1.2.3 เทคนิควิธีการที่จะใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้

1.2.4 การออกแบบกลุ่มที่เหมาะสม

1.2.5 การออกแบบงานเพื่อให้บรรลุงานสูงสุด

1.2.6 สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้

1.2.7 ระยะเวลาดำเนินการ

1.2.8 การออกแบบที่นั่ง/ห้องประชุม/อบรม/สัมมนา

กิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่ดีจะต้องให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในหลาย ๆ ลักษณะ ดังนี้ (ทรงพล วิชัยทศะ และคณะ ,2546: 53)

1. กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทาง**ด้านร่างกาย** ให้ร่างกายมีโอกาสเคลื่อนไหว ประสานการเรียนรู้เกิดการตื่นตัว พร้อมทั้งจะรับข้อมูลและการเรียนรู้ต่าง ๆ เนื่องจากการรับรู้เป็นปัจจัยสำคัญของการเรียนรู้

2. กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทาง**ด้านสติปัญญา** เป็นกิจกรรมที่ทำทลายความคิด กระตุ้นสมองผู้เรียนให้เกิดความเคลื่อนไหว สนุกกับการคิด ซึ่งต้องไม่ใช่เรื่องที่ยากหรือง่ายเกินไป แต่ดูว่าเป็นเรื่องเหมาะสมกับวัย และความสามารถของผู้เรียน

3. กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทาง**ด้านสังคม** คือ เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ส่งผลถึงการปรับตัวและการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ ด้วย

4. กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทาง**ด้านอารมณ์** ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง กิจกรรมดังกล่าว ควรเป็นกิจกรรมที่ใกล้ชิดเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเป็นจริงของชีวิต และประสบการณ์ของผู้เรียน ถ้าผู้เรียนมีความรู้สึกสนุก พึงพอใจ เพลิดเพลินกับการคิดก็จะเรียนรู้ได้ดี

1.3 การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชน บางครั้งวิทยากรกระบวนการอาจมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งหลักสำคัญในการพิจารณาคัดเลือกควรมีดังนี้ (ทรงพล วิชัยทศ และคณะ, 2546: 56)

1.3.1 เพศ

1.3.2 วัยวุฒิ

1.3.3 คุณวุฒิ

1.3.4 ตำแหน่งงาน ตำแหน่งในชุมชน

1.3.5 ความหลากหลายในเชิงประสบการณ์

1.3.6 การเป็นผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย (Stakeholder) ในกิจกรรมนั้น ๆ

นอกจากหลักสำคัญดังกล่าวข้างต้นแล้ว จำนวนของกลุ่มเป้าหมายก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ต้องคำนึงถึง จำนวนที่เหมาะสมนั้นต้องขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดกระบวนการเรียนรู้ในครั้งนั้น ๆ เป็นหลัก

1.4 ต้องวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย วิทยากรกระบวนการต้องมีข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย อาทิเช่น ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง อายุ ภูมิสำเนา การนับถือศาสนา วุฒิการศึกษา ประวัติการทำงาน ผลงาน ฯลฯ เพื่อนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน อาทิเช่น การออกแบบ กิจกรรมที่

เหมาะสมกับวัย เพศ และอายุของกลุ่มเป้าหมาย การใช้ สื่อภาษาที่เหมาะสมกับกลุ่มที่มาจาก ภูมิภาคต่าง ๆ การจัดการเรื่องอาหาร ที่พัก สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่นับถือศาสนาต่างกัน เป็นต้น

1.5 ต้องให้กลุ่มเป้าหมายทราบกำหนดการล่วงหน้า ในสถานการณ์ที่ทุก

หน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาคราชการหรือภาคเอกชนรุดรีบลงไปทำงานกับชุมชน ทำให้แกนนำ ภาคประชาชน และชาวบ้านทั่วไป มีกิจกรรมที่จะดำเนินการในพื้นที่แทบจะไม่ได้ว่างเว้น ดังนั้น หากวิทยากรกระบวนกรหวังที่จะให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นตัวจริงเข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ที่จัดขึ้น จึงมักมีความจำเป็นที่จะต้องแจ้งให้กลุ่มเป้าหมายทราบล่วงหน้าแต่เนิ่น ๆ จำได้ไม่มี รายการเกณฑ์คนเข้าร่วมเพื่อให้ครบตามเป้าหมายอีกต่อไป

1.6 ต้องเตรียมทีมวิทยากรให้พร้อม ในการเตรียมการจัดกระบวนการเรียนรู้ใน

ชุมชน วิทยากรกระบวนการที่เป็นเจ้าของเรื่องต้องถือตัวเองว่าเป็นฝ่ายจัดการหรือเป็นฝ่าย เลขานุการ จึงมีหน้าที่ที่สำคัญในการเตรียมทีมวิทยากร ว่าควรจะมีทีมวิทยากรกี่คน ใครบ้างที่ เหมาะสม เมื่อจัดทีมได้เรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการประชุมทีมวิทยากรเพื่อเตรียมการใน เรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.6.1 ทำความเข้าใจในเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

1.6.2 พิจารณาคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายร่วมกัน

1.6.3 วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายตามข้อมูลที่ได้รับ

1.6.4 ออกแบบเนื้อหา/หลักสูตร/กิจกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้

1.6.5 จัดทำรายละเอียดของแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้มีลักษณะคล้าย ๆ แผนการสอน/อบรม

1.6.6 ชักซ้อมทำความเข้าใจในบทบาทของวิทยากรแต่ละคน

1.6.7 เตรียมสภาพร่างกายให้พร้อม

1.6.8 เตรียมการเดินทาง

1.7 ต้องประสานเตรียมการในเรื่องสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ให้พร้อม ในการจัด

กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนแต่ละครั้ง เมื่อวิทยาการกระบวนการออกแบบเนื้อหาหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้เรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การจัดเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ให้พร้อม สื่อในการจัดกระบวนการเรียนรู้ อาจประกอบด้วย วัสดุทัศน เอกสาร แผ่นใส ใบงาน แผ่นพับ ฯลฯ นอกจากนั้นวัสดุ-อุปกรณ์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เช่น กระดาษ บัตรคำ กระดาษฟลิปชาร์ต ปากกาเคมี บอร์ด-ปากกาเขียนไวท์บอร์ด กระดาษกาว ย่น เครื่องฉายแผ่นใส วิทยาการกระบวนการก็ต้องประสานงานในการจัดเตรียมด้วย

1.8 ต้องประสาน เตรียมการเรื่องสถานที่ให้พร้อม วิทยาการกระบวนการจะต้อง

ให้ความสำคัญกับสถานที่ในการดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน เพราะสถานที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการเสริมสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการเกิดการเรียนรู้สูงสุด ปัญหาที่เกี่ยวกับสถานที่ อาทิเช่น คับแคบเกินไป เดินทางไปไม่สะดวก สิ่งแวดล้อมไม่ดี หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น ดังนั้น วิทยาการกระบวนการจึงต้องประสาน/เตรียมการ ในเรื่องสถานที่ล่วงหน้า ก่อนที่จะดำเนินการ นอกจากนั้นแล้ว การวางแผนและจัดที่นั่งก็มีความสำคัญโดยปกติทั่วไป การจัดที่นั่งในการประชุมสัมมนา มักจะจัดในรูปของชั้นเรียน (Classroom) แต่การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มักจะจัดในรูปของ วงกลม หรือรูปเกือกม้า โดยไม่มีโต๊ะ

2. ขั้นตอนการ ในขั้นดำเนินการนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน เพราะหากไม่มีขั้นตอนนี้เกิดขึ้น สิ่งที่ต้องการวางแผนมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บังเกิดผลในทางปฏิบัติ สิ่งที่วิทยาการกระบวนการจะต้องดำเนินการ มีดังนี้

2.1 รับรายงานตัว การรับรายงานตัวถือเป็นการสร้างความประทับใจ และสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองได้ในเบื้องต้น อีกทั้งยังเป็นการปูทางให้กระบวนการเรียนรู้ในขั้นต่อไปมีความราบรื่นยิ่งขึ้น นอกจากนั้น จะทำให้ทราบจำนวนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่แท้จริงว่ามีจำนวนเท่าใด ตรงกับที่เชิญไปหรือไม่ เป็นใครบ้างและมีตัวแทนมาร่วมหรือไม่

2.2 การปฐมทัศน์ การปฐมทัศน์เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 แนะนำวิทยาการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ รู้จัก เพื่อสร้างความเป็นกันเองและความคุ้นเคย วิธีการอาจให้หัวหน้าทีมแนะนำวิทยาการ หรืออาจจะให้ทีม

วิทยาการ หรืออาจจะให้ทีมวิทยาการแต่ละคนแนะนำตนเอง ซึ่งในขั้นตอนนี้จะใช้เวลาไม่มาก แต่สามารถสร้างความเป็นกันเอง ความคุ้นเคย ให้เกิดขึ้นในเบื้องต้นได้

2.2.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบ รวมทั้งกติกาการเรียนรู้
การชี้แจงดังกล่าว ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนได้ทราบเบื้องต้น เพราะในกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมนั้น ความสำเร็จขึ้นอยู่กับ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิทยาการ และฝ่ายผู้เข้าร่วมกิจกรรม ดังนั้นการรับทราบเรื่องดังกล่าวในช่วงเริ่มต้น จะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ ได้มีการเตรียมตัวเตรียมใจ และความมุ่งมั่นในการที่จะทำให้การเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สำหรับกติกาการเรียนรู้วิทยาการควรให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนในการกำหนดด้วย

2.2.3 ทำความคาดหวัง วิทยาการกระบวนการควรให้ผู้ให้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนแสดงความคาดหวังของตนเองต่อการเข้าร่วมกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อรู้ว่าแต่ละคนคาดหวังอะไรบ้าง โดยวิทยาการกระบวนการอาจจะให้แต่ละคนเขียนลงในบัตรคำและเก็บรวบรวมนำไปติดไว้ที่บอร์ด ประโยชน์ที่วิทยาการจะได้รับจากการหาความคาดหวังดังกล่าว คือ ทำให้ทราบความต้องการว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนคาดหวังอะไรไว้บ้าง จะได้หาทางตอบสนองความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.3 พิธีเปิด/ปิด วิทยาการกระบวนการหลายคนอาจจะมีความเห็นว่าเป็นสถานการณ์ปัจจุบัน การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมไม่น่าจะไปเสียเวลากับพิธีเปิด/ปิดอีกต่อไปแล้ว แต่ในอีกมุมหนึ่งก็มีข้อเสนอว่า พิธีเปิด/ปิดถ้าจัดการได้ดีก็สามารถจะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดพลังพร้อมที่จะเรียนรู้และผลักดันผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริงได้ พิธีเปิด/ปิด ที่มีความหมาย สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ดังนี้

2.3.1 การใช้พิธีกรรมทางศาสนา

2.3.2 การให้บุคคลสำคัญ ๆ ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ให้ความเคารพนับถือ ศรัทธา กล่าวเปิด/ปิด ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ๆ

2.3.3 การฉายสไลด์มัลติวิชั่น ที่เกี่ยวกับผลงาน ความเป็นไปเป็นมาของเรื่องที่กำลังจะเรียนรู้ซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความชื่นชม ภาคภูมิใจ และมีความหวัง

2.3.4 การสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน การร้องเพลงที่มีความหมายร่วมกัน

2.4 กิจกรรมสร้างความคุ้นเคยหรือกิจกรรมการละลายพฤติกรรม ก่อนที่จะเข้าสู่กิจกรรมที่มีการแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง สร้างสรรค์ และจริงใจนั้น วิทยากรกระบวนการต้องจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกันเอง และระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมกับวิทยากรก่อน หลังจากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งวิทยากรกระบวนการต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

2.4.1 เกมหรือกิจกรรมต้องสามารถโยงเข้าสู่กระบวนการหรือประเด็นในกระบวนการเรียนรู้ได้ มีใช้เพื่อความสนุกสนานและการบันเทิงอย่างเดียว

2.4.2 เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งเพศ วัย อายุ และวัฒนธรรมประเพณี หากนำกิจกรรมที่มีลักษณะเดียวกับกิจกรรมเด็กเล่นวิทยากรกระบวนการจะต้องบอกวัตถุประสงค์ของกิจกรรมดังกล่าวในตอนท้ายด้วย เพราะหากไม่บอกผู้เข้าร่วมอบรมจะคิดว่าการเข้าร่วมมีแต่กิจกรรมที่ไร้สาระ

2.4.3 เหมาะสมกับระยะเวลาไม่มากจนไปกระทบกับเวลาของการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.5 ดำเนินการตามแผนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ วิทยากรกระบวนการจะต้องดำเนินการตามแผนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ที่เตรียมการไว้ล่วงหน้า แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น แผนการดังกล่าวสามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนกระบวนการและเวลาได้ตามความจำเป็น เพื่อให้กระบวนการราบรื่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ แต่ที่สำคัญการปรับเปลี่ยนดังกล่าวต้องไม่กระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งวิทยากรกระบวนการควรตระหนักในประเด็นต่อไปนี้

2.5.1 วิทยากรกระบวนการไม่มีหน้าที่บอกหรือสอนว่า ชุมชนมีปัญหอะไร จะแก้ไขอย่างไร อนาคตควรเป็นอย่างไร

2.5.2 วิทยากรกระบวนการต้องรู้ถึงศักยภาพ และความแตกต่างของกลุ่มหรือแต่ละบุคคล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.5.3 บทบาทสำคัญของวิทยากรกระบวนการ คือ การกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกันและมีส่วนร่วมในกิจกรรมตลอดกระบวนการ โดยช่วย

ให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนมุ่งความสนใจในเนื้อหาหรือเรื่องเดียวกัน เพื่อที่กลุ่มจะได้ไม่ต้องไปเสียเวลาคิดในเรื่องที่ไม่ใช่ประเด็นเนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

2.5.4 วิทยาการกระบวนการ จึงต้องพยายามจับประเด็นคำพูดของสมาชิกกลุ่ม แล้วถามย้ำกับผู้พูดทุกครั้งว่าใช่หรือไม่ และพยายามสรุปให้เป็นคำพูดที่สั้น ๆ เข้าใจง่าย แต่สิ่งที่ต้องระวังคือ ต้องไม่แสดงความคิดเห็นของตัวเองเพิ่มเติมลงไปให้สรุปจากสิ่งที่สมาชิกพูดเท่านั้น เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในหมู่สมาชิกกลุ่มด้วยกัน

2.5.5 ในเวทีการเรียนรู้นั้น จะมีสมาชิกบางท่านที่แสดงความคิดเห็นบ่อยครั้งหรือพยายามผูกขาดความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น หรือสมาชิกที่ไม่แสดงความคิดเห็นเลยก็มี วิทยาการกระบวนการจึงต้องสังเกตพฤติกรรมเหล่านี้ และพยายามให้คนที่แสดงความคิดเห็นมากให้หยุดรับฟังคนอื่นบ้าง และพยายามกระตุ้นให้สมาชิกที่ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นได้แสดงความคิดเห็นบ้าง โดยวิธีการและท่าทีที่นุ่มนวลไม่ให้สมาชิกมีความรู้ว่าคุณหักหน้าหรือถูกบังคับ

2.5.6 วิทยาการกระบวนการต้องรักษาบรรยากาศของการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างเป็นกันเอง อบอุ่น และเป็นมิตร ด้วยการใช้คำพูดที่เป็นกันเอง และพยายามพูดตกลงขบขันบ้างเป็นครั้งคราว หรือมีเพลง เกม สลับบ้างเมื่อเห็นว่าบรรยากาศของกลุ่มเริ่มเครียด และคอยปกป้องสมาชิกกลุ่มคนใดคนหนึ่งไม่ให้เป่าถูกโจมตี และช่วยไม่ให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งโจมตีผู้อื่น

2.5.7 ต้องนำและเชื่อมกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปตามขั้นตอน

2.5.8 สามารถประสานให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจและปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2.5.9 ให้ข้อมูล กรอบความคิด ข้อคิดเห็นในโอกาสหรือกรณีที่เหมาะสมต้องไม่ทำในลักษณะของการขัดแย้ง หรือชี้นำโดยเด็ดขาด

2.5.10 ต้องมีการประเมินบรรยากาศในการเรียนรู้เป็นระยะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลและการปรับเปลี่ยนกิจกรรมในการเรียนรู้

2.5.11 ต้องคำนึงถึงเสมอว่า กระบวนการเรียนรู้ในชุมชน เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของการลงมือการกระทำเพื่อนาคตที่ดีกว่า จึงควรมีกิจกรรมสืบเนื่องจากการจัดในครั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชนที่แท้จริง

2.6 สรุปผลการเรียนรู้ทุกครั้ง ก่อนที่จะเสร็จสิ้นกระบวนการเรียนรู้ วิทยากรกระบวนการต้องใช้เวลาในการสรุปผลการเรียนรู้ทุกครั้ง เพราะทุกคำถาม ทุกความคิดเห็นที่เกิดขึ้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการเพิ่มความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนั้น คำตอบบางคำตอบอาจเป็นเรื่องใหม่ที่เกิดจากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งจะต้องได้รับการต่อยอด และเชื่อมโยงเป็นประเด็นในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

2.7 การประเมินผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ ในขั้นตอนดำเนินการประเมินผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ถือเป็นเรื่องสุดท้ายที่วิทยากรกระบวนการจะต้องปฏิบัติ การประเมินผลสามารถทำได้หลายวิธี อาทิเช่น การประเมินแบบง่าย อาจจะให้ (ตัวแทน) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนความรู้สึกของตนเองต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรืออาจจะมีแบบประเมินผลให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกรอกได้

3. ขั้นหลังดำเนินการ หลังจากเสร็จสิ้นในขั้นดำเนินการไปแล้ว มิได้หมายความว่าภารกิจของวิทยากรกระบวนการจะจบลงไปแค่นั้น เพราะว่า วิทยากรกระบวนการจะต้องมีการประชุมที่มหาวิทยาลัยอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ผลการปฏิบัติหน้าที่ของทีมวิทยากรอยู่ในระดับใด เป็นที่พอใจหรือไม่ มีจุดเด่น จุดอ่อนอะไรบ้าง และจะมีข้อเสนอแนะประการใดในการปรับปรุงการดำเนินงาน หากว่า จะต้องดำเนินการอีก

3.2 วิเคราะห์ผลการประเมินของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ว่าเป็นอย่างไร มีข้อเสนอแนะประการใดบ้าง เพื่อที่มหาวิทยาลัยจะได้นำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข

3.3 ผลของการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีงานต่อเนื่องอีกหรือไม่ เป็นงานที่วิทยากรกระบวนการจะต้องสานต่อ และลงไปติดตามให้การสนับสนุนในพื้นที่อีก

3.4 ผลของการจัดกระบวนการเรียนรู้ และข้อเสนอต่าง ๆ มีอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพราะถ้ามีวิทยากรกระบวนการ จะต้องประสานงานในเรื่องนั้นต่อไปเช่นกัน

3.5 สรุปรวบรวมผลของการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นเอกสารรูปเล่ม เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบต่อไป

ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ

จากการตรวจเอกสารทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่าสิ่งชี้วัดถึงการเป็นวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนเป็นความสัมพันธ์กันของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในตนเอง และปัจจัยภายนอก รวมทั้งปัจจัยเสริม ซึ่งได้จำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการเป็นปัจจัยหลัก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน และปัจจัยด้านความมุ่งมั่น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นองค์ประกอบภายในตัวของวิทยากรกระบวนการ ที่จะส่งผลต่อการทำหน้าที่ได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 6 ตัวแปร ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแบบมืออาชีพ

1.1.1 มีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการ การพัฒนากระบวนการกลุ่ม จิตวิทยา ทฤษฎีการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

1.1.2 มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ เช่น แนวคิดเรื่อง การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ แนวคิดเทคนิคการอำนวยความสะดวกกระบวนการกลุ่ม

1.1.3 มีความเป็นมืออาชีพทั้งในเรื่องของความรู้ในเรื่องที่ทำอยู่ การแสวงหาข้อมูลความรู้อยู่ตลอดเวลา การฝึกปฏิบัติ มีการสร้างคลังความรู้ และเครือข่าย

1.2 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม

1.2.1 การพัฒนาให้เกิดการทำงานแบบภาคีหุ้นส่วน (Partnerships)

1.2.2 การออกแบบให้มีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน

1.2.3 การจัดการให้เรียนรู้แบบมีส่วนร่วมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้

1.3.1 การเลือกแนวคิด ในการออกแบบกิจกรรม และกระบวนการที่อยู่บนฐานวัฒนธรรม (Culture) และลักษณะการเรียนรู้ (Learning Styles) ของผู้เรียน

1.3.2 การวางแผนในเรื่องบรรยากาศ สถานที่ และเวลาในการจัดกิจกรรม

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม

1.4.1 การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนในเรื่องทักษะ

1.4.2 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) ทักษะการสังเกต และการโต้ตอบ

1.4.3 การมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความตระหนักในเรื่องของการให้เกียรติ และเคารพในความแตกต่างหลากหลาย

1.4.4 การจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม

1.4.5 การกระตุ้นให้เกิดพลังของความคิดสร้างสรรค์

1.5 ด้านการชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย

1.5.1 การให้คำแนะนำในระหว่างกระบวนการเรียนรู้ ด้วยการฟังผู้เรียน

1.5.2 การตั้งคำถามชวนคิด และสรุปแนวคิดที่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน

1.5.3 การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้ตระหนักถึงหน้าที่ที่บรรลุเป้าหมาย

1.5.4 การให้คำชี้แนะด้วยวิธีการอย่างหลากหลายที่ให้ผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมาย

1.6 สมรรถนะด้านการคิดเชิงบวก และมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ

1.6.1 การสะท้อน และประเมินผลการทำงานของตนเอง

1.6.2 การทำงานบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม และการคิดเชิงบวก

1.6.3 สามารถสร้างความไว้วางใจ และมีความเป็นกลาง

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยกลุ่มนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ทำให้เกิดแรงเสริมซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนอกตัวบุคคล ได้แก่ เครือข่ายความร่วมมือ นวัตกรรม และงบประมาณสนับสนุน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 เครือข่ายความร่วมมือ (Network) หมายถึงการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนระหว่างนักวิชาการพัฒนาชุมชนด้วยกันเองในต่างพื้นที่ ผู้ร่วมงานอื่น และผู้เชี่ยวชาญในสาขาอื่น ๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในฐานะวิทยากรกระบวนการ สอดคล้องกับที่อาทิตยา พองพรหม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง เครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชน พบว่า กระบวนการเครือข่ายสามารถเสริมศักยภาพการพัฒนาชุมชนได้ เป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เอื้อให้เกิดการติดต่อสื่อสารและเครือข่ายการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้เกิดความสัมพันธ์ใหม่และสร้างความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์เดิม เสริมโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพื่อเข้าถึงบริการภาครัฐได้มากยิ่งขึ้น

2.2 นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง สิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาตามกระบวนการที่เหมาะสม และสามารถนำมาประยุกต์กับการประกอบอาชีพวิทยากรกระบวนการ ดังที่ Zhan Jun (2006) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานพบว่า การกระทำที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นการสร้างแนวคิดใหม่ที่ดีและแตกต่างจากเดิม และสามารถนำมาสร้างเป็นโอกาสใหม่ในการดำเนินงานต่อไป สอดคล้องกับที่ Antoncic and Hisrish (2001) ได้ศึกษาการเป็นพนักงานในองค์กรที่ดำเนินงานโดยมุ่งเน้นการรวบรวม การผสมผสาน หรือการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ในการเพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์ การบริการ และกระบวนการที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า

เห็นได้ว่า การนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ของวิทยาการกระบวนการ จะส่งผลทางบวกต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ที่วิทยาการกระบวนการสามารถนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน เพิ่มคุณค่าให้กับกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงมากยิ่งขึ้น

2.3 งบประมาณสนับสนุน (Budget) หมายถึง เงินทุนอุดหนุนการทำหน้าที่

วิทยาการกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชน โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ท้องถิ่น สถาบันหรือหน่วยงานภายนอก การทำหน้าที่วิทยาการกระบวนการเป็นภาระที่สำคัญของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ในการทำงานแต่ละครั้งต้องใช้ทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนนับว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจทำงานด้านวิทยาการกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชน

3. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน (Self-Efficacy) การรับรู้

ความสามารถแห่งตนเป็นลักษณะที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานหรือกิจกรรมนั้นได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ความหมายของการรับรู้ความสามารถแห่งตน (Bandura, 1986) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรม จึงมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการคงอยู่ของพฤติกรรม เพราะการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม ถ้าบุคคลตัดสินใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมนั้นได้ก็จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Bandura, 1977) ดังนั้น การที่บุคคลตัดสินใจความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการกระทำพฤติกรรมบางอย่างในสภาพการณ์ที่เฉพาะเจาะจงว่า ตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่มาใช้ได้หรือไม่ และนำมาใช้ได้ในระดับใดและการที่บุคคลใดมีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับที่ใกล้เคียงกับความจริงจะช่วยให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าวได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ Baron และ Byrne (1996) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า เป็นการประเมินความสามารถของตนหรือความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อการมุ่งสู่เป้าหมายหลักหรือในการข้ามอุปสรรคนั้น หมายถึงความคิดที่ว่า “ฉันสามารถทำได้” นั่นเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลรวมทั้งมีผลต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลแต่การรับรู้ความสามารถของบุคคลมีหลายด้าน โดยแต่ละด้านมีลักษณะที่แตกต่างกันไป และในบุคคลเดียวกันก็มีการรับรู้ความสามารถของตนในแต่ละด้านไม่เท่ากัน

4. ปัจจัยด้านความมุ่งมั่น เป็นปัจจัยเสริมที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยด้านบุคคลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน ซึ่งมีแนวคิดมาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลและทฤษฎีการกระทำตามแผน ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการแสดงออกเป็นผลมาจากเจตคติเชิงพฤติกรรม อิทธิพลทางสังคม และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ที่ส่งผลผ่านความมุ่งมั่นตั้งใจ

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ในการวิจัยหรือศึกษาค้นคว้าหาความจริงในเรื่องราวต่าง ๆ การหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรหรือปัจจัยก็เป็นวิธีการหนึ่ง ซึ่งในระยะเริ่มต้นที่มีการศึกษาค้นคว้าเป็นที่ยอมรับกันว่า การวิจัยเชิงทดลองเป็นวิธีการวิจัยชนิดแรก และชนิดเดียวที่สามารถศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้ โดยในการวิจัยก็จะมีกำหนดแบบแผนการวิจัยให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งมีอยู่ 3 ประการ คือ

1. การควบคุมให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีสภาพลักษณะใกล้เคียงกัน
2. การจัดกระทำให้ตัวแปรการทดลองหรือตัวแปรจัดกระทำ (Treatment) เกิดก่อนหรือวัดก่อนที่จะมีการวัดตัวแปรตาม
3. การจัดควบคุมสภาพการทดลอง โดยการกำหนดแบบแผนการทดลองให้ตัวแปรการทดลองหรือตัวแปรจัดกระทำเท่านั้นที่มีอิทธิพลส่งถึงตัวแปรตาม

ด้วยเหตุนี้ทำให้การวิจัยเชิงทดลองเป็นที่นิยมใช้มากโดยเฉพาะในการวิจัยและพัฒนา ที่นักวิจัยต้องการตรวจสอบผลหรือคุณภาพของสิ่งที่ได้พัฒนาขึ้น แต่ในความเป็นจริงลักษณะตามธรรมชาติที่เป็นอยู่ อาจมีตัวแปรเป็นจำนวนมากที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกัน การแยกเอาตัวแปรเพียง 2 – 3 ตัว มาศึกษาโดยการวิจัยเชิงทดลองซึ่งมีการควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ จึงไม่ตรงตามสภาพความเป็นจริง ด้วยเหตุนี้จึงได้มีความพยายามในการหาวิธีการที่จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหลาย ๆ ตัวพร้อมกัน

ในปัจจุบันนี้จึงมีวิทยาการวิจัยด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้ และสามารถศึกษาตัวแปรหลายตัวได้พร้อม ๆ กัน รวมทั้งสามารถทดสอบสมมติฐานวิจัยพร้อมกัน เป็นการทดสอบภาพรวม

(Overall Test) ทั้งหมดได้ วิธีการนี้ก็คือ การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship Model)

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship Model)

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship Model) เป็นกรอบหรือโครงสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือองค์ประกอบ โดยพัฒนามาจากรากฐานทางทฤษฎีที่ดีที่สุด ประกอบกับความรอบรู้ในเนื้อเรื่องของผู้สร้างรูปแบบ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2532) จากทฤษฎี สามารถโยงไปสู่การคัดสรรตัวแปรหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเป็นระบบที่สมบูรณ์ ของโมเดล อาจเรียกว่า โมเดลเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) ซึ่งหมายถึงโมเดลที่สร้างขึ้นจาก ประสบการณ์ งานวิจัยหรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้วเพื่อหาข้อสรุปที่ใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุม ปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา เมื่อทดสอบโมเดลกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้แล้ว ถ้ามีความ สอดคล้องกัน รูปแบบนั้นก็มีความน่าเชื่อถืออันนำไปสู่การสร้างทฤษฎีในเรื่องนั้น ต่อไป

โมเดลที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมศาสตร์ควรมีคุณสมบัติ 2 ประการที่ สำคัญคือ มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ที่ศึกษา และสามารถ นำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นโมเดลการวิจัยที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎี แทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติซึ่งมีลักษณะซับซ้อน และมีโครงสร้างความสัมพันธ์อันหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถศึกษาได้ครบทุกตัวแปร ดังนั้น รูปแบบการวิจัยที่สร้างขึ้นจึงเป็นการประยุกต์ทฤษฎีเข้ากับสภาพการณ์ที่เป็นจริงในธรรมชาติ ตามระเบียบวิธีอุปนัยเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างรูปแบบการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เป็นโมเดลที่สร้างขึ้นจากการบูรณาการของโมเดล การวิเคราะห์องค์ประกอบ กับโมเดลการวิเคราะห์อิทธิพล จึงสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิง สาเหตุได้ทั้งแบบมีตัวแปรแฝง (Latent Variables) และไม่มีตัวแปรแฝง และสามารถวิเคราะห์ แยกขนาดอิทธิพลเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ตรวจสอบ ความกลมกลืนสอดคล้องระหว่างโมเดลที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ เรียกว่า การทดสอบความกลมกลืน (Goodness of Fit Test) (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543: 33 - 72)

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เป็นการออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามว่า โมเดลเชิงสาเหตุที่ออกแบบไว้สอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้หรือไม่ ถ้าโมเดลไม่สอดคล้อง

กับข้อมูล ก็จะทำให้เกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังการกำหนดโมเดล ถ้าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวมมา ก็ไม่ได้เป็นการพิสูจน์ทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่เป็นข้อสนับสนุนการกล่าวยืนยันตามข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า การศึกษานี้มีการออกแบบที่เที่ยงตรง (Validity Designed) และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี แต่การสรุปผลไม่ใช่สรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลเท่านั้น ควรพิจารณาจากทฤษฎีที่นำมาใช้ในการสร้างโมเดลด้วย จึงมีผู้คิดวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สมเหตุสมผลขึ้น ซึ่งวิธีการหนึ่งที่ยอมรับใช้ก็คือ “การวิเคราะห์เส้นทาง” (Path Analysis)

การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

การวิเคราะห์เส้นทาง เป็นเทคนิคที่ไรท์ (Sewell Wright) เป็นผู้คิดค้นขึ้นเพื่อใช้สำหรับศึกษาอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่กำหนดให้เป็นผล การวิเคราะห์สาเหตุไม่ใช่วิธีการค้นหาสาเหตุ แต่เป็นวิธีที่ถูกประยุกต์ใช้ตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากพื้นฐานความรู้ และทฤษฎีที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาซึ่ง ไรท์ ได้กล่าวว่า "วิธีการของสัมประสิทธิ์เส้นทางไม่ได้หมายถึงความสำเร็จของงานที่เป็นไปได้ของการสรุปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แต่หมายถึงการรวมกันของข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งเป็นค่าสหสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงคุณภาพบนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่แปลความได้ในเชิงปริมาณ" (Wright, 1934: 193 อ้างใน จันทรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2546: 32)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545: 179) ใช้คำว่า การวิเคราะห์อิทธิพลแทนคำว่า การวิเคราะห์เส้นทาง ซึ่งหมายถึง การแยกขนาดอิทธิพลเป็นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการคำนวณค่าแมทริกซ์สหสัมพันธ์ เพื่อเปรียบเทียบกับแมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อตรวจสอบความตรงของทฤษฎี

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์เส้นทางหรือการวิเคราะห์อิทธิพลเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงเหตุและผล ซึ่งทำให้ทราบอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปร ตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยเขียนเป็นแผนภาพเส้นทางหรือตามสมการโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

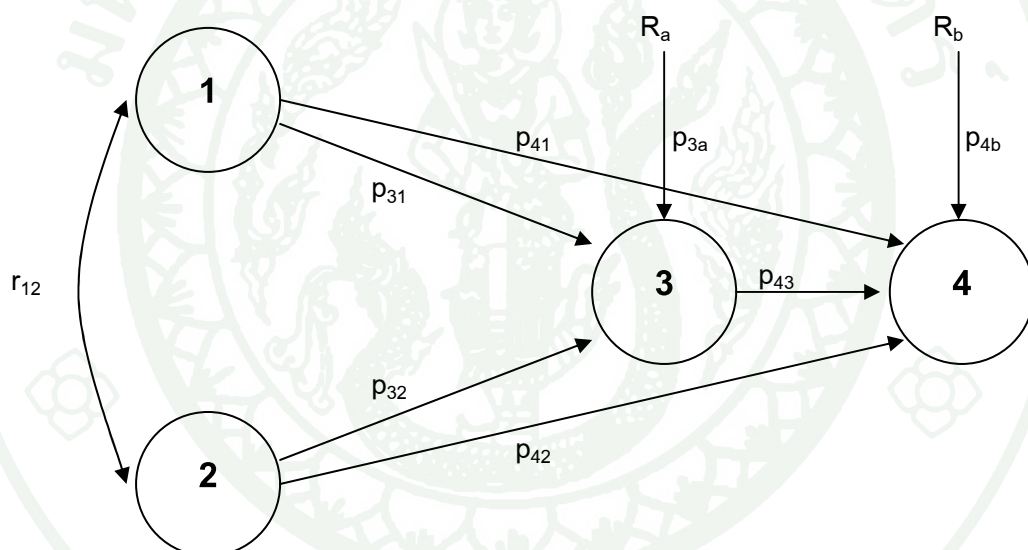
แผนภาพเส้นทาง

ในการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) นั้น สิ่งแรกที่ผู้วิจัยต้องทำ คือเขียนแผนภาพแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกลุ่มของตัวแปรตามสมมติฐาน ซึ่งจะได้ออกมาเป็นแผน

ภาพเส้นทาง (Path Diagram) ที่มีเส้น และหัวลูกศรแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด บางครั้งอาจเรียกแผนภาพนี้ได้ว่า “โมเดลเชิงสาเหตุ” (Causal Model) โดยในแผนภาพหรือโมเดลจะประกอบด้วยตัวแปร 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) คือ ตัวแปรที่มีค่าความแปรปรวนทั้งหมดถูกกำหนดโดยตัวแปรสาเหตุที่อยู่ภายนอกโมเดลที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยจะไม่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรภายนอก หรือไม่อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรภายนอกกับตัวแปรภายนอกอื่น ๆ

2. ตัวแปรภายใน (Endogenous Variables) คือ ตัวแปรที่มีค่าความแปรปรวนอธิบายได้ด้วยตัวแปรภายนอก หรือตัวแปรภายในอื่น ๆ ในโมเดลที่เกิดขึ้นก่อนตัวแปรนั้น ๆ



ภาพที่ 12 ตัวอย่างแผนภาพเส้นทาง

จากภาพที่ 12 ตัวแปร 1 และตัวแปร 2 เป็นตัวแปรภายนอก มี r_{12} ที่แสดงด้วยเส้นโค้งหรือเส้นตรงที่มีหัวลูกศรสองทิศทาง แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรภายนอกทั้ง 2 ตัวนี้สัมพันธ์กันโดยไม่ทราบว่าเป็นสาเหตุตัวแปรใดเป็นผล ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 นี้ผู้วิจัยจะไม่สนใจที่จะศึกษาว่าตัวแปรใดเป็นตัวแปรสาเหตุระหว่างกัน ดังนั้นจะไม่นำมาวิเคราะห์ในระบบ

ตัวแปรภายในได้แก่ตัวแปร 3 และตัวแปร 4 แสดงความสัมพันธ์โดยใช้ลูกศรทิศทางเดียว โดยพุ่งจากตัวแปรเหตุ (ตัวแปรอิสระ) ไปสู่ตัวแปรผล (ตัวแปรตาม) จากภาพที่ 1 จะเห็นว่า มีเส้นทาง 2 เส้นทางที่พุ่งไปยังตัวแปร 3 คือ เส้นทางจากตัวแปร 1 และตัวแปร 2 ซึ่งแสดงว่า

ตัวแปร 1 และตัวแปร 2 เป็นเหตุของตัวแปรที่ 3 ในทำนองเดียวกันจะเห็นว่ามี 3 เส้นทางจากตัวแปร 1 ตัวแปร 2 และตัวแปร 3 พุ่งไปยังตัวแปร 4 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปร 1 ตัวแปร 2 และตัวแปร 3 เป็นเหตุของตัวแปรที่ 4

โดยสรุปจากภาพที่ 12 หากจะอธิบายถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในแผนภาพหรือโมเดลก็สามารถบอกได้ว่า

1. ตัวแปร 3 อธิบายได้ด้วยตัวแปรภายนอก 2 ตัวคือ ตัวแปร 1 และตัวแปร 2
2. ตัวแปร 4 อธิบายได้ด้วยตัวแปรภายนอก 3 ตัวคือ ตัวแปร 1, ตัวแปร 2 และตัวแปร 3 ซึ่งตัวแปร 1 และตัวแปร 2 มีทั้งความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยตรงและโดยอ้อมผ่านตัวแปร 3

สำหรับตัวแปร 4 ซึ่งเป็นตัวแปรตามตัวสุดท้ายในแผนภาพหรือโมเดล มีชื่อเรียกเฉพาะว่า “ตัวแปรตามท้ายสุด” (Ultimate Dependent Variable) ส่วน a และ b เรียกว่า ตัวแปรคลาดเคลื่อน (Residual Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่ตัวแปรภายใน แต่ไม่ได้รวมอยู่ในโมเดล เนื่องจากเราไม่สามารถคำนวณความผันแปรในตัวแปรภายในหรือตัวแปรตามได้ทั้งหมด ดังนั้น a และ b ก็คือ เศษที่เหลือที่ไม่สามารถอธิบายได้ในตัวแปรตามนั้น

สัมประสิทธิ์เส้นทาง

สัมประสิทธิ์เส้นทาง คือ ตัวที่บ่งชี้ถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้อีกตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป สัญลักษณ์ของสัมประสิทธิ์เส้นทางคือ p กับตัวห้อย 2 ตัว ตัวแรกบอกถึงอิทธิพล (ตัวแปรตาม) อีกตัวบอกถึงสาเหตุ (ตัวแปรอิสระ) เช่น p_{32} จากภาพที่ 12 หมายถึงอิทธิพลของตัวแปร 2 ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร 3

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาทิตยา พองพรหม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง เครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชน พบว่ากระบวนการเครือข่ายสามารถเสริมศักยภาพการพัฒนาชุมชนได้ เป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เอื้อให้เกิดการติดต่อสื่อสารและเครือข่ายการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้เกิดความสัมพันธ์ใหม่และสร้างความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์เดิม เสริมโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพื่อเข้าถึงบริการภาครัฐได้มากยิ่งขึ้น

กิตดา พุ่มพงษ์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงานความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .62

วลัยพร ศิริภิรมย์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ บทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสำเร็จในชีวิต

ยอดชาย ผ้าเจริญ (2547) ได้ศึกษาถึงกลยุทธ์ของวิทยาการกระบวนการอำเภอในการจัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ของวิทยาการกระบวนการอำเภอ ในช่วงของการดำเนินการจะมุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญต่อการสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชน

ปิลันธนา ลัมพชา (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตตู้เย็น กรณีศึกษา บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจภายใน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 25

กนกวรรณ ทองฉวี (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองบทบาทอาจารย์ในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในสถาบันกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย” และ เผ่า อนันต์จิ๋ว (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และ นักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี” โดยรายงานการวิจัยทั้ง 2 เล่มได้ระบุสมรรถนะการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของอาจารย์ในด้านต่าง ๆ 8 ด้านตรงกัน กล่าวคือ

1. สมรรถนะด้านการเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2. สมรรถนะด้านการช่วยกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ และวินิจฉัยความต้องการของผู้เรียน
3. สมรรถนะการเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้และวางแผนการเรียนรู้
4. สมรรถนะการเป็นผู้ชี้แนะและแสวงหาทรัพยากร
5. สมรรถนะด้านการกระตุ้นส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง
6. สมรรถนะการเป็นหุ้นส่วนทางการเรียน
7. สมรรถนะการส่งเสริมทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการตัดสินใจและพัฒนาตนเอง
8. สมรรถนะด้านการช่วยประเมินผลการเรียนรู้

นาฏยา ศรีสายันต์ (2545) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของพัฒนาการซึ่งทำหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการในการพัฒนาชนบทไทย พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบทบาทของพัฒนาการในการพัฒนาชนบทไทย ได้แก่ รายได้ที่ได้รับ ซึ่งเป็นปัญหาด้านการขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาชนบท โดยเสนอแนะว่าควรสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาชนบท

สมชัย พรจินดารักษ์ (2545) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถวิสัยของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของนักฝึกอบรมและผู้บริหารในหน่วยงานฝึกอบรมในประเทศไทย เกี่ยวกับสมรรถวิสัยของนักฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความเข้าใจในการประเมินผลฝึกอบรมต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีสมรรถวิสัยในการฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านการดำเนินการฝึกอบรมในระดับมาก ส่วนด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการจัดการและบริหารโครงการฝึกอบรม และด้านการใช้เทคโนโลยีการฝึกอบรม มีสมรรถวิสัยในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมคาดหวังต่อสมรรถวิสัยด้านบุคลิกภาพ ด้านการวางแผน การฝึกอบรม ด้านการจัดการและบริหารโครงการฝึกอบรม และด้านการใช้เทคโนโลยีฝึกอบรม สูงกว่าระดับที่เป็นจริง ส่วนด้านวิชาการและ

การดำเนินการฝึกอบรมพบว่า นักฝึกอบรมมีความคาดหวังกับความเป็นจริงในระดับใกล้เคียงกัน

ดุษิต เดชสำราญ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะวิทยากรตามความต้องการของผู้บริหารธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณลักษณะวิทยากรตามความต้องการของผู้บริหารธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) คือ

1. มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในเนื้อหาวิชา
2. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจในเนื้อหาวิชาและถูกต้องตามวัตถุประสงค์
3. มีความสามารถที่จะชี้แนะแนวทางให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม
4. มีความพร้อมในการสอนและเตรียมการล่วงหน้าเป็นอย่างดี
5. มีความสามารถที่จะให้ความรู้แก่ผู้อบรมได้อย่างถูกต้อง
6. มีความสามารถที่จะให้ความรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของเนื้อหาวิชา
7. ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม
8. การใช้ถ้อยคำภาษา มีความชัดเจน ถูกต้อง
9. เป็นผู้ถาม ฟัง และอธิบายได้ดี
10. มีประสบการณ์ในเนื้อหาวิชา
11. เลือกใช้สื่อการสอนที่ผู้อบรมเข้าใจได้ง่าย
12. มีความตรงต่อเวลา

กฤษณพงษ์ จุฑะกนก (2539) ได้ศึกษาถึงบทบาทของพัฒนาการซึ่งทำหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการในชุมชนของพื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทของพัฒนาการใน อบต. ได้แก่ ทักษะที่ดีของพัฒนากร ความตั้งใจจริง ความมานะบากบั่น พากเพียรที่จะต่อสู้กับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนากร ตลอดจนสภาพการทำงานที่พัฒนากรมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับกรรมการบริหาร อบต. ล้วนเป็นปัจจัยทางบวกที่ทำให้พัฒนากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Zhan Jun (2006) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานพิจารณาได้จากการกระทำที่ริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างแนวคิดใหม่ที่ดีกว่า และแตกต่างจากเดิม และสามารถนำแนวคิดนั้นมาสร้างโอกาสในการดำเนินงานต่อไปได้

Klob and Rothwell (2002) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของวิทยากรกระบวนการพบว่า สมรรถนะของวิทยากรกระบวนการประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการกระบวนการกลุ่มเพื่อให้สมาชิกเกิดประสบการณ์ทางบวก 2) สมรรถนะด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การวิเคราะห์ และการวางแผนการเรียนรู้ 3) สมรรถนะด้านการให้คำชี้แนะด้วยวิธีการหลากหลายที่ให้กลุ่มได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pirece, Cheesebrow and Braun (2000) ที่พบว่า สมรรถนะของวิทยากรกระบวนการประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแบบมืออาชีพ 2) สมรรถนะด้านการสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม 3) สมรรถนะด้านการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวกกระบวนการกลุ่ม 4) สมรรถนะด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ อย่างมีส่วนร่วม 5) สมรรถนะด้านการชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย และ 6) สมรรถนะด้านการคิดเชิงบวก และมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ

Antonicic and Hisrish (2001) ได้ศึกษาการเป็นพนักงานในองค์การที่ดำเนินงานโดยมุ่งเน้นการรวบรวม การผสมผสาน หรือการสร้างสรรคแนวทางใหม่ในการเพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์ การบริการ และกระบวนการที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า

Castaneda, Kolenko and Aldag (1999) ได้ศึกษาการรับรู้ความเชื่อในความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมบางอย่างให้สำเร็จได้ โดยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างพบว่า การรับรู้ความเชื่อในความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย ความเชื่อในความสามารถใน

การปฏิบัติงาน ข้อจำกัดที่ขัดขวางในการทำงาน และสภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่มีผลกระทบต่อ
การปฏิบัติงาน

Stajkovic and Luthans (1998) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสามารถของตนเองและ
ความสัมพันธ์ของงานต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่าความสัมพันธ์ค่าเฉลี่ยของน้ำหนักระหว่าง
ความสามารถของตนเองและงานที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ .38

Roger and Len (1982) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบของวิทยาการที่ประสบความสำเร็จ พบว่า
วิทยาการที่ประสบความสำเร็จมีปัจจัย 3 ประการที่สำคัญ คือ พฤติกรรมการออกคำสั่งของ
วิทยาการต่อผู้เข้ารับการอบรม พฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาการกับผู้เข้ารับ
การอบรม และการกำหนดสถานการณ์การเรียนรู้สำหรับผู้เข้ารับการอบรมของวิทยาการ

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการในการจัด
การเรียนรู้ในชุมชนที่มาจากความสัมพันธ์ของทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีพฤติกรรม
มนุษย์ของ Lewin ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของเหตุผลของ Ajzen and Fishbein ทฤษฎี
พฤติกรรมตามแผนของ Ajzen และทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตนของ Bandura ผู้วิจัยได้
กำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการรับรู้
ความสามารถแห่งตน และปัจจัยด้านความมุ่งมั่น สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดทางทฤษฎี
(Theoretical Framework) ดังภาพที่ 13



ภาพที่ 13 กรอบแนวคิดทางทฤษฎีของงานวิจัย (Theoretical Framework)

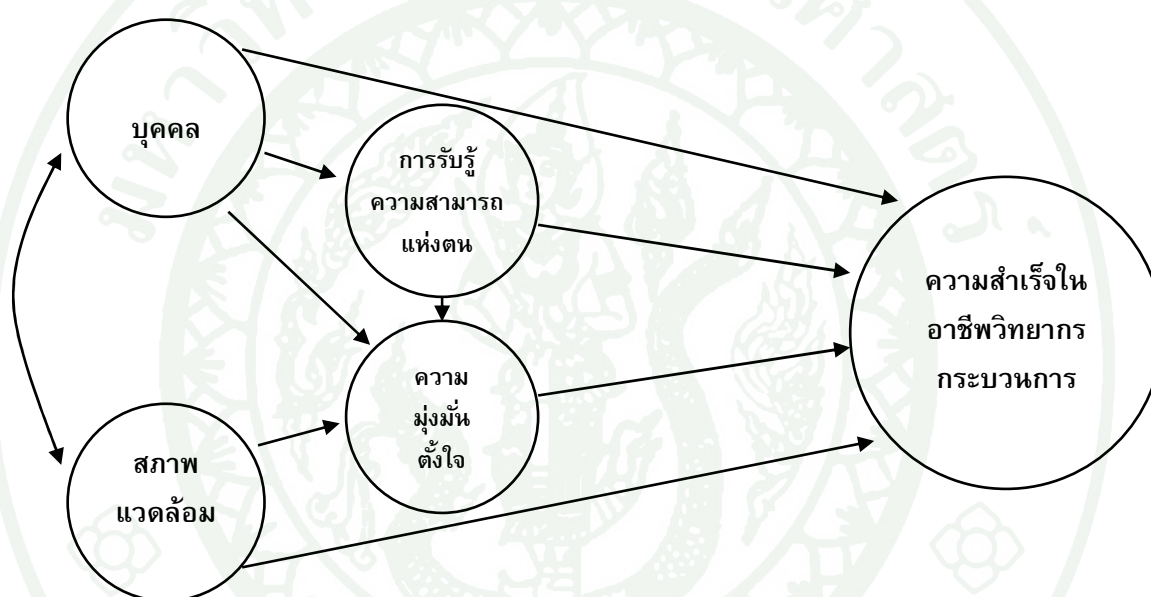
โดยปัจจัยทั้ง 4 ประกอบด้วยปัจจัยย่อยที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย (ตารางที่ 2) และปัจจัยดังกล่าวแสดงเป็นความสัมพันธ์ได้ดังในภาพที่ 14

ตารางที่ 2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ในชุมชน

ปัจจัย	แนวคิด ทฤษฎีที่สนับสนุน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
1. ปัจจัยด้านบุคคล		
– ความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการ	Pierce (2003) Rylatt and Kazanas (1994)	ดุสิต เดชสำราญ (2543) กนกวรรณ ทองฉวี (2545)
– การสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดี	Ajzen and Fishbein (1980) Ajzen (1988)	กฤษณพงษ์ จุฑะกนก (2539) เผ่า อนันต์ (2546)
– การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม		Klob and Rothwell (2002)
– การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้มีส่วนร่วม		Pierce, Cheesebrow and Bruan (2000)
– การชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย		Roger and Len (1982)
– การคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ		
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม		
– เครือข่าย	Knoke and Kuklinski (1982) Plastrik and Taylor (2006)	กฤษณพงษ์ จุฑะกนก (2539) ยอดชาย ผ้าเจริญ (2547) อาทิตย์ยา (2553)
– นวัตกรรม	Everett M. Rogers (1995)	Antonicic and Hisrich (2001) Zhan Jun (2006)
– งบประมาณ		นาฏยา ศรีสาพันธ์ (2545)
3. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน		
	Bandura (1997)	กิตดา พุ่มพงษ์ (2551) ปัทมธนา ลัมพะพา (2546) Castaneda, Kolenko and Aldag (1999) Stajkovic and Luthans (1998)

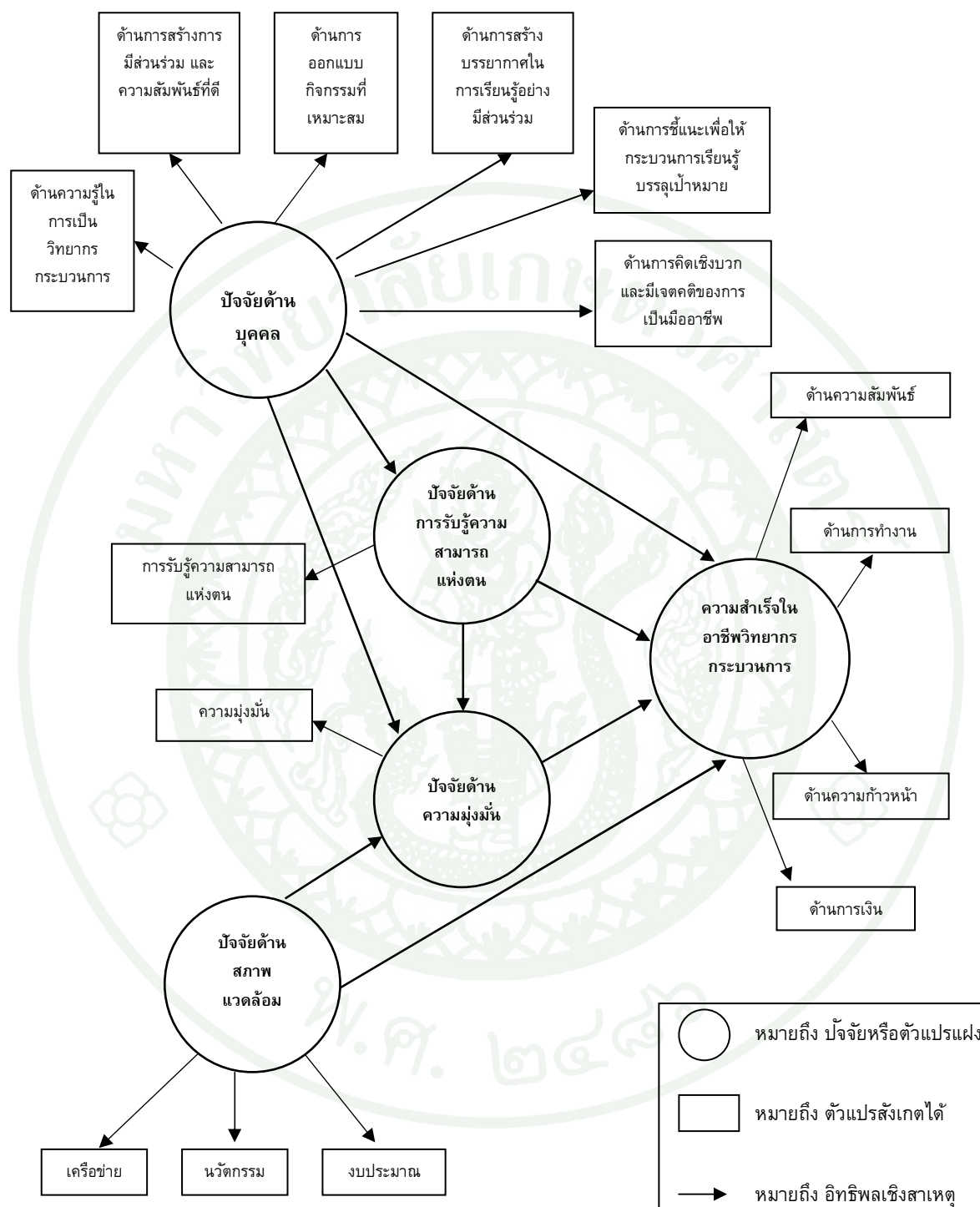
ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัย	แนวคิด ทฤษฎีที่สนับสนุน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ปัจจัยด้านความมุ่งมั่น	Ajzen and Fishbein (1980), Ajzen (1988)	กฤษณพงษ์ จุฑะกนก (2539)
5. ความสำเร็จในอาชีพ	Gattiker and Larwood (1986) Lau and Shaffer (2002)	วลัยพร ศิริภิรมย์ (2551)



ภาพที่ 14 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเป็นวิทยากรกระบวนการจากปัจจัยหลัก: รูปแบบโครงสร้าง

จากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทั้ง 4 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย พร้อมทั้งกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 15 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน และปัจจัยด้านความมุ่งมั่น
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านความมุ่งมั่น
3. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตนส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านความมุ่งมั่น
4. ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้วิธีวิทยาแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ในระดับข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวางกรอบแนวคิดของการวิจัยในรูปแบบโครงสร้างเชิงเส้น แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1

ในการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 นี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ชุมชนจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสำหรับการอธิบายความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในเชิงปริมาณโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์อิทธิพล ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ คือ นักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จำนวน 5,146 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ขนาดประชากร ระดับความเชื่อมั่นที่ใช้ในการวิจัย เป็นต้น โดยเฉพาะสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญควรนำมาพิจารณาอย่างยิ่ง งานวิจัยนี้ใช้สถิติ วิเคราะห์ขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ดังนั้นจึงต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสม ซึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรพหุนาม (Multivariate Analysis) Steven (1986) ได้เสนอว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ควรมีประมาณ 15 หน่วยต่อตัวแปรต้นที่เป็นตัวทำนายหนึ่งตัวแปร ในการวิจัย

ครั้งนี้เมื่อรวมตัวแปรต้นทั้งหมดจะมี 15 ตัวแปร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีอย่างน้อย 225 หน่วย และเมื่อคำนึงถึงความเชื่อถือได้ของการวิจัยซึ่งต้องใช้การวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 258 คน

แผนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 นี้เป็นการเก็บข้อมูลจากประชากร คือนักวิชาการพัฒนาชุมชน ของกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล การเก็บข้อมูลในส่วนนี้จะใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบบการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ผู้วิจัยได้แบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน โดยใช้ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จำนวน 11 แห่ง เป็นเกณฑ์ในการรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่ายจากแต่ละศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน

ตารางที่ 3 จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน

ที่	ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	สระบุรี	349	18
2	นครนายก	267	14
3	ชลบุรี	309	16
4	เพชรบุรี	350	18
5	นครราชสีมา	594	30
6	อุดรธานี	603	30
7	อุบลราชธานี	743	34
8	พิษณุโลก	545	28
9	ลำปาง	559	28
10	นครศรีธรรมราช	396	20
11	ยะลา	431	22
รวม		5,146	258

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะนี้ เป็นแบบวัดการรับรู้มี 6 ส่วน ตามรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบวัดการรับรู้ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามประเภทให้ตรวจรายการ (Checklist) และแบบเติมข้อความ ได้แก่ ให้ผู้ตอบระบุเพศชายหรือหญิง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการเป็นวิทยากรในชุมชน (ระยะเวลา) และตำแหน่งปัจจุบัน ข้อมูลที่ได้จากส่วนที่ 1 นำไปใช้เพื่อการจัดกลุ่ม และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในการลงรหัสตัวแปร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของวิทยากรกระบวนการ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในส่วนของตัวแปรด้านบุคคล ประกอบด้วยความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแบบมีอาชีพ การสร้างการมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม การชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย และการคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมีอาชีพ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างข้อคำถาม

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแบบมีอาชีพ	5	4	3	2	1
1. ท่านมีความรู้ในเรื่องการจัดการฝึกอบรม					
2. ท่านมีความรู้ในเรื่องการพัฒนากระบวนการกลุ่ม					
3. ท่านมีความรู้ในด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่					
4. ท่านมีความรู้ในด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
5. ท่านมีความรู้ในบริบทของชุมชนที่เข้าไปจัดกระบวนการเรียนรู้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมของวิทยาการกระบวนการ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการในส่วนของตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมของวิทยาการกระบวนการ ประกอบด้วยเครือข่ายความร่วมมือ การยอมรับนวัตกรรม และงบประมาณสนับสนุน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างข้อคำถาม

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
เครือข่ายความร่วมมือ	5	4	3	2	1
1. ท่านมีรายชื่อพร้อมรายละเอียดที่สามารถติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี					
2. ท่านมีรายชื่อพร้อมรายละเอียดที่สามารถติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องภายในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี					
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ของภาคส่วนต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับท่าน					
5. ท่านให้ความช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับร้องขอด้วยความเต็มใจ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตนของวิทยาการกระบวนการ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการในส่วนของตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างข้อคำถาม

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
การรับรู้ความสามารถแห่งตน	5	4	3	2	1
1. ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ที่จะทำหน้าที่การเป็นวิทยาการกระบวนการ					
2. ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ หาเหตุผล เชื่อมโยงความคิด และสรุปประเด็นได้ดี					

3. ในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการท่านประเมิน ความสามารถของตนเองว่ามีความสามารถในการทำหน้าที่ นั้นได้เป็นอย่างดี					
4. ท่านสามารถเรียงลำดับเนื้อหาได้ดีแม้เป็นเรื่องที่ยากต่อ ความเข้าใจ					
5. ท่านสามารถชักนำเข้าสู่ประเด็นได้ดีแม้ถูกชักจูงออกนอก ประเด็นอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามตัวแปรด้านความมุ่งมั่นของวิทยากรกระบวนการ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในส่วนของตัวแปรด้านความมุ่งมั่น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างข้อคำถาม

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ความมุ่งมั่น	5	4	3	2	1
1. ท่านเตรียมตัววางแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจ					
2. ท่านพิจารณาเนื้อหาที่ต้องถ่ายทอดว่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่านทุกครั้ง					
3. หากเกิดข้อผิดพลาด ท่านจะทบทวนถึงสาเหตุและหา ทางแก้ไขทันที					
4. ท่านจะปรึกษากับผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ที่มากกว่า หาก ต้องทำงานที่มีความยากมากขึ้น					
5. ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ท่านจะคำนึงถึง ความสามารถของท่าน และทีมงานเป็นหลัก					

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามตัวแปรด้านความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในส่วนของตัวแปรด้านความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างข้อคำถาม

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสำเร็จด้านการทำงาน					
1. ท่านมีความรู้สึกสนุกทุกครั้งที่ต้องทำหน้าที่วิทยากร กระบวนการ					
2. ท่านมีความสุขที่ได้เห็นผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการ ทำงานของท่าน					
3. ท่านมีโอกาสนในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา					
4. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้เรียนว่าทำหน้าที่ได้ดี					
5. ท่านได้รับเลือกให้รับตำแหน่งหน้าที่สำคัญ ๆ					
6. ท่านได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานโครงการต่าง ๆ					

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สร้างจากนิยามเชิงปฏิบัติการซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยเครื่องมือจากงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศมาเป็นแนวทางในการสร้าง โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามตามกระบวนการสร้างเครื่องมือ

2. นำเสนอเครื่องมือวิจัยฉบับร่างต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง นำข้อคิดเห็นจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและเรียบเรียงเป็นแบบวัดการรับรู้สำหรับใช้ในการวิจัย

3. ปรับปรุงเครื่องมือวิจัยและนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน (รายชื่อดังภาคผนวก ก)

4. นำข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัย

5. ส่งเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ศึกษาแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. ผู้วิจัยนำแบบวัดการรับรู้ที่ได้รับคืนมาตรวจ และคำนวณค่าตัวแปร พร้อมทั้งปรับปรุง สำนวนภาษา ปรับจำนวนข้อคำถามและมาตรวัดให้เหมาะสม

7. นำแบบวัดการรับรู้ที่แก้ไขมาปรับปรุงจึงดำเนินการจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลต่อไป

เครื่องมืองานวิจัยปรากฏในภาคผนวก จ

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เป็นมาตรวัดตัวแปรมาคำนวณหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดย การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) หาค่า ความเชื่อมั่นของแบบวัดการรับรู้ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านและหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบวัดการรับรู้ทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 (รายละเอียดปรากฏอยู่ใน ภาคผนวก จ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังศูนย์ศึกษาและ พัฒนาชุมชนจำนวน 11 แห่ง

2. ประสานงานเพื่อให้ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนเพื่อให้แจกแบบสอบถามไปยัง นักวิชาการพัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบ ให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนตอบแบบสอบถาม และ ผู้วิจัยติดตามการส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยจัดเตรียมซองเปล่าเขียนที่อยู่ พร้อมติดแสตมป์เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการส่งคืน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และลงรหัส บันทึก ข้อมูลลงในสื่อบันทึกข้อมูลเพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ รายละเอียดการวิเคราะห์มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรทั้งหมด โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อีกทั้งทดสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัว เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มเป็นตัวแปรบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับตัวแปรแฝงด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS
4. การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรแต่ละตัวในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป AMOS

4.1 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบตามสมมติฐานโดยภาพรวมทั้งรูปแบบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน ดังนี้

4.1.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์

การพิจารณา ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือรูปแบบตามสมมติฐานไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากยิ่งมีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไรหรือค่าสถิติไค-

สแควร์มีค่าเท่ากับองศาอิสระ แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545)

4.1.2 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index หรือค่าดัชนี GFI) เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าสถิติไค-สแควร์ ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบสองรูปแบบ ค่าดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากรูปแบบก่อนปรับ และหลังปรับรูปแบบ โดยมีค่าดัชนี GFI อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การพิจารณา ถ้าค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545)

4.1.3 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index หรือค่า AGFI) เป็นค่าดัชนี GFI ที่นำมาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ จำนวนตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การพิจารณา ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI คือ ถ้าค่าดัชนี AGFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545)

4.1.4 ค่าดัชนีมาตรฐานรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Standardized Root Mean Squared Residual หรือค่าดัชนี RMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของสองรูปแบบ และเป็นดัชนีที่ใช้ออกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยของระดับความกลมกลืนรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในกรณีที่เป็น การเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน เมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized RMR) และใช้แปลความหมายที่สัมพันธ์กับขนาดของความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร

การพิจารณา ถ้าค่าดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545)

4.2 การคำนวณค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) หรือค่าดัชนี R^2 จากโปรแกรมสำเร็จรูปทำ

ให้ทราบค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวและรวมทุกตัวแปร รวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้าง

การพิจารณา ค่าดัชนี R^2 ต้องมีค่าสูงสุดไม่เกิน 1.00 ถ้าค่าคำนวณได้มากกว่า 1.00 แสดงว่ารูปแบบไม่มีความเที่ยงตรง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545)

4.3 การปรับรูปแบบ (Modification of Model) กรณีที่รูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยต้องมีการปรับรูปแบบเพื่อให้รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการเปรียบเทียบเส้นทางของรูปแบบความสัมพันธ์เดิมกับเส้นทางของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน คือ เส้นทางใดในรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานไม่มีนัยสำคัญจะตัดเส้นทางนั้นออกจากรูปแบบ

4.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของอิทธิพล (Effect Coefficients) เมื่อได้รูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว จึงนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของอิทธิพลซึ่งประกอบด้วย อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) อิทธิพลรวม (Total Effect) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามในสมการโครงสร้างของรูปแบบที่ปรับปรุงใหม่

ผลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 ทำให้ผู้วิจัยได้ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน จากนั้นจึงนำตัวแบบที่ได้มาสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยากรกระบวนการเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเสริมตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน ดังรายละเอียดการดำเนินงานในระยะที่ 2

ระยะที่ 2

การดำเนินการในระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาอธิบายเสริมตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนที่ได้จากการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่วิทยากรกระบวนการจำนวน 5 คน ทำการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. มีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรกระบวนการอย่างน้อย 5 ปี
2. ยินดีให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (ปรากฏในภาคผนวก ฉ) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ชุมชน ประเด็นสำหรับการสัมภาษณ์จะสอดคล้องกับตัวแบบที่ได้จากการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วยความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่ปรากฏในตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน และความคิดเห็นเพิ่มเติมที่สนับสนุนผลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทั้งหมดด้วยตนเองเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่ได้รับ โดยการนัดหมายผู้เชี่ยวชาญเพื่อเข้าสัมภาษณ์โดยการใช้เครื่องมือการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ดำเนินการจดบันทึกประเด็นและบันทึกเสียงตลอดการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

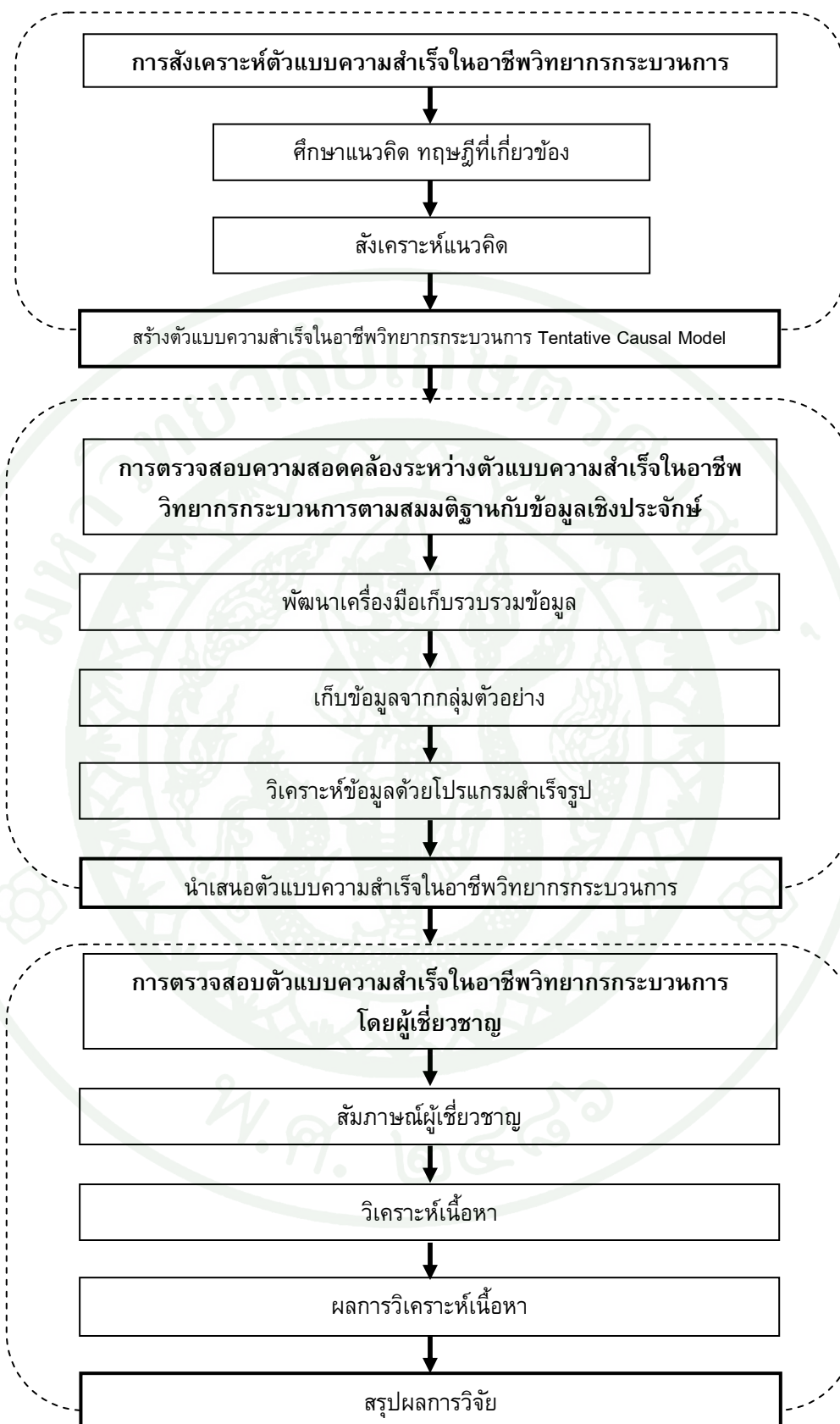
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะเลือกจากผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ โดยข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนั้นจึงนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้เทคนิคสามเส้า (Triangulation Technique) คือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล ซึ่งได้แก่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านที่ให้สัมภาษณ์ เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จาก

การสัมภาษณ์ เพื่อนำมาเสริมและอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยสรุปผลจากการสัมภาษณ์วิเคราะห์แยกตามตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนำผลที่ได้มาอธิบายเสริมข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งผลการสัมภาษณ์ปรากฏในภาคผนวก ญ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังภาพที่ 16





ภาพที่ 16 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน เป็นงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ชุมชน การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด การวิจัยที่กำหนดไว้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ดังนั้น การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงนำเสนอผลตามขั้นตอนของการวิเคราะห์ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับปัจจัยแฝง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ

ในการนำเสนอผลการวิจัย มีสัญลักษณ์และอักษรย่อที่กำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความสะดวกในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจกับข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรและค่าสถิติ ดังนี้

อักษรย่อของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

PER	หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านบุคลิก
KNO	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแบบมืออาชีพ
PAR	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดี
ACT	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม
ENV	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้มีส่วนร่วม
REC	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย
ATT	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ
PHENO	หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านสภาพแวดล้อม
NET	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้เครือข่าย
INN	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การยอมรับนวัตกรรม
BUD	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้งบประมาณ
SELF	หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน
SEL	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การรับรู้ความสามารถแห่งตน
INTEN	หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านความมุ่งมั่น
INT	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ความมุ่งมั่น
SUC	หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านความสำเร็จในอาชีพ
WOR	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ความสำเร็จด้านการทำงาน
REL	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
FIN	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ความสำเร็จด้านการเงิน
GRO	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ความสำเร็จด้านความก้าวหน้า

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

χ^2	หมายถึง ค่าสถิติไค-สแควร์
P	หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
df	หมายถึง ค่าองศาอิสระ
GFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMR	หมายถึง ค่ารากของค่าความเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน
RMSEA	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์

DE	หมายถึง อิทธิพลทางตรงของตัวแปร (Direct Effect)
IE	หมายถึง อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร (Indirect Effect)
TE	หมายถึง อิทธิพลรวมของตัวแปร (Total Effect)
n	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ประกอบด้วย ผลการแจกแจงความถี่และร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

		(n= 258)	
รายการ		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	94	36.43
	หญิง	164	63.57
อายุ	25-30 ปี	26	10.07
	31-40 ปี	74	28.68
	41-50 ปี	121	46.89
	51-58 ปี	37	14.36
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.39
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	208	80.62
	ปริญญาโท	48	18.60
	ปริญญาเอก	1	0.39
	ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร		
ในชุมชน	น้อยกว่า 10 ปี	162	62.79
	10-30 ปี	86	33.33
	มากกว่า 30 ปี	10	3.88
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชน		
	ระดับปฏิบัติการ (C3-5)	83	32.17
	นักวิชาการพัฒนาชุมชน		
	ระดับชำนาญการ (C6-7)	164	63.56
	นักวิชาการพัฒนาชุมชน		
	ระดับชำนาญการพิเศษ (C8)	1	0.4
	ตำแหน่งอื่น ๆ	10	3.87

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่นักวิชาการพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนจำนวน 258 คน ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

เพศ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.57 เพศชาย ร้อยละ 36.43

อายุ ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 46.89 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 28.68 ช่วงอายุ 51-58 ปี ร้อยละ 14.36 และช่วงอายุ 25-30 ปี ร้อยละ 10.07 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.62 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 18.60 ส่วนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอก มีจำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.39

ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรในชุมชน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรอยู่ในช่วงน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 62.79 รองลงมาคือ 10-30 ปี ร้อยละ 33.33 และมากกว่า 30 ปี ร้อยละ 3.88

ตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการพัฒนาชุมชนระดับชำนาญการ (C6-7) ร้อยละ 63.56 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการ (C3-5) ร้อยละ 32.17 ตำแหน่งอื่น ๆ ร้อยละ 3.87 และระดับชำนาญการพิเศษ (C8) ร้อยละ 0.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในตอนที่ 2 นี้ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความโด่ง และความเบ้ เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสำเร็จใน
อาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน
(n= 258)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
ด้านบุคคล				
ความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแบบมืออาชีพ	3.48	0.60	-0.35	0.69
การสร้างการมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ที่ดี	4.25	0.61	-0.67	0.76
การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม	3.70	0.54	-0.15	-0.20
การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม	4.25	0.53	-0.43	0.06
การชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย	4.10	0.54	-0.29	-0.21
การคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ	4.20	0.50	-0.27	-0.33
ด้านสภาพแวดล้อม				
เครือข่ายความร่วมมือ	4.08	0.58	-0.28	-0.05
การยอมรับนวัตกรรม	3.75	0.58	0.07	-0.23
งบประมาณสนับสนุน	2.69	0.94	-0.06	-0.62
ด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน				
การรับรู้ความสามารถแห่งตน	3.60	0.67	-0.28	0.61
ด้านความมุ่งมั่น				
ความมุ่งมั่น	3.99	0.56	-0.57	1.26
ด้านความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ				
ความสำเร็จด้านการทำงาน	3.74	0.57	-0.18	-0.18
ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.94	0.59	-0.38	-0.12
ความสำเร็จด้านการเงิน	3.44	0.93	-0.55	0.42
ความสำเร็จด้านความก้าวหน้า	3.36	0.75	-0.18	-0.18

จากตารางที่ 5 ที่แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความโด่ง และความเบ้ เมื่อพิจารณาตัวแปรแต่ละด้าน สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ตัวแปรแฝงด้านบุคคลประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรการสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดี และตัวแปรการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.25 รองลงมาคือ ตัวแปรการคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ตัวแปรความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแบบมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ตัวแปรแฝงด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรเครือข่ายความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ตัวแปรการยอมรับนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ ตัวแปรงบประมาณสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เพียง 1 ตัวแปร คือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ตัวแปรแฝงด้านความมุ่งมั่น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เพียง 1 ตัวแปร คือ ตัวแปรความมุ่งมั่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ตัวแปรแฝงด้านความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ตัวแปรความสำเร็จด้านการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตัวแปรความสำเร็จด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ ตัวแปรความสำเร็จด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกันและมีการกระจายไม่มากนัก โดยมีค่าระหว่าง 0.50 - 0.94 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นตัวแทนที่ดีของข้อมูลทั้งหมด

เมื่อพิจารณาความเบ้ และความโด่ง พบว่าตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความเบ้เป็นลบ ยกเว้นตัวแปรการยอมรับนวัตกรรมที่มีความเบ้เป็นบวก 0.07 ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นแบบเบ้ซ้าย แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโน้มเอียงไปทางมาก เมื่อพิจารณาความโด่ง พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่ง อยู่ในช่วง -3 ถึง +3 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายเป็นปกติเหมาะสมแก่การนำมาวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (kline, 2005)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพพยากรณ์กระบวนการ

	KNO	PAR	ACT	ENV	REC	ATT	NET	INN	BUD	SEL	INT	WOR	REL	FIN	GRO
KNO	1.00														
PAR	.493**	1.00													
ACT	.607**	.533**	1.00												
ENV	.525**	.628**	.621**	1.00											
REC	.566**	.628**	.669**	.763**	1.00										
ATT	.464**	.608**	.608**	.740**	.805**	1.00									
NET	.468**	.450**	.478**	.551**	.565**	.557**	1.00								
INN	.437**	.418**	.541**	.490**	.531**	.574**	.485**	1.00							
BUD	.389**	.188**	.315**	.200**	.250**	.181**	.242**	.416**	1.00						
SEL	.620**	.399**	.561**	.538**	.565**	.506**	.451**	.547**	.443**	1.00					
INT	.544**	.511**	.595**	.591**	.625**	.582**	.505**	.563**	.252**	.670**	1.00				
WOR	.574**	.474**	.588**	.560**	.593**	.579**	.532**	.642**	.411**	.740**	.694**	1.00			
REL	.482**	.480**	.533**	.513**	.558**	.570**	.517**	.552**	.274**	.539**	.637**	.747**	1.00		
FIN	.256**	.230**	.256**	.251**	.266**	.234**	.346**	.274**	.362**	.302**	.257**	.447**	.399**	1.00	
GRO	.331**	.259**	.344**	.293**	.338**	.322**	.293**	.411**	.392**	.356**	.325**	.518**	.549**	.411**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน จำนวน 15 ตัวแปร โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .181-.805 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) แสดงว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันจึงเหมาะสมที่จะนำมาใช้วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545: 102) ได้แนะนำว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ไม่ควรเกิน .90 เพื่อป้องกันภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) โดยมีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวแปรดังนี้

ในกลุ่มตัวแปรด้านบุคคล (PER) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.40 < r < .60$) จำนวน 5 คู่ และมีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($.60 < r < .80$) จำนวน 10 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรการชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายและตัวแปรการคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ ($r = .805$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ตัวแปรความรู้ในการเป็นวิทยาการกระบวนการแบบมืออาชีพ และตัวแปรการสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดี ($r = .493$) และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน (สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก)

ในกลุ่มตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม (PHENO) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีขนาดของความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($.20 < r < .40$) 1 คู่ และมีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.40 < r < .60$) จำนวน 2 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรเครือข่าย และตัวแปรการยอมรับนวัตกรรม ($r = .485$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ตัวแปรเครือข่าย และตัวแปรงบประมาณ ($r = .242$) และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน (สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก)

ในกลุ่มตัวแปรด้านความสำเร็จในอาชีพ (SUC) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีขนาดของความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($.20 < r < .40$) 1 คู่ มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.40 < r < .60$) จำนวน 4 คู่ และมีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($.60 < r < .80$) จำนวน 1 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรความสำเร็จด้านการทำงาน และตัวแปรความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = .747$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ตัวแปรความสำเร็จด้านการทำงาน และตัวแปรความสำเร็จด้าน

การเงิน ($r = .399$) และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน (สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก)

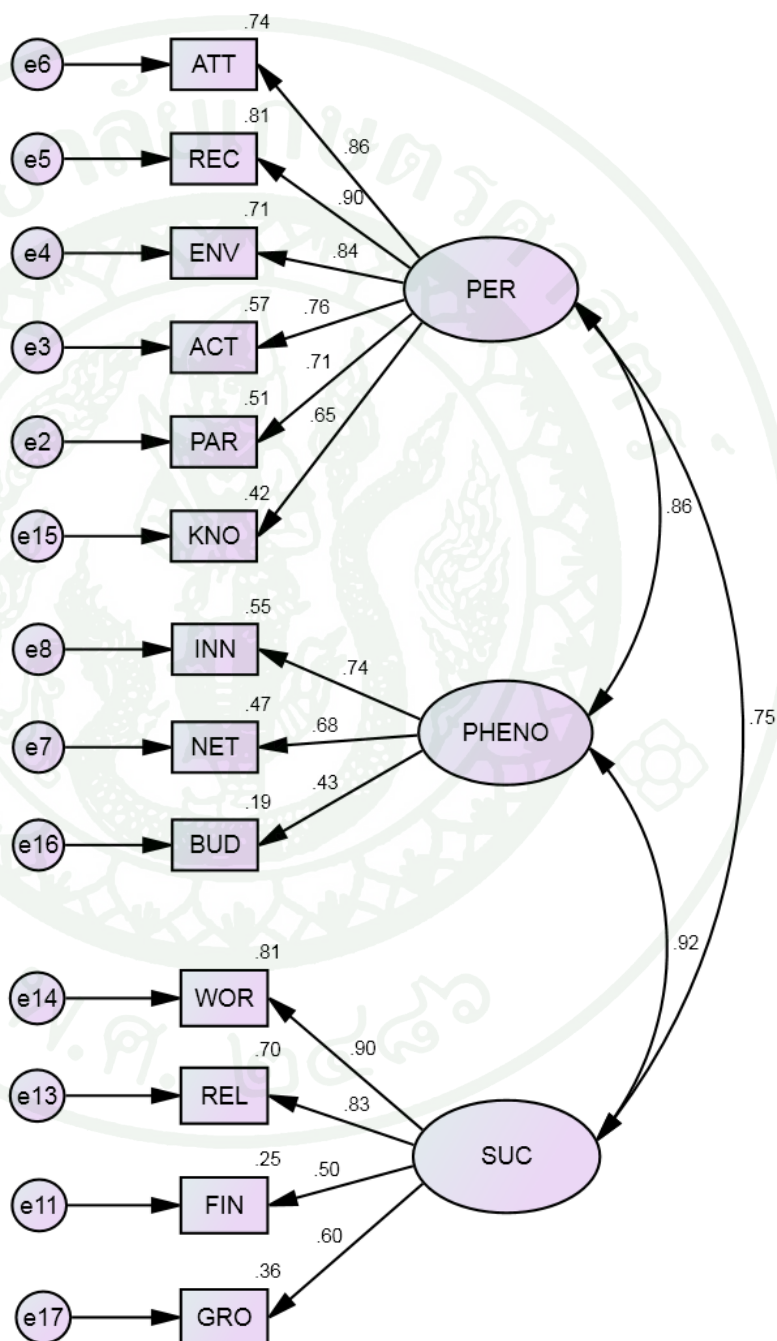
ตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) เป็นตัวแปรแฝงตัวแปรเดียวที่วัดจากตัวแปรสังเกตได้เพียงหนึ่งตัว คือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้ตัวอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($.20 < r < .40$) จำนวน 1 คู่ และมีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.40 < r < .60$) จำนวน 7 คู่ และมีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($.60 < r < .80$) จำนวน 1 โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน และตัวแปรความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแบบมืออาชีพ ($r = .620$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน และตัวแปรการสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม ($r = .399$)

ตัวแปรด้านความมุ่งมั่น (INTEN) เป็นตัวแปรแฝงตัวแปรเดียวที่วัดจากตัวแปรสังเกตได้เพียงหนึ่งตัว คือ ตัวแปรความมุ่งมั่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้ตัวอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($.20 < r < .40$) จำนวน 1 คู่ มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.40 < r < .60$) จำนวน 7 คู่ และมีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($.60 < r < .80$) จำนวน 2 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรความมุ่งมั่น และตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน ($r = .670$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ตัวแปรความมุ่งมั่น และตัวแปรงบประมาณ ($r = .252$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นการทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบหลายปัจจัย (Multi Factor Congeneric Model) ของตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่ 1) ตัวแปรแฝงด้านบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ ความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการ การสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดี การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม การชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย และการคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ 2) ตัวแปรแฝงด้าน

สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ เครือข่าย นวัตกรรม และงบประมาณ และ 3) ตัวแปรด้านความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านการเงิน และ ความสำเร็จด้านความก้าวหน้า ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันมีดังนี้



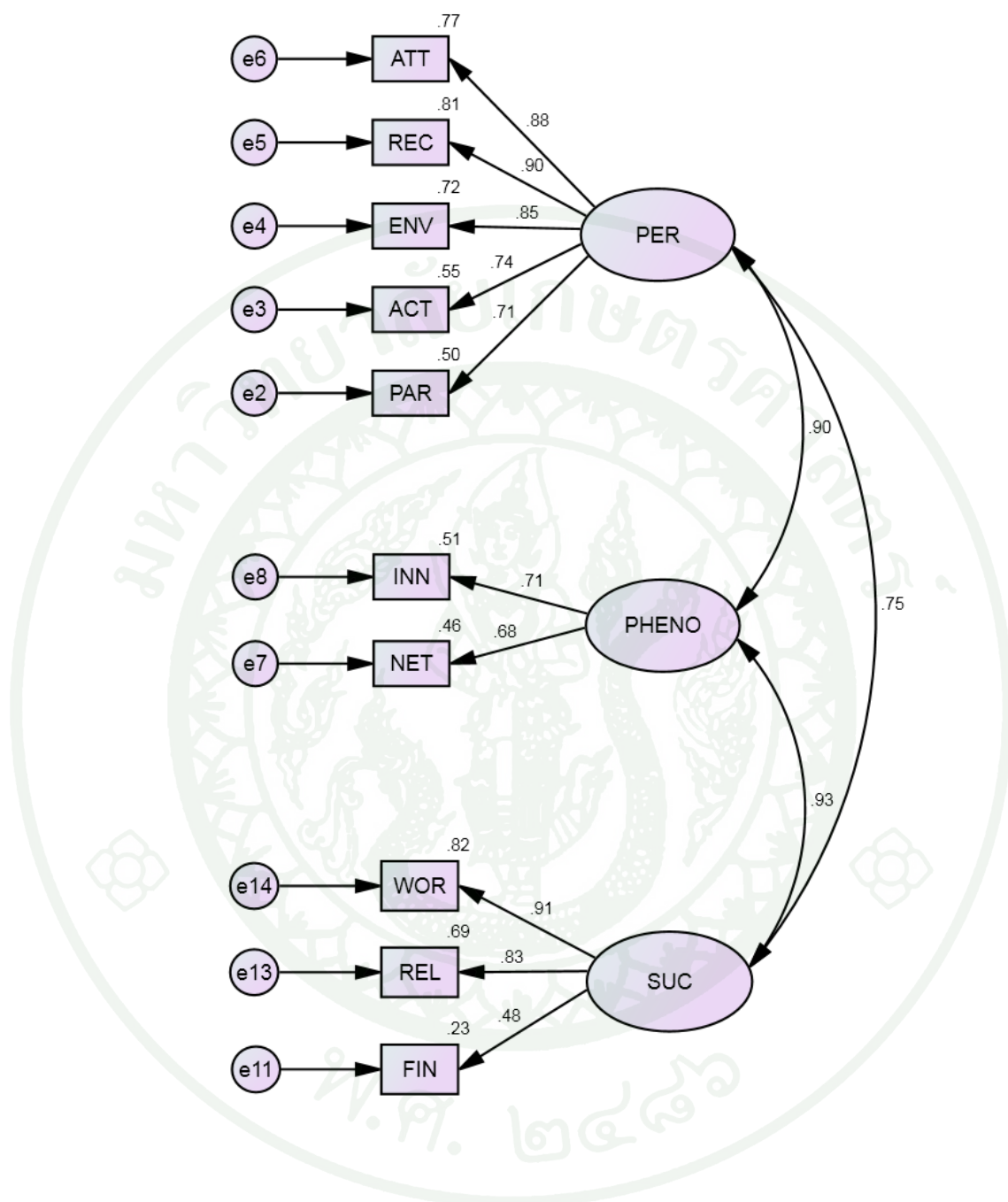
ภาพที่ 17 ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแบบยังไม่มีผลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 176.09 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 62 นั่นคือ ค่า χ^2/df มีค่าเท่ากับ 2.84 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.00 ($p = 0.00$) แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.85 ค่ารากของค่าความเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR) มีค่าเท่ากับ 0.03 ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.09

ผู้วิจัยจึงพิจารณาปรับตัวแปรสังเกตได้ โดยการตัดตัวแปรสังเกตได้ออกตามที่โปรแกรมแนะนำ จำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) ความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการ 2) งบประมาณ และ 3) ความสำเร็จด้านความก้าวหน้า หลังจากนั้นทำการทดสอบใหม่ ผลปรากฏว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 46.58 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 32 นั่นคือ ค่า χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.45 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.05 ($p = 0.05$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 ค่ารากของค่าความเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.04 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัวแปรสามารถใช้วัดตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 7 และภาพที่ 18

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างก่อนและหลังการปรับตัวแปร

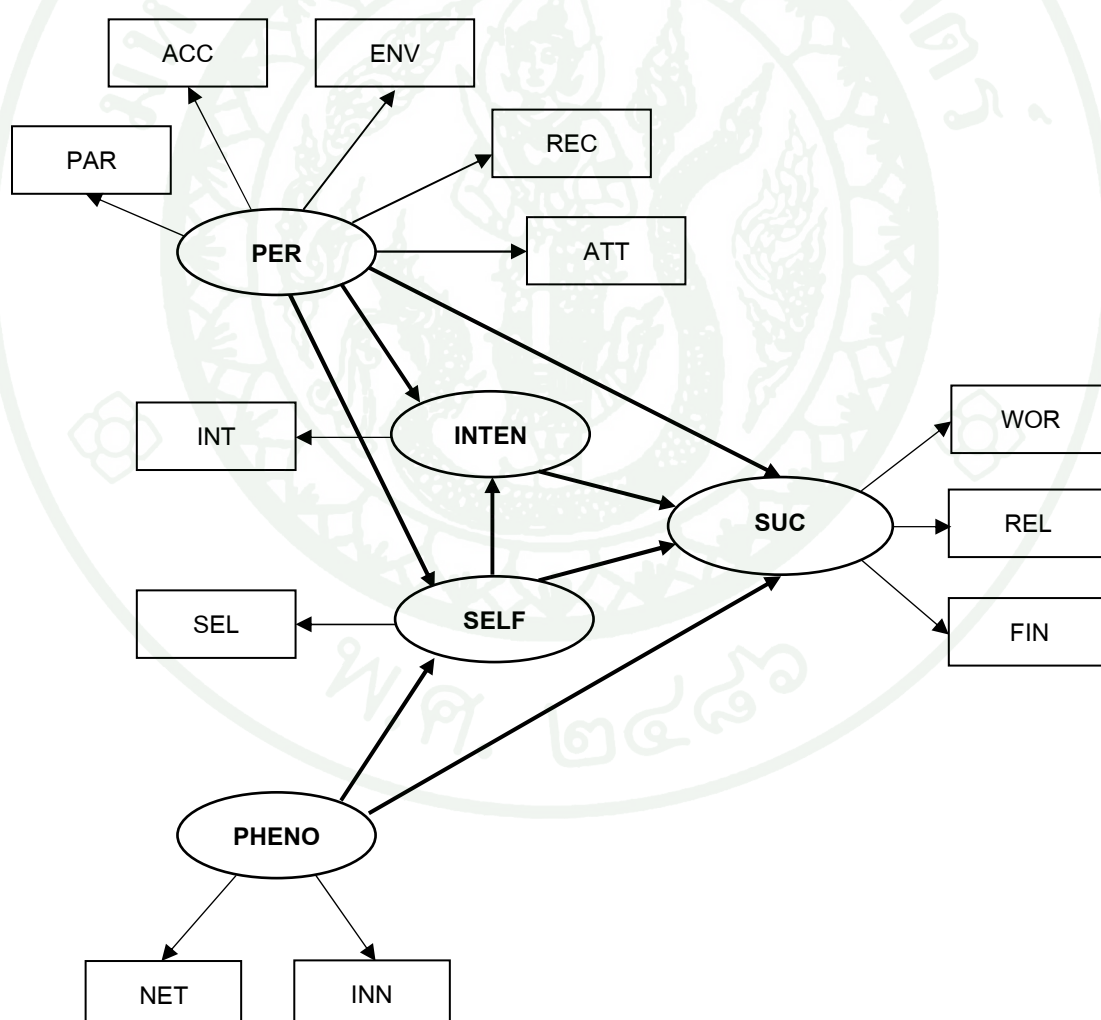
ค่าสถิติ	ก่อนปรับตัวแปร	หลังปรับตัวแปร
ไค-สแควร์ (χ^2)	176.09	46.58
องศาอิสระ (df)	62	32
χ^2/df	2.84	1.45
ค่าความน่าจะเป็น (p)	0.00	0.05
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	0.90	0.99
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	0.85	0.94
ค่ารากของค่าความเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR)	0.03	0.01
ระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI)	0.94	0.99
ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	0.09	0.04



ภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภายหลังการปรับลดตัวแปรตามคำแนะนำของโปรแกรม

สรุปได้ว่า ตัวแปรในแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยาการ กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนที่ผ่านการปรับตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรแฝงด้าน บุคคลประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัว ได้แก่ 1) การสร้างการมีส่วนร่วม และ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม 2) การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวก

กระบวนการกลุ่ม 3) การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม 4) การชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย และ 5) การคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ ตัวแปรแฝงด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัว ได้แก่ 1) เครือข่าย และ 2) การยอมรับนวัตกรรม ตัวแปรแฝงด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 1 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถแห่งตน ตัวแปรแฝงด้านความมุ่งมั่น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 1 ตัว ได้แก่ ความมุ่งมั่น และตัวแปรแฝงด้านความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) ความสำเร็จด้านการทำงาน 2) ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ และ 3) ความสำเร็จด้านการเงิน ซึ่งตัวแปรที่กล่าวมาทั้งหมดมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพที่ 19



ภาพที่ 19 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนที่ผ่านการปรับตัวแปร

ภาพที่ 19 เป็นภาพที่แสดงตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง (Latent Variable) จำนวน 5 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านบุคคล (PER) และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม (PHENO) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) ตัวแปรด้านความมุ่งมั่น (INTEN) และตัวแปรด้านความสำเร็จในอาชีพ (SUC) ซึ่งตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวนี้วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variables) ดังต่อไปนี้

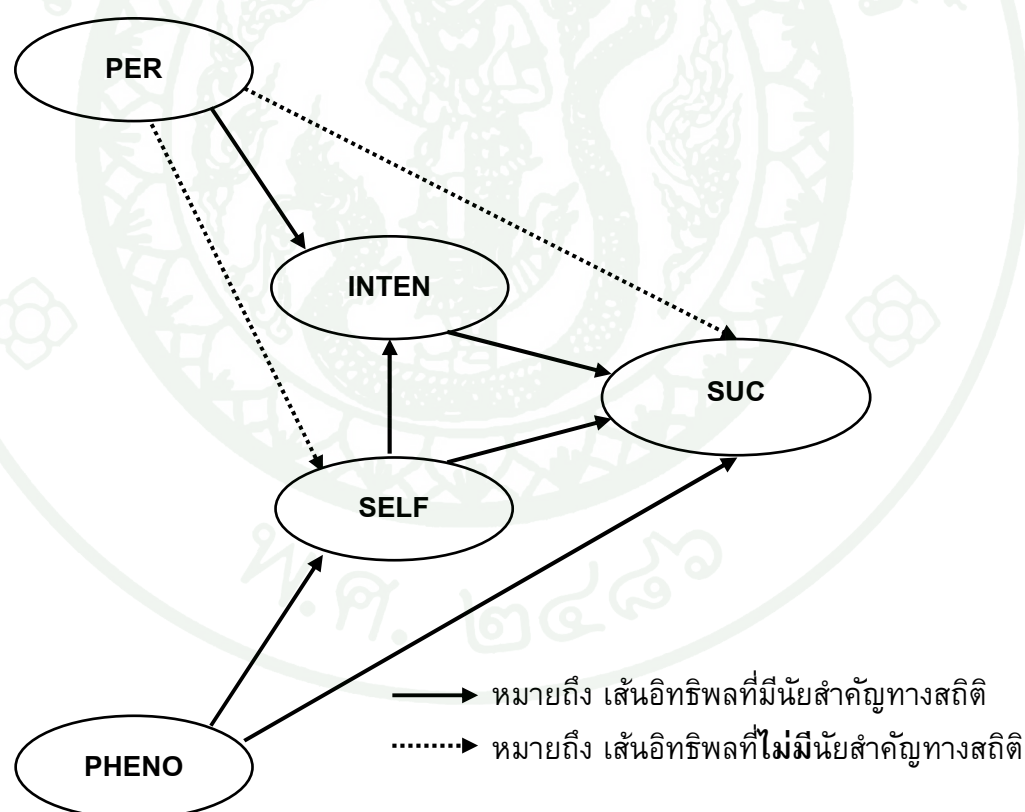
1. ตัวแปรแฝงภายนอกด้านบุคคล (PER) สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัว ได้แก่ ตัวแปรการสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดี (PRA) ตัวแปรการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม (ACT) ตัวแปรการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (ENV) ตัวแปรการชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย (REC) และตัวแปรการคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ (ATT)
2. ตัวแปรแฝงภายนอกด้านสภาพแวดล้อม (PHENO) สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ตัวแปรเครือข่าย (NET) และตัวแปรการยอมรับนวัตกรรม (INN)
3. ตัวแปรแฝงภายในด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัว ได้แก่ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SEL)
4. ตัวแปรแฝงภายในด้านความมุ่งมั่น (INTEN) สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัว ได้แก่ ตัวแปรความมุ่งมั่น (INT)
5. ตัวแปรแฝงภายในด้านความสำเร็จในอาชีพ (SUC) สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ได้แก่ ตัวแปรความสำเร็จด้านการทำงาน (WOR) ตัวแปรความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (REL) และตัวแปรความสำเร็จด้านการเงิน (FIN)

สรุปได้ว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 12 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 17 ตัวแปร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้นำตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนที่ผ่านการปรับลดตัวแปรแล้วมาวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลดีพอเพียง ผู้วิจัยจึงเลือกปรับลดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญจำนวน 2 เส้นออกตามคำแนะนำของดัชนีที่ดัดแปลง (Modification Indices) ที่โปรแกรมสำเร็จรูปเสนอแนะ จนได้ตัวแบบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามภาพที่ 20



$$\chi^2=96.43, df=49, \chi^2/df=1.97, GFI=0.94, AGFI=0.91, CFI=0.98, RMR=0.01$$

ภาพที่ 20 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนที่ผ่านการปรับลดเส้นอิทธิพล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ชุมชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 96.43 ที่องศาอิสระเท่ากับ 49 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.97 โดยดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.94 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.91 มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) = 0.01 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ โดยพิจารณาความเหมาะสมของตัวแบบตามค่าสถิติชี้วัดความเหมาะสมดังรายละเอียดในตารางที่ 8 (กริช แรงสูงเนิน, 2554: 77)

ตารางที่ 8 แสดงค่าสถิติชี้วัดความเหมาะสมของตัวแบบ

ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของตัวแบบ	ค่าที่แสดงถึงความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์	ค่าที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล	ผลการวิเคราะห์
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2)	เข้าใกล้ 0	96.43	ไม่เหมาะสม
2. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index หรือค่าดัชนี GFI)	เข้าใกล้ 1	0.94	เหมาะสม
3. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index หรือค่า AGFI)	เข้าใกล้ 1	0.91	เหมาะสม
4. ค่าดัชนีมาตรฐานรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Standardized Root Mean Squared Residual หรือค่าดัชนี RMR)	เข้าใกล้ 0	0.01	เหมาะสม
5. ค่า χ^2/df	น้อยกว่า 3	1.97	เหมาะสม

ที่มา: กริช แรงสูงเนิน (2554: 77)

จากตารางที่ 8 พบว่าค่าสถิติชี้วัดความเหมาะสมของตัวแบบส่วนใหญ่มีความเหมาะสม ยกเว้นค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ที่ยังไม่เหมาะสม ทั้งนี้เพราะจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อค่าของสถิติไค-สแควร์ (χ^2) แต่โดยรวมถือว่า ตัวแบบมีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

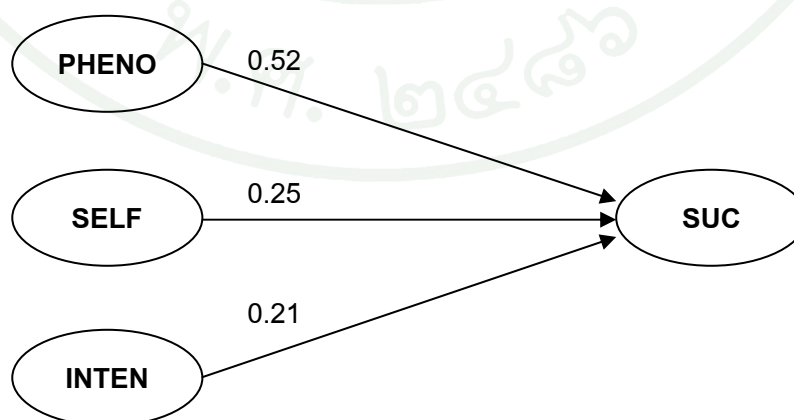
ดังนั้นผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ชุมชน ซึ่งเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานทางทฤษฎีที่สร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ดังรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน

ตัวแปรเหตุ	INTEN			SELF			SUC		
ตัวแปรผล	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
PER	0.47**	-	0.47**	-	-	-	-	0.09**	0.09**
PHENO	-	-	-	0.71**	-	0.71**	0.52**	0.17**	0.69**
INTEN	-	-	-	-	-	-	0.21**	-	0.21**
SELF	0.38**	-	0.38**	-	-	-	0.25**	0.07**	0.32**

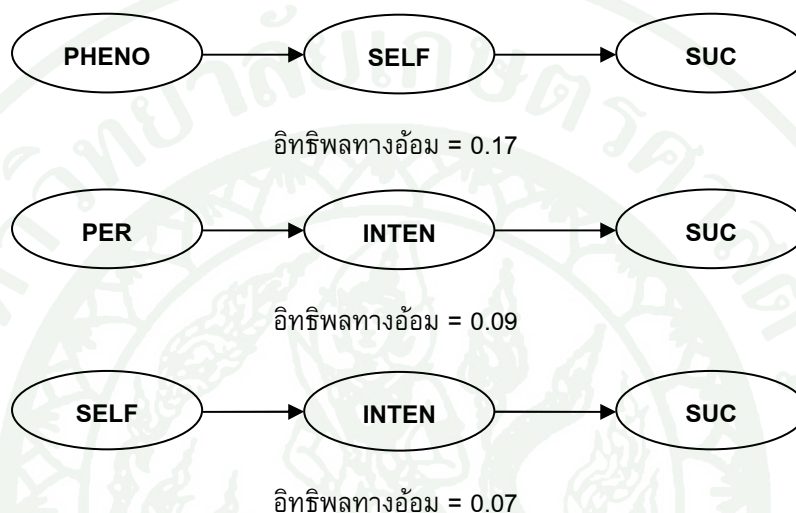
ค่าสถิติ ค่าไค-สแควร์=96.43, df=49, $\chi^2/df=1.97$, GFI=0.94, AGFI=0.91, CFI=0.98, RMR=0.01, $R^2 = 0.79$

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ (SUC) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากตัวแปรสภาพแวดล้อม (PHENO) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.52 รองลงมา คือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.25 และ ตัวแปรความมุ่งมั่น (INTEN) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.21 ตามภาพที่ 21



ภาพที่ 21 แสดงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ

ความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ (SUC) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อม (PHENO) ผ่านตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) ตัวแปรด้านบุคคล (PER) ผ่านตัวแปรความมุ่งมั่น (INTEN) และตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) ผ่านตัวแปรความมุ่งมั่น (INTEN) โดยมีขนาดอิทธิพล 0.17 0.09 และ 0.07 ตามลำดับ



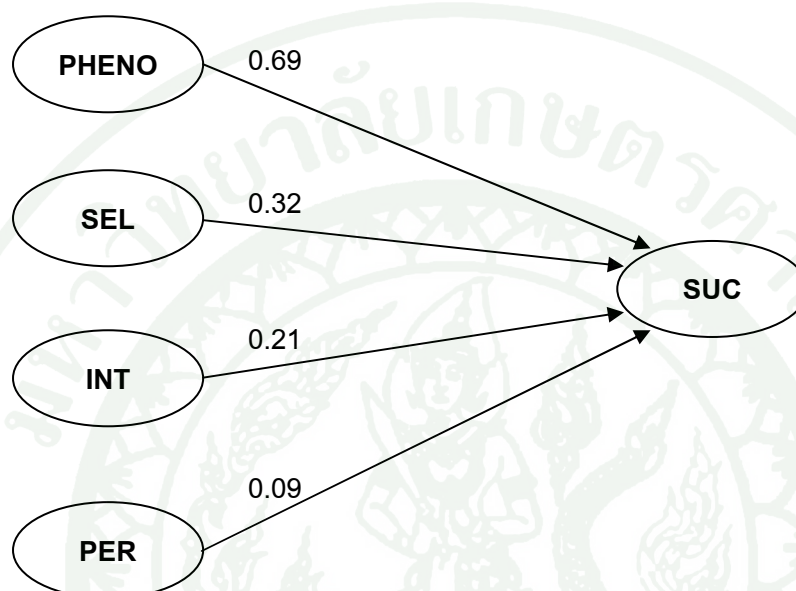
ภาพที่ 22 แสดงอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ

สำหรับตัวแปรความมุ่งมั่น (INTEN) ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากตัวแปรด้านบุคคล (PER) โดยมีขนาดอิทธิพล 0.47 นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) โดยมีขนาดอิทธิพล 0.38

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากตัวแปรสภาพแวดล้อม (PHENO) โดยมีขนาดอิทธิพล 0.71

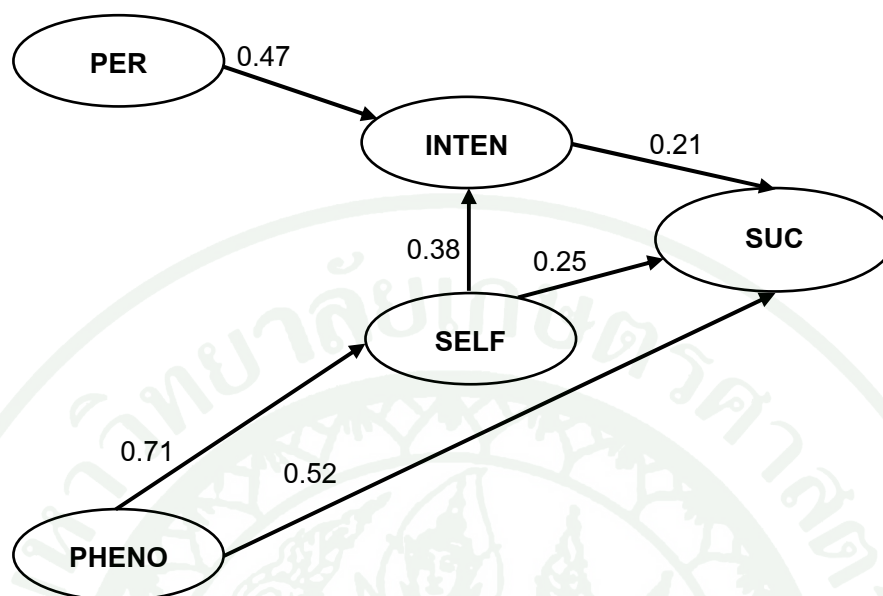
สรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ต่อตัวแปรความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ (SUC) สูงที่สุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อม (PHENO) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.69 รองลงมา คือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.32 ตัวแปรความมุ่งมั่น (INTEN) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.21 และตัวแปรบุคคล (PER) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.09 แสดงว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อม (PHENO) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF)

ตัวแปรความมุ่งมั่น (INTEN) และตัวแปรบุคคล (PER) มีอิทธิพลทำให้วิทยาการกระบวนการประสบความสำเร็จในอาชีพ โดยตัวแปรสภาพแวดล้อม (PHENO) มีอิทธิพลทำให้บรรลุความสำเร็จได้สูงกว่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) ตัวแปรความมุ่งมั่น (INTEN) และตัวบุคคล (PER) ตามภาพที่ 23



ภาพที่ 23 แสดงอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการ (SUC) มีค่า R^2 เท่ากับ .79 แสดงว่า ตัวแปรในต้นแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการ (SUC) ได้ร้อยละ 79 ดังนั้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ต้นแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพที่ 24



ภาพที่ 24 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยโดยพิจารณาตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1 ตัวแปรด้านบุคคลส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน และตัวแปรความมุ่งมั่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรด้านบุคคลไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และตัวแปรด้านบุคคลไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ตัวแปรด้านบุคคลส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความมุ่งมั่นตามสมมติฐาน
2. สมมติฐานข้อที่ 2 ตัวแปรสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความมุ่งมั่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ตัวแปรสภาพแวดล้อมไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความมุ่งมั่น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3. สมมติฐานข้อที่ 3 ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตนส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความมุ่งมั่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตนส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความมุ่งมั่น เป็นไปตามสมมติฐาน

4. สมมติฐานข้อที่ 4 ตัวแปรความมุ่งมั่นส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตัวแปรความมุ่งมั่นส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ เป็นไปตามสมมติฐาน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ

การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ความเห็นเกี่ยวกับตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญต่อตัวแบบที่ค้นพบ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการโดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านด้วยตนเอง และนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งผลการวิเคราะห์เนื้อหาตามตัวแปรต่าง ๆ เป็นดังนี้

ปัจจัยด้านบุคคล ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการเป็นอย่างมาก เห็นได้จากการพัฒนาชุมชนมีหลักสูตรพัฒนาการก่อนประจำการซึ่งเป็นหลักสูตรที่นักวิชาการพัฒนาชุมชนทุกคนต้องผ่านการอบรมก่อนทำหน้าที่ และในหลักสูตรได้บรรจุวิชาการเป็นวิทยากรกระบวนการซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมปัจจัยด้านบุคคลทั้งหมด ทั้งความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานวิทยากรกระบวนการ รวมทั้งการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการทำงานวิทยากรกระบวนการ แต่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณกลับขัดแย้งกล่าวคือ ตัวแปรด้านบุคคลไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และตัวแปรด้านบุคคลไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน ทั้งนี้เป็นไปได้ว่านักวิชาการพัฒนาชุมชนถูกปลูกฝังมาให้เป็นคนเบื้องหลัง ทำงานแบบปิดทองหลังพระ ค่อนข้างอ่อนน้อมถ่อมตัว มีบทบาทเป็นเพียงผู้สนับสนุนงานของชุมชน จึงมองปัจจัยของความสำเร็จในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการไปที่ปัจจัยภายนอกตนเองเป็นหลัก โดยเฉพาะเรื่องของเครือข่ายความร่วมมือในท้องถิ่น ที่นักวิชาการพัฒนาชุมชนเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น

ต่อความสำเร็จในการทำงาน แต่อย่างไรก็ดี ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านบุคคลเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ เพียงแต่ต้องอาศัยองค์ประกอบอื่น ๆ มาผลักดันร่วมด้วย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ โดยเมื่อแยกประเด็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมออกเป็นตัวแปรด้านเครือข่าย และตัวแปรนวัตกรรม ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นสนับสนุนตัวแปรทั้งสองว่า การทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชนเป็นงานด้านการประสานงานเครือข่ายในชุมชน นักวิชาการพัฒนาชุมชนถูกสอนให้อยู่กับชาวบ้าน กับชุมชน ดังนั้น การทำงานจึงต้องอาศัยกลุ่มคนเหล่านี้ช่วยสนับสนุนผลักดัน งานจึงจะประสบความสำเร็จ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกผู้เกี่ยวข้องมาร่วมเวที ก็ต้องอาศัยเครือข่ายที่เข้าใจงาน เข้าใจเป้าหมายของเวที เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน เพราะถ้าผู้ที่เข้าเวทีไม่เข้าใจงาน หรือมีความขัดแย้งกับเรื่องที่จะดำเนินการ การทำหน้าที่วิทยากรในครั้งนั้นก็ยากที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นเครือข่ายของวิทยากรกระบวนการในชุมชนยังหมายรวมถึงผู้บังคับบัญชา ที่ต้องให้โอกาสในการทำหน้าที่กับนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการได้ใช้ความรู้ความสามารถ จัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ โดยถ้าได้ร่วมงานกับเครือข่ายที่ดี เข้าใจกัน ทำงานร่วมกันได้ดี จะทำให้การทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างราบรื่น สนุก และมีความสุขในการทำงาน นอกจากนั้นการที่มีเครือข่ายที่เกื้อหนุนกันเป็นอย่างดีจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานวิทยากรกระบวนการให้ประสบความสำเร็จอีกด้วย นอกจากนั้นเรื่องของนวัตกรรมซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันว่า นวัตกรรมคือการประยุกต์เทคโนโลยี อุปกรณ์ วิธีการที่เหมาะสมเพื่อนำมาเสริมประสิทธิภาพของการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งทันสมัยหรือใหม่เสมอไป แต่ต้องเลือกให้เหมาะกับบริบทของชุมชน สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องมีหลักที่ชัดเจนว่า นวัตกรรมนั้นจะช่วยเสริมให้กลุ่มเป้าหมายสนใจ เข้าใจ สนุก รับรู้ได้มากขึ้น มีส่วนร่วมมากขึ้น ถ้าเราสามารถทำให้กลุ่มเป้าหมายรับรู้ได้ดีขึ้น เข้าใจเรื่องที่เรากำลังสื่อสารได้มากขึ้น สนุกกับกระบวนการ มีส่วนร่วมได้มาก ก็จะเป็นโอกาสในการสร้างความสำเร็จในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชน

ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตนเป็นปัจจัยที่ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากเครือข่ายของนักวิชาการพัฒนาชุมชน เนื่องจากการทำงานในบทบาทวิทยากรกระบวนการ เป็นบทบาทที่ต้องพึ่งพาอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในชุมชน ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจะต้องประกอบด้วยความร่วมมือของผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน หน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานในเชิงพัฒนาในพื้นที่เมื่อนักวิชาการพัฒนาชุมชนได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเครือข่าย ที่ช่วยเหลือ

เอื้อประโยชน์ ประสานงาน ผลักดันในงานที่รับผิดชอบ จะสร้างให้เกิดเป็นความมั่นใจในตนเอง ทำให้รับรู้ว่าคุณนั้นมีความสามารถที่จะทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการได้เป็นอย่างดี ซึ่งการรับรู้ความสามารถแห่งตนจะเกิดขึ้นจากการที่วิทยากรกระบวนการมีการทบทวน หรือ ถอดบทเรียนการทำงานของตนเอง เพื่อให้เห็นถึงข้อผิดพลาด และนำมาปรับปรุงแก้ไข จนเกิดเป็นประสบการณ์ที่หลากหลาย สร้างความมั่นใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ โดยเฉพาะถ้ามีพี่เลี้ยงที่ดีที่สามารถแนะนำ ให้คำปรึกษา จะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้วิทยากรกระบวนการเกิดความมั่นใจมากขึ้น

ปัจจัยความมุ่งมั่น ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นตรงกันว่า ปัจจัยความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมด เพราะทุกอย่างต้องอาศัยความมุ่งมั่นตั้งใจจึงจะประสบความสำเร็จในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ ซึ่งความมุ่งมั่นของวิทยากรกระบวนการแสดงออกได้โดยการเตรียมการอย่างพร้อมเพรียงกันทุกครั้งที่ทำหน้าที่ และปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งส่งผลต่อความมุ่งมั่นก็คือ เครือข่าย หรือคนที่วิทยากรกระบวนการต้องทำงานด้วย เพราะถ้าทำงานด้วยความเต็มใจ เข้าใจกัน อยากเห็นความสำเร็จของเครือข่าย ย่อมสร้างพลังแห่งความมุ่งมั่นให้เกิดมากขึ้น

ข้อวิจารณ์

ข้อค้นพบจากการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน สามารถอธิบายตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดผลการวิจัยตามสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ตัวแปรด้านบุคคลส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน และตัวแปรความมุ่งมั่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรด้านบุคคลไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ **ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน** แสดงว่าตัวแปรด้านบุคคลเพียงอย่างเดียวไม่สามารถส่งผลถึงความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการได้ อาจเนื่องมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เป็นตัวแปรด้านบุคคลนั้นจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจจึงจะทำให้การแสดงพฤติกรรมนั้นประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Ajzen (1988: 133) ที่กล่าวว่าความมุ่งมั่นตั้งใจ (Intention) นั้นได้รับอิทธิพลมาจากทักษะความสามารถ และเจตคติที่ดีในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการนั่นเอง และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญการเป็นวิทยากรกระบวนการได้ให้ความเห็นสนับสนุนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า นักวิชาการ

พัฒนาชุมชนมีบุคลิกที่อ่อนน้อมถ่อมตัว และถูกปลูกฝังมาให้เป็นคนเบื้องหลัง เปรียบเทียบได้กับการทำงานแบบปิดทองหลังพระ ดังนั้นนักวิชาการพัฒนาชุมชนจึงมีความคิดเห็นที่เห็นว่าความสำเร็จในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการต้องอาศัยปัจจัยภายนอกตนเองเป็นหลัก โดยมองข้ามปัจจัยภายในตนเองซึ่งก็คือตัวแปรด้านบุคคลไป แต่อย่างไรก็ดี ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านบุคคลเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ เพียงแต่ต้องอาศัยองค์ประกอบอื่น ๆ มาเป็นองค์ประกอบด้วย

อย่างไรก็ดี ตัวแปรด้านบุคคลจะส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความมุ่งมั่น เป็นไปตาม **สมมติฐาน** แสดงว่า ความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการที่นักวิชาการพัฒนาชุมชนมีการสร้างการมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวกกระบวนการกลุ่ม การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม การชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายและการคิดเชิงบวก และมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ กล่าวคือ ถ้านักวิชาการพัฒนาชุมชนมีพฤติกรรมดังกล่าว จะส่งผลต่อความมุ่งมั่นอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ สอดคล้องกับที่ Ajzen (1988) ที่นำเสนอทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน มีรายละเอียดที่น่าสนใจคือ ความมุ่งมั่นตั้งใจจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมไปสู่ความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยปัจจัยส่วนบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

ปัจจัยด้านบุคคลไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน **ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน** นั้นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญการเป็นวิทยากรกระบวนการได้ให้ความเห็นสนับสนุนประเด็นนี้อย่างน่าสนใจ กล่าวคือ นักวิชาการพัฒนาชุมชนจะรับรู้ว่าคุณเองนั้นมีความสามารถจนเป็นที่ยอมรับของชุมชน ก็ต่อเมื่อได้มีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรกระบวนการ และจัดเวทีชุมชนจนประสบความสำเร็จ ประสบการณ์ที่ผ่านพบจะหล่อหลอมให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนเกิดการรับรู้ว่าคุณเองนั้นมีความสามารถที่จะจัดกระบวนการเรียนรู้ชุมชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า โดยบริบทของนักวิชาการพัฒนาชุมชนที่มีบุคลิกเป็นคนเบื้องหลัง ทำงานแบบปิดทองหลังพระ ดังนั้น ประเด็นนี้เองจะเป็นไปได้ว่านักวิชาการพัฒนาชุมชนจึงไม่รู้สึกว่าคุณปัจจัยด้านบุคคลส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สมมติฐานข้อที่ 2 ตัวแปรสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความมุ่งมั่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ **เป็นไปตามสมมติฐาน** แสดงว่าความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรเครือข่าย และตัวแปรการยอมรับนวัตกรรม ในส่วน

ของตัวแปรเครือข่ายพบว่า การที่นักวิชาการพัฒนาชุมชนมีเครือข่ายการทำงานในพื้นที่ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ ดังที่ Lau and Shaffer (1999: 227) ได้ทำการศึกษาความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยนำทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับ อาทิตยา พองพรหม (2553) ได้ศึกษาพบว่า กระบวนการเครือข่ายสามารถเสริมศักยภาพการพัฒนาชุมชนได้ เป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เอื้อให้เกิดการติดต่อสื่อสารและเครือข่ายการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้เกิดความสัมพันธ์ใหม่ และสร้างความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์เดิม เสริมโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพื่อเข้าถึงบริการภาครัฐได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ยอดชาย ผ้าเจริญ (2547) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ของวิทยากรกระบวนการจะมุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญต่อการสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชน นอกจากนี้ Eby *et al.* (2005: 367-399) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย พบว่า หนึ่งในตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัย คือ การสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนั้นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยากรกระบวนการพบว่า นักวิชาการพัฒนาชุมชนได้รับการปลูกฝังให้ทำงานกับชาวบ้าน กับชุมชน การทำงานต้องอาศัยผู้เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือเกื้อกูล ช่วยสนับสนุนผลักดัน งานจึงจะประสบความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วลัยพร ศิริภิรมย์ (2551) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี นั้นแสดงว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ จะต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง เช่นเดียวกันกับนักวิชาการพัฒนาชุมชนที่ต้องมีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับภาคที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

ในส่วนตัวแปรการยอมรับนวัตกรรม พบว่า นักวิชาการพัฒนาชุมชนให้ความสำคัญต่อการนำนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการซึ่งส่งผลให้การทำหน้าที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการพบว่า นวัตกรรม คือการประยุกต์เทคโนโลยี อุปกรณ์ วิธีการที่เหมาะสมเพื่อนำมาเสริมประสิทธิภาพของการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่ทันสมัยหรือใหม่เสมอไป แต่ต้องเลือกให้เหมาะกับบริบทของชุมชน สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องมีหลักที่ชัดเจนว่า นวัตกรรมนั้นจะช่วยเสริมให้กลุ่มเป้าหมายสนใจ เข้าใจ สนุก รับรู้ได้มากขึ้น มีส่วนร่วมมากขึ้น ถ้าเราสามารถทำให้กลุ่มเป้าหมายรับรู้ได้ดีขึ้น เข้าใจเรื่องที่เรากำลังสื่อสารได้มากขึ้น สนุกกับกระบวนการ มีส่วนร่วมได้มาก ก็จะเป็นโอกาสในการสร้างความสำเร็จในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับที่ สาโรช โศภีรักษ์ (2547: 8) ที่

ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของครู
 เกียรติยศในประเทศไทย พบว่านวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษามีประโยชน์อย่างยิ่งต่อ
 การเรียนการสอน โดยระบุว่านวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษาส่งผลให้ประสบความสำเร็จจน
 ได้รับคัดเลือกเป็นครูเกียรติยศ นอกจากนั้น นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544: 114-118) ได้กล่าวถึง
 คุณลักษณะของวิทยากรที่ประสบความสำเร็จประการหนึ่งว่า วิทยากรต้องแสวงหาความรู้และ
 เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ และอิทธิพลของการยอมรับนวัตกรรมยังสอดคล้องกับที่ Zhan Jun
 (2006) และ Antoncic and Hisrich (2001) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม
 ของพนักงานพบว่า การกระทำที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นการสร้างแนวคิดใหม่ที่ดีและแตกต่างจาก
 เดิม และสามารถนำมาสร้างเป็นโอกาสใหม่ในการดำเนินงาน ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพ
 สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น สมชัย พรจินดารักษ์ (2545) ได้ค้นพบว่า การใช้เทคโนโลยี
 การฝึกอบรมจะส่งผลให้วิทยากรประสบความสำเร็จ ที่กล่าวมาเห็นได้ว่าทั้งเครือข่าย และ
 การยอมรับนวัตกรรมนั้น เป็นอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ
 สอดคล้องกับที่ วิทยา นาควัชระ (2544: 111-112) ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลที่จะประสบความสำเร็จและ
 ความสำเร็จในชีวิตได้มากกว่าคนอื่นนั้น ต้องมีคุณสมบัติที่ต้องหมั่นหาความรู้ใหม่ ๆ ใส่ตัวให้
 มากขึ้นอยู่เสมอ

แต่ประเด็นที่ขัดแย้งกับสมมติฐาน คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านตัว
 แปรความมุ่งมั่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เครือข่ายและการยอมรับนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบ
 ของสภาพแวดล้อมภายนอกบุคคล ไม่มีอิทธิพลเพียงพอต่อความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคคล
 สอดคล้องกับทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action) ของ Ajzen and
 Fishbein (1980) ที่กล่าวว่า ความมุ่งมั่นตั้งใจ (Intention) นั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัย 2
 ประการ ได้แก่ เจตคติเชิงพฤติกรรม (Attitude Toward the Behavior) และ อิทธิพลทางสังคม
 (Subjective Norm) ดังนั้นตัวแปรสภาพแวดล้อมจะส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความมุ่งมั่นได้นั้น
 คงต้องอาศัยเจตคติเชิงพฤติกรรมร่วมด้วย นอกจากนั้นทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of
 Planed Behavior) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนาต่อจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of
 Reasoned Action) ยังกล่าวว่า นอกจาก เจตคติเชิงพฤติกรรม (Attitude Toward the
 Behavior) และ อิทธิพลทางสังคม (Subjective Norm) ที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจของ
 บุคคลแล้ว ยังพบว่าปัจจัยภายในบุคคลมาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งได้แก่ ทักษะความสามารถ และ
 อารมณ์ความรู้สึก ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้เป็นปัจจัยที่นอกเหนือจากตัวแปรสภาพแวดล้อม จึงเป็น
 สาเหตุให้ตัวแปรสภาพแวดล้อมไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความมุ่งมั่น

สมมติฐานข้อที่ 3 ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตนส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จ
 ในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความมุ่งมั่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตนส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากร กระบวนการ **เป็นไปตามสมมติฐาน** แสดงว่าความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ ต้องอาศัยการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นได้จนประสบความสำเร็จได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ตามที่ Bandura (1997: 21) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) ว่ามนุษย์รับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นได้จนประสบความสำเร็จ และมีความคาดหวังว่าผลที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมนี้จะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ดังนั้นทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง จึงสามารถอธิบายถึงความสำเร็จในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการในแต่ละครั้ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนจะมีความเชื่อมั่นที่จะดำเนินกระบวนการ (การแสดงพฤติกรรม) โดยอาศัย การสังเกต การทำกับตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองมากำหนดพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีงานวิจัยหลากหลายที่สนับสนุนว่า การรับรู้ความสามารถแห่งตนส่งผลต่อพฤติกรรมทางบวกของบุคคลในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังที่ กิตตา พุ่มพงษ์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงานความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .62 นอกจากนี้ บิลันธนา ลัมพชา (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตตู้เย็น กรณีศึกษา บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจภายใน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 25

นอกจากนั้นตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตนยังส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความมุ่งมั่นเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับ Bandura (1997: 21) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการแสดงพฤติกรรมสู่ความสำเร็จ เพราะเป็นการกำหนดพฤติกรรมที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังเป็นสิ่งที่เสริมความมั่นใจในตัวเองที่จะผลักดันให้แสดงพฤติกรรมด้วยความมั่นใจ ส่งผลให้การทำหน้าที่เป็นวิทยากรประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ Lau and Shaffer (1999: 225-230) ได้ศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและอัตนัย พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพล

ทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ ประเด็นนี้ยังสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการที่พบว่า การที่วิทยากรกระบวนการเกิดการรับรู้ความสามารถแห่งตนว่าตนเองมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นได้เกิดจากการที่ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเครือข่าย ที่ช่วยเหลือ เอื้อประโยชน์ ประสานงาน ผลักดันในงานที่รับผิดชอบ จะสร้างให้เกิดเป็นความมั่นใจในตนเอง ทำให้รับรู้ว่าจะตนเองนั้นมีความสามารถที่จะทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการได้เป็นอย่างดี ซึ่งการรับรู้ความสามารถแห่งตนจะเกิดขึ้นจากการที่วิทยากรกระบวนการมีการทบทวน หรือถอดบทเรียนการทำงานของตนเอง เพื่อให้เห็นถึงข้อผิดพลาด และนำมาปรับปรุงแก้ไข จนเกิดเป็นประสบการณ์ที่หลากหลาย สร้างความมั่นใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ โดยเฉพาะถ้ามีพี่เลี้ยงที่ดีที่สามารถแนะนำ ให้คำปรึกษา จะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้วิทยากรกระบวนการเกิดความมั่นใจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ Bandura (1997: 21) ได้กล่าวว่าการที่บุคคลจะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองจะเกิดจากการที่บุคคลนั้นได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จจากการลงมือกระทำ เนื่องจากบุคคลหากมีประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองโดยตรงว่าตนสามารถกระทำสำเร็จและเกิดขึ้นบ่อยครั้ง จะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง และรับรู้ว่าจะตนเองมีความสามารถในการที่จะเผชิญกับสถานการณ์ในลักษณะเดียวกับที่เคยประสบมาก่อน และมีความคาดหวังในความสามารถของตนเอง หรือมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนใน นอกจากนี้ Bandura (1997: 21) ได้กล่าวเสริมว่าการที่บุคคลได้เห็นตัวแบบ หรือประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) โดยเห็นจากตัวแบบที่มีชีวิต (Self-Modeling) และ/หรือตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Modeling) ซึ่งตัวแบบที่มีชีวิต (Self-Modeling) เป็นตัวแบบที่เป็นบุคคลที่มีชีวิตที่มีความคล้ายคลึงกัน มีความสามารถใกล้เคียงกับผู้สังเกต ซึ่งตัวแบบนี้มีกลยุทธ์ในการปรับตัวได้ดีเมื่อพบกับปัญหา และควรเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงหรือเป็นที่ยอมรับในสายตาของผู้สังเกต สำหรับตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Modeling) เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านทางสื่อต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยภาพและเสียง การรับรู้ความสามารถแห่งตนที่เกิดขึ้นจากการสนับสนุนตัวแบบนี้จะผ่านการสังเกตจากตัวแบบ ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ กระบวนการตั้งใจ (Attentional Processes) กระบวนการเก็บจำ (Retention Processes) กระบวนการกระทำ (Production Processes) และ กระบวนการจูงใจ (Motivation Processes) เมื่อบุคคลสังเกตเห็นตัวแบบและได้เห็นคุณค่าของพฤติกรรมที่ตัวแบบได้แสดงออกมา บุคคลจะแปลงข้อมูลที่ตัวแบบได้แสดงออกไป โดยการจัดระบบโครงสร้างทางปัญญาเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำ สู่การปฏิบัติซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ

สมมติฐานข้อที่ 4 ตัวแปรความมุ่งมั่นส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรความมุ่งมั่นส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับที่ Ajzen (1988) ที่

นำเสนอทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน มีรายละเอียดที่น่าสนใจคือ ความมุ่งมั่นตั้งใจจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับที่ สุรพล จันทราปัทย์ และชูเกียรติ รักซ้อน (2534:1) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่ทำหน้าที่วิทยากรได้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ในทางบวก อุทิศตน และตั้งใจจริงต่อการทำหน้าที่ เช่นเดียวกับที่ วิจิตร อวระกุล (2540: 208-219) ได้กล่าวถึงหลักการคัดเลือกวิทยากรฝึกอบรมว่า สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณา คือ วิทยากรต้องมีความตั้งใจในการสอนและการถ่ายทอด นอกจากนั้นสมাপันธ์ของการเป็นอาสาสมัครที่เป็นเลิศ (The Partnership to Advance Volunteer Excellence, 2007: 1-9) ได้เสนอสมรรถนะด้านการงานที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพของวิทยากรกระบวนการว่าหนึ่งในองค์ประกอบสมรรถนะ คือ ความมุ่งมั่น นอกจากนั้น กฤษณพงษ์ จุฑะกนก (2539) ได้ศึกษาถึงบทบาทของพัฒนากรซึ่งทำหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการในชุมชนของพื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทของพัฒนากรใน อบต. ได้แก่ ทักษะที่ดีของพัฒนากร ความตั้งใจจริง ความมานะ บากบั่น พากเพียรที่จะต่อสู้กับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนากร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ชุมชน และสร้างตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน โดยใช้วิธีวิทยาแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวางกรอบแนวคิดของการวิจัยในรูปแบบโครงสร้างเชิงเส้น

ประชากรในการวิจัยเป็นข้าราชการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จำนวน 5,146 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากนักวิชาการพัฒนาชุมชนทั่วประเทศ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน นอกจากนั้นยังมีผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยากรกระบวนการจากหน่วยงานภาครัฐจำนวน 5 คน ซึ่งได้จากการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการระบุคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง (Latent Variable) จำนวน 5 ตัวแปร ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variables) คือ 1) ตัวแปรแฝงภายนอกด้านบุคคล (PER) ประกอบด้วย การสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดี (PRA) การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม (ACT) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (ENV) การชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย (REC) และการคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ (ATT) 2) ตัวแปรแฝงภายนอกด้านสภาพแวดล้อม (PHENO) ประกอบด้วย เครือข่าย (NET) และการยอมรับนวัตกรรม (INN) 3) ตัวแปรแฝงภายในด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถแห่งตน (SEL) 4) ตัวแปรแฝงภายในด้านความมุ่งมั่น (INTEN) ประกอบด้วย ความมุ่งมั่น (INT) 5) ตัวแปรแฝงภายในด้านความสำเร็จในอาชีพ (SUC) ประกอบด้วย ความสำเร็จด้านการทำงาน (WOR) ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (REL) และความสำเร็จด้านการเงิน (FIN)

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือ 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถาม และ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามตัวแปรด้านบุคลิกของวิทยากรกระบวนการ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมของวิทยากรกระบวนการ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตนของวิทยากรกระบวนการ ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามตัวแปรด้านความมุ่งมั่นของวิทยากรกระบวนการ และส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามตัวแปรด้านความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้นำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 คน หลังจากนั้นปรับปรุงตามที่ได้รับคำแนะนำ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักวิชาการพัฒนาชุมชน จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97 ในส่วนของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ชุมชน

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตรวจสอบความตรงของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS และนอกจากนั้นใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

สรุปผลการวิจัย

1. ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน

1.1 ตัวแปรด้านบุคลิกส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความมุ่งมั่น เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แต่ตัวแปรด้านบุคลิกไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และตัวแปรด้านบุคลิกไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตนไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

1.2 ตัวแปรสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยาการ
กระบวนการ เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แต่ตัวแปรสภาพแวดล้อมไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านตัว
แปรความมุ่งมั่น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

1.3 ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตนส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ
วิทยาการกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความมุ่งมั่น เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

1.4 ตัวแปรความมุ่งมั่นส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการ
เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

2. ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนมีความ
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี กล่าวคือ ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 96.43 ที่องศาอิสระเท่ากับ
49 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.94 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.91 และ
ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) = 0.01 โดยปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน และปัจจัยด้านความมุ่งมั่น สามารถ
อธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการได้ร้อยละ 79

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการในการจัดการเรียนรู้
ชุมชน ของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน และปัจจัยด้านความมุ่งมั่น โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการ (SUC) สูง
ที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (PHENO) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.69
รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ
0.32 ปัจจัยด้านความมุ่งมั่น (INTEN) มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.21 และปัจจัยด้าน
บุคคล (PER) มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.09 แสดงว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
(PHENO) ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) ปัจจัยด้านความมุ่งมั่น (INTEN)
และปัจจัยด้านบุคคล (PER) มีอิทธิพลทำให้วิทยาการกระบวนการประสบความสำเร็จในอาชีพ
โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (PHENO) มีอิทธิพลทำให้บรรลุความสำเร็จได้สูงกว่าปัจจัยด้าน
การรับรู้ความสามารถแห่งตน (SELF) ปัจจัยด้านความมุ่งมั่น (INTEN) และปัจจัยด้านบุคคล
(PER)

ข้อเสนอแนะ

ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของ นักวิชาการพัฒนาชุมชน เป็นงานวิจัยที่ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากร กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของ นักวิชาการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ ความสามารถแห่งตน ปัจจัยด้านความมุ่งมั่น และปัจจัยด้านบุคคล ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงขอ เสนอแนะประเด็นที่น่าสนใจต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการในชุมชน ทั้ง ในมิติของกรมการพัฒนาชุมชน และมิติของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลำดับความสำคัญที่จะ พิจารณาตามผลการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อกรมการพัฒนาชุมชน ในฐานะของหน่วยงานต้นสังกัดของ นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรดำเนินการดังนี้

1. กรมการพัฒนาชุมชนควรให้ความสำคัญต่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งเครือข่ายการทำงานในชุมชน เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือ เกื้อกูล และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีระบบที่ สนับสนุนในการติดต่อสื่อสารในเครือข่ายที่สะดวกรวดเร็ว ตลอดจนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างเครือข่ายกันเอง
2. กรมการพัฒนาชุมชนควรดำเนินการทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (MOU) ที่ทำงานในลักษณะการพัฒนาพื้นที่ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ มีนโยบายร่วมกันในการ พัฒนาความสัมพันธ์ในเครือข่ายระดับหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนมี ช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถประสานงานกันได้เป็นอย่างดี
3. กรมการพัฒนาชุมชนต้องให้ความสำคัญต่อกระบวนการยอมรับนวัตกรรมที่ นักวิชาการพัฒนาชุมชนสามารถนำมาประยุกต์กับงานวิทยากรกระบวนการในชุมชน นวัตกรรม ที่กล่าวถึงมีทั้งในรูปแบบคิดค้นใหม่ทั้งหมด และการพัฒนาต่อยอดจากเทคโนโลยีเดิม ซึ่งต้อง อาศัยนโยบายของส่วนกลางที่จะสนับสนุนผลักดัน และเปิดโอกาสให้กับนักวิชาการพัฒนา ชุมชนในการนำนวัตกรรมที่มีประโยชน์มาใช้เสริมการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ กรมการพัฒนาชุมชนอาจทำโครงการประกวดนวัตกรรมสำหรับงานวิทยากรกระบวนการ เพื่อให้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องเกิดความตื่นตัวในการคิดค้น ทดลอง และพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อไป

4. กรมการพัฒนาชุมชนจะต้องเสริมสร้างให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนเล็งเห็นความสามารถของตนเองด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถทำได้โดยการจัดทำตัวชี้วัดคุณลักษณะวิทยากรกระบวนการ เพื่อจัดระดับทักษะด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ สามารถวางแผนการพัฒนานักวิชาการพัฒนาชุมชนให้ก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพวิทยากรกระบวนการได้อย่างมีคุณภาพ

5. กรมการพัฒนาชุมชนต้องสร้างโอกาสให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนได้มีโอกาสในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ มีระบบพี่เลี้ยงโดยให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนที่เป็นวิทยากรกระบวนการรุ่นพี่ช่วยเหลือให้คำแนะนำ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตัววิทยากรกระบวนการเอง

6. กรมการพัฒนาชุมชนควรพิจารณาจัดอบรมหลักสูตรวิทยากรกระบวนการให้กับนักวิชาการพัฒนาชุมชน โดยแบ่งเป็นหลักสูตรขั้นต้นสำหรับข้าราชการใหม่ เพื่อให้เกิดพื้นฐานความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และการทำงานของวิทยากรกระบวนการ และหลักสูตรขั้นสูงสำหรับพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการขั้นสูงเพื่อเพิ่มเติมเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ ของการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ

ข้อเสนอแนะต่อนักวิชาการพัฒนาชุมชน นักวิชาการพัฒนาชุมชนถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดต่อการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อนักวิชาการพัฒนาชุมชนดังนี้

1. นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรให้ความสำคัญต่อเครือข่ายการทำงานในชุมชน เพื่อให้เกิดกลยุธยามีมิตรที่ดีต่อกัน สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างเครือข่ายเป็นไปด้วยดีทั้งในรูปแบบทางการ และแบบไม่เป็นทางการ

2. นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรใช้หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้อง ให้ความช่วยเหลือในทุกรูปแบบที่สามารถทำได้ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจกันในพื้นที่

3. นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรชวนขยายเสาะแสวงหาซึ่งนวัตกรรมที่สามารถนำมาประยุกต์กับงานวิทยากรกระบวนการในชุมชนได้ นำนวัตกรรมนั้นมาทดลองใช้งาน และติดตามผลการใช้นวัตกรรม โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงพัฒนาควบคู่ไปกับการทดลองใช้นวัตกรรมนั้นด้วย ก็จะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งในเชิงวิชาการ และได้นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิทยากรกระบวนการด้วย

4. นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรใส่ใจในการพัฒนาทักษะด้านการเป็นวิทยากร กระบวนการ มีการวางแผนการพัฒนาตนเองให้สามารถก้าวเดินในเส้นทางอาชีพวิทยากร กระบวนการได้อย่างมีคุณภาพ

5. นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรแสวงหาโอกาสในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ อย่างสม่ำเสมอ โดยการปรึกษากับผู้มีความรู้ ประสบการณ์กับเรื่องที่ต้องสอนหรือถ่ายทอด ความรู้เพื่อสร้างความมั่นใจให้ตนเอง

6. นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองในเชิงของความรู้ ทักษะ ด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ โดยการเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ทาง กรมการพัฒนาชุมชนจัดขึ้น หรือการอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นเรื่องที่มีประโยชน์ สามารถนำมาประยุกต์กับการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการได้

ในภาพรวมของปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมา ควรส่งเสริมในรูปแบบของการบูรณาการไม่ แยกส่วน ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนควรทบทวน และกำหนดการใช้บุคลากรด้านการพัฒนาชุมชน ให้มีความชัดเจน โดยระบุหน้าที่ด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน ของนักวิชาการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เกิดระบบในการรองรับภาระงานต่าง ๆ สนับสนุนกิจกรรมที่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ของเครือข่ายในพื้นที่ การฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น รวมทั้ง การเปิดให้โอกาสให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนได้นำนวัตกรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำหน้าที่มา ปรับใช้กับงานการจัดการเรียนรู้ชุมชน ส่วนตัวนักวิชาการพัฒนาชุมชนเอง ต้องมีความตระหนัก ว่าภารกิจด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการเป็นภารกิจที่มีความสำคัญทั้งต่อการพัฒนาชุมชน และการพัฒนาตนเองของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ทั้งยังช่วยส่งเสริมให้การทำงานในด้านอื่น ๆ ได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพวิทยากร กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ซึ่งผลการวิจัยสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อสร้างวิทยากรกระบวนการในระดับ ชุมชนท้องถิ่น ให้มีความพร้อมที่จะนำองค์ความรู้ของตนเอง และของชุมชน ถ่ายทอดสู่ผู้ที่สนใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มตั้งแต่ระบบการคัดสรรนักวิชาการพัฒนาชุมชนที่มีความเหมาะสมใน การทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน ต้องมีคุณลักษณะสอดคล้องกับ ปัจจัยที่พบในงานวิจัย กล่าวคือ นักวิชาการพัฒนาชุมชนนั้นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถ

ทำงานร่วมกับเครือข่ายในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี รวมทั้งต้องมีความสนใจและชวนชวนในการนำนวัตกรรมที่มีประโยชน์มาใช้ในการทำงาน นอกจากนั้นยังต้องมีเชื่อมั่นในความสามารถของตน และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน รวมทั้งมีทักษะพื้นฐานทางด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ โดยอาจจะพัฒนาเครื่องมือในการพิจารณาคุณสมบัติที่กล่าวมาในลักษณะของแบบวัด แบบทดสอบ แบบสังเกต เป็นต้น

จากนั้นนำผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาพัฒนาด้วยเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อาจจะพัฒนาเป็นระบบการฝึกอบรมวิทยากรกระบวนการที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งหลักสูตรการอบรมต้องให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จตามผลการวิจัย เน้นที่การอบรมแบบมีส่วนร่วม สร้างเครือข่ายระหว่างการอบรม และพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการตลอดจนความเชื่อมั่นในความสามารถของตน และความมุ่งมั่นตั้งใจ

นอกจากกรมการพัฒนาชุมชนที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของนักวิชาการพัฒนาชุมชนแล้ว ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน เช่น กรมส่งเสริมการเกษตร สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เป็นต้น สามารถนำตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการที่ค้นพบนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดที่มีภารกิจใกล้เคียงกับนักวิชาการพัฒนาชุมชน ในขณะเดียวกัน สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตด้านการพัฒนาชุมชนได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้มีขั้นตอนการวิจัย 2 ระยะ เริ่มต้นจากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ชุมชน โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในเชิงปริมาณโดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบ การวิเคราะห์หือทธิพล ระยะที่ 2 ตรวจสอบตัวแบบที่ได้ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ เพื่อยืนยันผลการวิจัยก่อนสรุปเป็นตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสำหรับการอธิบายความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ในชุมชน ซึ่งการวิจัยยังมีประเด็นที่ควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม โดยเฉพาะตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ ผลการวิจัย เช่น จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลสูงสุดต่อ ความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ ดังนั้น ควรพิจารณาเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมในบริบทของการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการในชุมชน เช่น การใช้เทคโนโลยี ของนักวิชาการพัฒนาชุมชน เป็นต้น

2. งานวิจัยครั้งนี้พบว่า เครือข่ายการทำงานในชุมชนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อ ความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ ดังนั้นควรมีการศึกษาเชิงลึกถึงรายละเอียด หรือ รูปแบบที่สำคัญ ที่มีความสัมพันธ์กันกับเครือข่าย โดยเฉพาะในบริบทของนักวิชาการพัฒนา ชุมชนในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการในชุมชน

3. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการกับกลุ่มอื่น ๆ ที่ มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยใช้วิธีวิจัยที่ใกล้เคียงกันนี้ เพื่อเปรียบเทียบและหาจุดร่วมของตัวแบบ ที่เหมาะสมในการพัฒนาข้าราชการที่รับผิดชอบด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการในชุมชน ต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กนกวรรณ ทองฉวี. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองบทบาท
อาจารย์ในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในสถาบัน กับ
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล สถาบันการศึกษา
พยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กริช แร่งสูงเนิน. 2554. การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย **SPSS** และ **AMOS** เพื่อการวิจัย.
กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พี. (1991) จำกัด.
- กรมการพัฒนาชุมชน. 2552. คำจำกัดความความรู้ และทักษะประจำตำแหน่งงานใน
ระบบราชการพลเรือนไทย (Online).
http://61.19.244.9/personel/form/sjd/mattatan_tumnang.pdf, 19 ธันวาคม 2553.
- กฤษณพงษ์ จุฑะกนก. 2539. บทบาทของพัฒนาการในองค์การบริหารส่วนตำบล :
กรณีศึกษา. กรมการพัฒนาชุมชน. (อัดสำเนา).
- กิริดา พุ่มพงษ์. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง
คุณลักษณะงานความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะ
เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. 2546. การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ (**Competencies**
– **based Approach**). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นาโกต้า.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. 2542. การใช้เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
สรรพสามิต 1.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2546. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของเขาวงกตของเขาวงกตสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการทดสอบและวัดผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2544. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

ดุสิต เดชสำราญ. 2543. คุณลักษณะวิทยากรตามความต้องการของผู้บริหารธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทวีศักดิ์ นพเกษร. 2545. วิทยากรกระบวนการกับวิกฤตเกษตรกร. พิษณุโลก: สถาบันพัฒนาสืแยกอินโดจีน.

ทรงพล วิชัยทกะ และคณะ. 2546. วิทยากรกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร: หจก. บางกอกบลิ๊อค.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2545. โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543. "ธรรมชาติของศาสตร์ทางการศึกษาและวิธีวิทยาการศึกษา." วารสารวิธีวิทยาการวิจัย ปีที่ 13 (2): 33-72.

นาฏยา ศรีสายันต์. 2545. บทบาทของพัฒนากรในการพัฒนาชนบทไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิพนธ์ ไทยพานิช. 2535. เทคนิคการเป็นวิทยากร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิรันดร์ จุลทรัพย์. 2544. กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ประภาพรรณ อุ่นอบ. 2550. การศึกษาและความรู้ทางเลือกเพื่อความเป็นไท: ขบวนการและปฏิบัติการในโรงเรียนชาวนา. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

ประเวศ วะสี และไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. 2546. กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร. (อัสสัมนา).

ปิลันธนา ลัมพชา. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตตู้เย็นกรณีศึกษา บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิณผกา พิณวานิช. 2549. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทประกันชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทอเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสซัวรันส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เผ่า อนันต์จิ๋ว. 2546. รายงานการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. สถาบันพระบรมราชชนก และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.

ยอดชาย ผ้าเจริญ. 2547. การพัฒนากลยุทธ์ของวิทยากรกระบวนการอำเภอเพื่อการจัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ราชกิจจานุเบกษา. 2552. เล่มที่ 126 ตอนที่ 23ก, หน้า 14.

วลัยพร ศิริภิรมย์. 2552. การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เอกสารรวมงานวิจัยของสกว.

วิจิตร อวาทกุล. 2540. การฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิทยา นาควัชร. 2544. วิธีเลี้ยงลูกให้ เก่ง ดี และมีสุข IQ EQ MQ AQ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2532. “โมเดลเชิงสาเหตุ: การสร้างและการวิเคราะห์.” วิธีวิทยาการวิจัย ปีที่ 4 (3): 1-24.
- สมคิด อิสระวัฒน์. 2542. ก้าวแรกสู่การเป็นวิทยากร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ O.N.G..
- สมชัย พรจินดารักษ์. 2545. สมรรถวิสัยของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สาโรช ไชยรักษ์. 2547. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของครูเกียรติยศในประเทศไทย (Online). <http://www.lib.ku.ac.th/KUCONF/KC4208004.pdf>, 26 สิงหาคม 2555.
- สุวรรณ จันทรประเสริฐ. 2538. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับเจตนาและพฤติกรรมการเลือกสถานภาพพยาบาลคู่สัญญา หลักของผู้ประกันตนในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลสาธารณสุขบัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุพล จันทรปัทย์ และ ชูเกียรติ รักซ้อน. มปป.. เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตร วิทยากรฝึกอบรม. กองฝึกอบรม กรมวิชาการเกษตร. (อัดสำเนา).
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. 2548. คู่มือการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและวิทยาการกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548. การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสยามสปอร์ต จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. (ร่าง) ยุทธศาสตร์
ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 (Online).
<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>., 24 พฤษภาคม 2554.

อนุวัฒน์ ศุภชุตikul. 2542. **Facilitator** กับการเพิ่มประสิทธิภาพของทีม. พิมพ์ครั้งที่ 4.
นนทบุรี: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.

อาทิตยา พงพพรม. 2553. **เครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม.

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. 2543. “การใช้ Competency ในการบริหารบุคคล.” **วารสารการ
บริหารคน** ปีที่ 12 (ธันวาคม 2543): 11-13.

อ้อม ประนอม. 2552. **วิทยาการสำหรับวิทยากร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ห้าง
หุ้นส่วนจำกัด นวสาน์การพิมพ์.

Ajzen, I., and M. Fishbein. 1980. **Understanding Attitudes and Predicting Social
Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall.

Ajzen, I. 1988. **Attitudes, Personality, and Behavior**. Milton-Keynes, England: Open
University Press & Chicago, IL: Dorsey Press.

Antonicic, B. and R. D. Hisrich. 2001. “Entrepreneurship: Construct Refinement and
Cross Cultural Validation.” **Journal of Business Venturing** 16: 495-527.

Bandura, A. 1977. **Social Learning Theory**. New Jersey: Prentice-Hall.

_____. 1986. **Social Learning Theory** (Online).
<http://www.indiana.edu/~educp540/bandsc.htm>., 29 พฤศจิกายน 2553.

_____. 1997. **Self-Efficacy: The Exercise of Control of Control**. New York:
W.H. Freeman and company.

Baron, R. A. and D. Byrne. 1996. **Social Psychology**. Boston: Allyn and Baco.

Boyatzis, R. E. 1982. **The Competent Manager: A Model for Effective Performance**.
New York: John Wiley & Sons, Inc.

Castaneda, M., T. A. Kolenko. And R. J. Aldag. 1999. "Self-management Perceptions and Practices: A Structural Equations Analysis." **Journal of Organizational Behavior** 20: 101-120.

DuBrin, A. J. 1994. **Applying Psychology Individual and Organizational Effectiveness**. New Jersey: Prentice Hall.

Eby, L. T. *et al.* 2005. "Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis." **Personal Psychology** 58: 367-408.

Gattiker, U. and L. Larwood. 1986. "Subjective career success: a study of managers and support personnel." **Journal of Business and Psychology** 1: 78-94.

Iles, P., C. Mabey and I. Robertson. 1990. "HRM practices and employee commitment: possibilities, pitfalls and paradoxes." **British Journal of Management** 1: 147-157. cited Thomson, R. and C. Mabey. 1994. **Developing Human Resources**. Oxford: Butterworth - Heinemann.

International Association of Facilitators. 2003. **Foundational Facilitator Competencies** (Online). <http://www.iaf-world.org/index/Certification/CompetenciesforCertification.aspx#a.>, March 14, 2011.

Judge, T. A. *et al.* 1995. "An empirical investigation of the predictors of executive career success." **Personnel Psychology** 48: 485-519.

Kline, R. B. 2005. **Principle and Practice of Structural Equation Modeling**. New York: The Guilford Press.

- Klob, J. A. 2004. "Initial Contracting Issues in Small Group Facilitation." **Industrial and Commercial training** 36: 207-209.
- Klob, J. A. and W.J. Rothwell. 2002. "Competencies of Small Group Facilitators: What Practitioners View as Important." **Journal of European Industrial Training** 26: 200-203.
- Knoke, D. and J. H. Kuklinski. 1982. **Network Analysis**. Indiana university. USA.
- Lau, V. P. and M. A. Shaffer. 1999. "Career success: the effects of personality." **Career Development International** 4: 225-230.
- _____. 2002. **Entrepreneurial Career Success in The Context of Southeast Asian Values: Scale and Model Development and Assessment** (Online). <http://net2.hkbu.edu.hk/~brc/CCMP200206.PDF>., February 24, 2011.
- Melamed, T. 1995. "Career Success: The Moderating Effect of Gender." **Journal of Vocational Behavior** 47: 35-60.
- Pedhazur, E. J. 1997. **Multiple Regression in Behavioral Research**. 3rd ed. Orlando, FL: Harcourt Brace.
- Pierce, V. 2003. **Facilitator Competencies** (Online). <http://www.iaf-world.org/i4a/pages/index.cfm?pageid=3500-29k>., March 14, 2011.
- Pierce, V., D. Cheesebrow and L. M. Bruan. 2000. "Facilitator Competencies." **Group facilitation** 2: 24-31.
- Plastrick, P. and M. Taylor. 2006. **Net Gains: A Handbook for Network Building Seeking Social Change**. Version 10.

Rogers, E. M. 1995. **Diffusion of Innovation**. 4th ed. New York: Free Press.

Roger Stuart and Len Holmes. 1982. "Successful Trainer Styles." **Journal of European Industrial Training**. 6: 17-23.

Rupert N. E. and L. H. Edwin. 1978. **Foundation of Vocational Education**. 2nd Edition. Ohio: Charles E. Merrill Publishing Company.

Rylatt, W. J. and H. C. Kazanas. 1994. **Creating Training Miracles**. Sydney: Prentice – Hall.

Schwarz, R. M. 2002. **The Skilled Facilitator: A Comprehensive Resource for Consultants, Facilitators, managers and Coaches**. San Francisco: Jossey-Bass.

Spencer, L. M. and S. M. Spencer. 1993. **Competency at Work: Models for Superior Performance**. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Stajkovic, A. E. and F. Luthans. 1998. "Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis." **Psychological Bulletin** 124: 240-261.

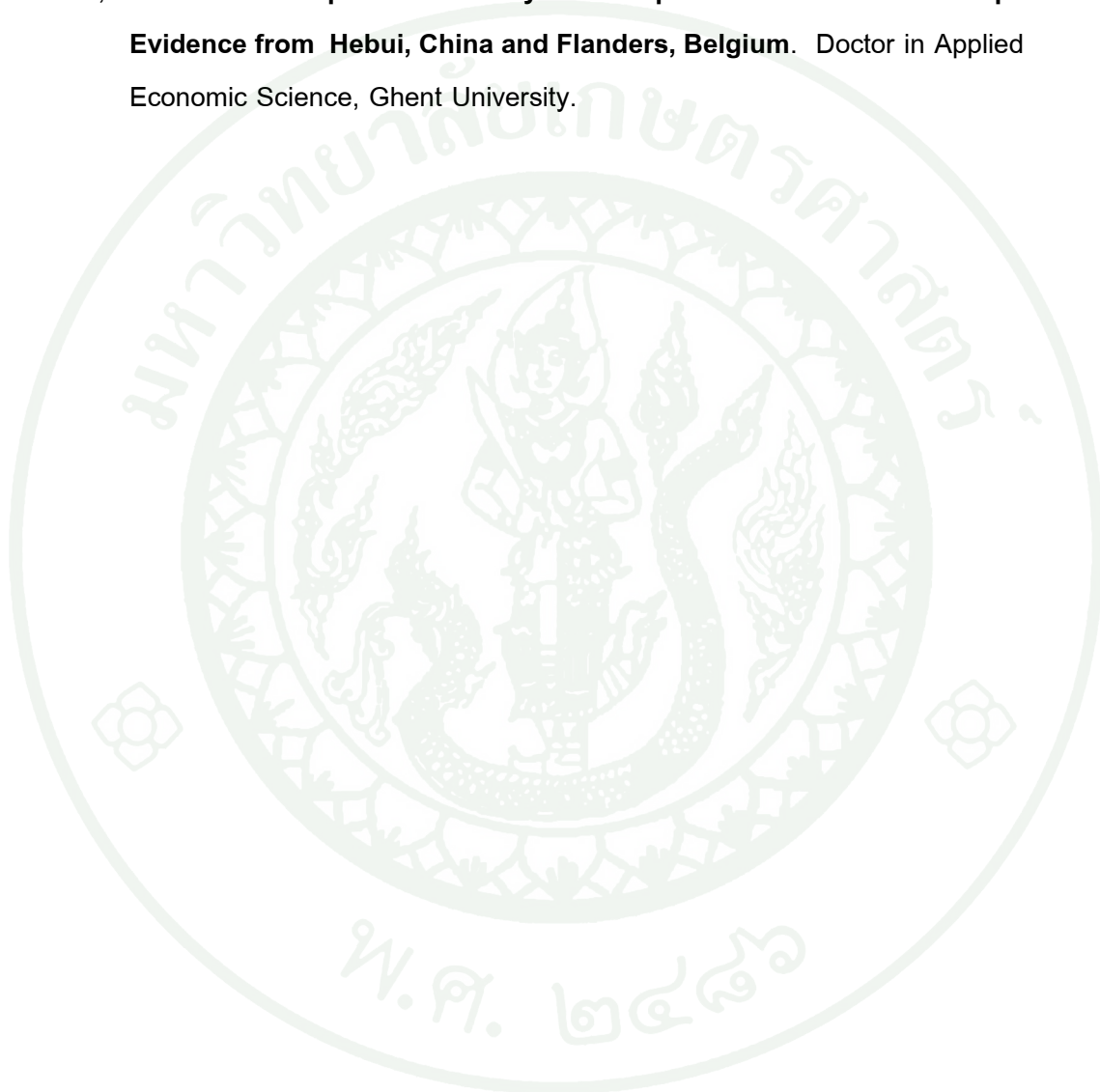
Steven, J. 1986. **Applied Multivariate Statistic for the Social Sciences**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Sturges, J. 1999. "What it means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages." **British Journal of Management** 10: 239-252.

The Partnership to Advance Volunteer Excellence. 2007. **Competency model, roles and responsibilities for program evaluator training facilitators** (Online).
[http://www.abet.org/Linked%20Documents-UPDATE/PAVE/Train%20Trainer%20Competencies %20FINAL.pdf](http://www.abet.org/Linked%20Documents-UPDATE/PAVE/Train%20Trainer%20Competencies%20FINAL.pdf), March 14, 2011.

Wehmeier, S. 2000. **Oxford Advanced Learner's Dictionary**. Oxford: Oxford University Press.

Zhan, J. 2006. **Development of Theory on Entrepreneurial Orientation: Empirical Evidence from Hebei, China and Flanders, Belgium**. Doctor in Applied Economic Science, Ghent University.







รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นายทรงพล วิชัยทัตะ
หัวหน้าสำนักเลขานุการผู้ตรวจราชการกรม กรมการพัฒนาชุมชน
2. นายรักษัลล วงษ์ม่วง
หัวหน้าวิทยาลัยการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน
3. นางอุบลวรรณ อารยพงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี
กรมส่งเสริมการเกษตร
4. นายอรรถพร จินตามณี
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี
กรมส่งเสริมการเกษตร





ที่ศธ ๐๕๑๓.๑๐๙๐๗/๐๑๙

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๕๐ พหลโยธิน จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณทรงพล วิชัยบทะ

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ นิละโยธิน นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพ วิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| ๑. ดร.สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. รศ.ดร.พิรพงศ์ ทิพนาค | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

ในการทำวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นิสิตจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ในการนี้ภาควิชาฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญโดยตรง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดตรวจเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อ นิสิต จักได้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ และถูกต้องก่อนนำไปใช้จริงในการเก็บข้อมูลประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ จิวเจริญสกุล)

หัวหน้าภาควิชาอาชีวศึกษา

ภาควิชาอาชีวศึกษา

โทร.๐๒-๕๗๙-๗๑๔๓ ต่อ ๒๖๑,๒๖๒

โทรสาร ๐๒-๕๗๙-๐๒๐๓



ที่ศธ ๐๕๑๓.๑๐๙๐๗/๐๖๕

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๕๐ พหลโยธิน จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณรักษพล วงศ์ม่วง

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ นิละโยธิน นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพ วิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

๒. รศ.ดร.พิรพงศ์ ทิพนาค

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการทำวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นิสิตจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ในการนี้ภาควิชาฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญโดยตรง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อ นิสิต จักได้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ และถูกต้องก่อนนำไปใช้จริงในการเก็บข้อมูลประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ จิวเจริญสกุล)

หัวหน้าภาควิชาอาชีวศึกษา

ภาควิชาอาชีวศึกษา

โทร.๐๒-๕๗๙-๗๑๔๓ ต่อ ๒๖๑,๒๖๒

โทรสาร ๐๒-๕๗๙-๐๒๐๓



ที่ศธ ๐๕๑๓.๑๐๙๐๓/ ๐๑๕

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๕๐ พหลโยธิน จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอุบลวรรณ อารยพงศ์

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ นิละโยธิน นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพ วิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

๒. รศ.ดร.พิรพงศ์ ทิพนาค

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการทำวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นิสิตจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ในการนี้ภาควิชาฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญโดยตรง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดตรวจเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อ นิสิต จักได้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ และถูกต้องก่อนนำไปใช้จริงในการเก็บข้อมูลประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ จิวเจริญสกุล)

หัวหน้าภาควิชาอาชีวศึกษา

ภาควิชาอาชีวศึกษา

โทร.๐๒-๕๗๙-๗๑๔๓ ต่อ ๒๖๑,๒๖๒

โทรสาร ๐๒-๕๗๙-๐๒๐๓



ที่ศธ ๐๕๑๓.๑๐๙๐๗/ ๐๑๕

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๕๐ พหลโยธิน จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอรรถพร จินตามณี

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ นิละโยธิน นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพ วิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| ๑. ดร.สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. รศ.ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

ในการทำวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นิสิตจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ในการนี้ภาควิชาฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญโดยตรง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อ นิสิต จักได้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ และถูกต้องก่อนนำไปใช้จริงในการเก็บข้อมูลประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ จิวเจริญสกุล)

หัวหน้าภาควิชาอาชีวศึกษา

ภาควิชาอาชีวศึกษา

โทร.๐๒-๕๗๙-๗๑๔๓ ต่อ ๒๖๑,๒๖๒

โทรสาร ๐๒-๕๗๙-๐๒๐๓



แบบประเมินแบบสอบถามเพื่อการทำวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบความตรง

เรื่อง ตัวแบบความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน
ของนักวิชาการพัฒนาชุมชน

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....ตำแหน่ง.....

สังกัด/หน่วยงาน.....

คำชี้แจง ขอให้ท่านประเมินคำถามแต่ละข้อว่าเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ถ้าเหมาะสม กรุณา ✓
ในช่อง ตรง ถ้าไม่เหมาะสม กรุณา ✓ ในช่อง ไม่ตรง ถ้าไม่แน่ใจ กรุณา ✓ ในช่อง ไม่แน่ใจ และถ้า
ท่านคิดว่าควรแก้ไขคำถามอย่างไร กรุณาเขียนข้อเสนอแนะลงในช่องที่กำหนดให้

ข้อคำถาม	ความตรงของเนื้อหา			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	ตรง	ไม่ตรง	ไม่แน่ใจ	
ข้อมูลทั่วไป				
เพศ (ชาย, หญิง)				
อายุของท่าน _____ ปี (โปรดระบุจำนวนเต็ม)				
ระดับการศึกษาของท่าน (มัธยมศึกษาตอนต้น , มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปริญญาตรี, ปริญญาโท, ปริญญาเอก)				
ประสบการณ์ในการทำงานด้านการเป็นวิทยากรใน ชุมชน _____ ปี (โปรดระบุจำนวนเต็ม)				
ตำแหน่งปัจจุบัน (นักวิชาการพัฒนาชุมชนระดับ ชำนาญการ (C6-7) ,นักวิชาการพัฒนาชุมชนระดับ ชำนาญการพิเศษ (C8))				
ความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแบบมีอาชีพ				
ท่านมีความรู้ในเรื่องการจัดการฝึกอบรม				
ท่านมีความรู้ในเรื่องการพัฒนากระบวนการกลุ่ม				
ท่านมีความรู้ในด้านจิตวิทยา				
ท่านมีความรู้ในด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง				
ท่านมีความรู้ในบริบทของชุมชน สังคมที่เข้าไป ถ่ายทอดความรู้				

ข้อความคำถาม	ความตรงของเนื้อหา			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	ตรง	ไม่ตรง	ไม่แน่ใจ	
ท่านมีความรู้ในเรื่องราวข่าวสารทางสังคม เศรษฐกิจ และเหตุการณ์ปัจจุบัน				
การสร้างการมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม				
ท่านจัดกิจกรรมเพื่อวิเคราะห์พื้นฐานและความต้องการของผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ				
ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมกำหนดแนวทางการเรียนรู้ร่วมกัน				
ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่				
ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยกันเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้อย่างเต็มที่				
ท่านคอยอำนวยความสะดวกเพื่อให้กิจกรรมสำเร็จลุล่วง				
การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน				
ท่านมีการจัดทำแผนการสอนหรือแผนการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา และระยะเวลาทุกครั้ง				
ท่านจัดเตรียมเอกสารประกอบที่เหมาะสมกับเนื้อหา และกลุ่มผู้เรียน				
ท่านจัดเตรียมสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสถานที่และสภาพแวดล้อม				
ท่านจัดเตรียมสื่อการสอนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ของผู้เรียน				
ท่านสามารถนำสื่อการสอนมาใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี				
ท่านออกแบบกิจกรรมโดยการคำนึงถึงความเหมาะสมของขอบ ธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมทุกครั้งที่ทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ				
ท่านจัดเตรียมอุปกรณ์สำหรับการทำกิจกรรมโดยคำนึงถึงสถานที่และเวลาในการทำกิจกรรม				
ท่านใช้บทเพลงมาเป็นส่วนประกอบในการทำ				

ข้อความคำถาม	ความตรงของเนื้อหา			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	ตรง	ไม่ตรง	ไม่แน่ใจ	
กิจกรรมการเรียนรู้				
ท่านใช้กิจกรรมการแสดงผลมาเป็นส่วนประกอบในการทำกิจกรรมการเรียนรู้				
การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม				
ท่านแนะนำตัวเอง ให้ผู้เรียนรู้จักอย่างเป็นกันเอง				
ท่านซักถามพูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไป เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี				
ท่านสามารถจดจำชื่อผู้เรียนเป็นอย่างดี				
ท่านพูดคุยแลกเปลี่ยนกับผู้เรียนอย่างเป็นกันเอง				
ท่านเอาใจใส่ในการให้คำแนะนำกับผู้เรียนอย่างใกล้ชิด				
ท่านให้กำลังใจกับผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ				
ท่านกล่าวชื่นชมเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้				
เมื่อเกิดปัญหาติดขัดในกระบวนการเรียนรู้ ท่านจะเข้าไปช่วยเหลือแก้ไข				
เมื่อการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ ท่านจะแสดงความยินดีกับผู้เรียน				
ท่านสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนและสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
การชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย				
ท่านรับฟังและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง				
ท่านรับฟังอย่างตั้งใจพร้อมทั้งสบสายตากับผู้ที่พูดด้วยอย่างเอาใจใส่				
ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน				
ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพ มีคุณค่า และมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองได้				
ท่านตั้งคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้เรียนได้แสดง				

ข้อความถาม	ความตรงของ เนื้อหา			ข้อเสนอแนะเพื่อ การปรับปรุง
	ตรง	ไม่ ตรง	ไม่ แน่ใจ	
ความคิด ความเห็นได้อย่างเต็มที่				
ท่านตั้งคำถามแบบเจาะลึกเพื่อให้ผู้เรียนได้อธิบาย ประเด็นอย่างเจาะลึกเพื่อต้องการรายละเอียดของ เรื่องราว นั้น ๆ				
ท่านตั้งคำถามแบบโยนลูกเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมใน การเรียนรู้อย่างทั่วถึง				
ท่านใช้คำถามแบบปลายปิด เพื่อใช้สำหรับการค้นหา ความจริงที่เจาะจง เช่น เวลา สถานที่ บุคคล หรือเพื่ ยุติการนำเสนอของผู้เรียน				
ท่านสรุปบทเรียนทุกครั้งในกลุ่มค้นพบความรู้ที่เป็น ประโยชน์				
การคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ				
ท่านประเมินผลการทำงานของตนเองทุกครั้ง				
ท่านนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การ ทำงานครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในการที่ได้ทำหน้าที่ วิทยากรกระบวนการ				
ท่านมีความเมตตาต่อผู้เรียนทุกคน				
ท่านแสดงความมั่นใจว่าการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จ				
ท่านแก้ไขปัญหาโดยยึดหลักการความยุติธรรม				
ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม				
ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี				
ท่านยกย่องและให้เกียรติผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและเท่า เทียมกัน				
เครือข่ายความร่วมมือ				
ท่านมีรายชื่อพร้อมรายละเอียดที่สามารถ ติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในพื้นที่ได้ เป็นอย่างดี				
ท่านมีรายชื่อพร้อมรายละเอียดที่สามารถ				

ข้อความถาม	ความตรงของ เนื้อหา			ข้อเสนอแนะเพื่อ การปรับปรุง
	ตรง	ไม่ ตรง	ไม่ แน่ใจ	
ติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องภายในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี				
ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี				
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ของภาคส่วนต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับท่าน				
ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากผู้เกี่ยวข้องในการทำหน้าทวิพยากรกระบวนการ				
ท่านให้ความช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับร้องขอด้วยความเต็มใจ				
ท่านนัดพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมอาชีพเป็นระยะ ๆ				
ท่านได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในท้องถิ่น				
การยอมรับนวัตกรรม				
ท่านมีความตื่นตัวต่อนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิทยากรกระบวนการอยู่เสมอ				
ท่านมีความสนใจแสวงหารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรม				
ท่านเปรียบเทียบระหว่างข้อดีและข้อเสียของการนำมาใช้แล้วจะเป็นประโยชน์ต่องานวิทยากรกระบวนการของท่านหรือไม่				
ท่านทดลองใช้นวัตกรรมนั้นกับงานวิทยากรกระบวนการของตนเอง				
ท่านยอมรับนวัตกรรมและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานวิทยากรกระบวนการของท่านอย่างเต็มที่หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติและเห็นประโยชน์ในสิ่งนั้นแล้ว				
งบประมาณสนับสนุน				
ท่านได้รับงบประมาณสนับสนุนการทำงานอย่าง				

ข้อคำถาม	ความตรงของ เนื้อหา			ข้อเสนอแนะเพื่อ การปรับปรุง
	ตรง	ไม่ ตรง	ไม่ แน่ใจ	
เพียงพอ				
ท่านได้รับงบประมาณสนับสนุนการทำงานอย่าง ทันท่วงที				
ท่านได้รับคำตอบแทนจากการทำงานในระดับที่พึง พอใจ				
ท่านได้รับรายได้พิเศษจากการทำหน้าที่วิทยากร กระบวนการที่นอกเหนือจากงานประจำ				
ท่านได้รับเงินทุนสนับสนุนการทำหน้าที่วิทยากรจาก หน่วยงานภายนอก				
การรับรู้ความสามารถของตน				
ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ที่จะทำ หน้าที่การเป็นวิทยากรกระบวนการ				
ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ หาเหตุผล เชื่อมโยงความคิด และสรุปประเด็นได้ดี				
ในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการท่านประเมิน ความสามารถของตนเองว่ามีความสามารถในการทำ หน้าที่นั้นได้เป็นอย่างดี				
ท่านสามารถบรรยายได้อย่างชัดเจนแม้ไม่เคย บรรยายเรื่องดังกล่าวมาก่อน				
ท่านมีประสบการณ์ในเรื่องที่ต้องถ่ายทอดเป็นอย่างดี				
ท่านสามารถเรียงลำดับเนื้อหาได้ดีแม้เป็นเรื่องที่ยาก ต่อความเข้าใจ				
ท่านสามารถชักนำเข้าสู่ประเด็นได้ดีแม้ถูกชักจูงออก นอกประเด็นอยู่เสมอ				
ท่านสามารถพูดชักจูง โน้มน้าวให้เกิดการยอมรับ ข้อมูลใหม่ แม้จะขัดกับความเชื่อเดิมของผู้เรียน				
ท่านมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ได้ดี				
ความมุ่งมั่น				
ท่านเตรียมตัววางแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยความ				

ข้อความถาม	ความตรงของเนื้อหา			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	ตรง	ไม่ตรง	ไม่แน่ใจ	
ตั้งใจ				
ท่านพิจารณาเนื้อหาที่ต้องถ่ายทอดว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านทุกครั้งที่จะทำการสอน				
หากเกิดข้อผิดพลาด ท่านจะทบทวนถึงสาเหตุและหาทางแก้ไขทันที				
ท่านจะปรึกษากับผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ที่มากกว่า หากต้องทำงานที่มีความยากมากขึ้น				
ท่านมีความคาดหวังถึงผลงานที่ท่านทำว่าต้องออกมาดี				
ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ท่านจะคำนึงถึงความสามารถของท่านเป็นหลัก				
ความสำเร็จด้านการทำงาน				
ท่านมีความรู้สึกสนุกทุกครั้งที่ต้องทำหน้าที่วิทยากร กระบวนการ				
ท่านมีความสุขที่ได้เห็นผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการทำงานของท่าน				
ท่านมีโอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา				
ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้เรียนว่าทำหน้าที่ได้ดี				
ท่านได้รับเลือกให้รับตำแหน่งหน้าที่สำคัญ ๆ				
ท่านได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานโครงการต่าง ๆ				
ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างราบรื่น				
ผู้ร่วมงานเลือกที่จะมาปรึกษาห้ท่านเมื่อเกิดปัญหา				
ผู้ร่วมงานให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน				
ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านโดยไม่ต้องร้องขอ				
ท่านยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานเสมอเมื่อมีโอกาส				
ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ร่วมงานที่				

ข้อความถาม	ความตรงของ เนื้อหา			ข้อเสนอแนะเพื่อ การปรับปรุง
	ตรง	ไม่ ตรง	ไม่ แน่ใจ	
เกี่ยวข้องกับท่าน				
ความสำเร็จด้านการเงิน				
ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ				
ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับจากการทำ หน้าที่				
ท่านมีรายได้ที่เพียงพอตามความต้องการที่ตั้งไว้				
ความสำเร็จด้านความก้าวหน้า				
ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เนื่องจากผลงานด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ				
ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ สูงขึ้นเนื่องจากผลงานด้านการเป็นวิทยากร กระบวนการ				
ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
ท่านได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ที่ มีประโยชน์ต่อการทำงาน				
ท่านมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่าเพื่อนในระดับ เดียวกัน				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)



การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

ข้อที่	เชี่ยวชาญท่านที่				ΣR	ค่า IOC	ผลสรุป
	1	2	3	4			
1	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	0	0	2	0.50	ปรับปรุง
9	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	0	0	2	0.50	ปรับปรุง
11	+1	-1	0	0	1	0.25	ตัดออก
12	0	0	+1	0	1	0.25	ตัดออก
13	0	0	+1	0	1	0.25	ตัดออก
14	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
19	0	0	+1	0	1	0.25	ตัดออก
20	0	0	+1	0	1	0.25	ตัดออก
21	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	0	0	2	0.50	ปรับปรุง
25	0	0	+1	0	1	0.25	ตัดออก
26	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
27	0	0	+1	0	1	0.25	ตัดออก
28	0	0	+1	0	1	0.25	ตัดออก
29	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	เชี่ยวชาญท่านที่				ΣR	ค่า IOC	ผลสรุป
	1	2	3	4			
30	+1	-1	0	+1	1	0.25	ตัดออก
31	0	0	+1	+1	2	0.50	ปรับปรุง
32	+1	-1	+1	0	1	0.25	ตัดออก
33	0	0	+1	+1	2	0.50	ปรับปรุง
34	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
35	+1	-1	+1	0	1	0.25	ตัดออก
36	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
40	0	+1	0	+1	2	0.50	ปรับปรุง
41	0	-1	+1	+1	1	0.25	ตัดออก
42	+1	-1	0	0	0	0	ตัดออก
43	0	-1	+1	+1	1	0.25	ตัดออก
44	+1	0	0	0	1	0.25	ตัดออก
45	+1	-1	+1	0	1	0.25	ตัดออก
46	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
49	0	-1	+1	+1	1	0.25	ตัดออก
50	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
52	+1	0	0	0	1	0.25	ตัดออก
53	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
58	0	-1	+1	+1	1	0.25	ตัดออก
59	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
60	+1	0	0	0	1	0.25	ตัดออก

ข้อที่	เชี่ยวชาญท่านที่				ΣR	ค่า IOC	ผลสรุป
	1	2	3	4			
61	+1	0	0	0	1	0.25	ตัดออก
62	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
64	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
66	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
67	+1	-1	+1	0	1	0.25	ตัดออก
68	+1	-1	+1	0	1	0.25	ตัดออก
69	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
70	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
71	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
72	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
73	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
74	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
75	+1	-1	+1	0	1	0.25	ตัดออก
76	+1	0	0	0	1	0.25	ตัดออก
77	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
78	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
79	+1	-1	+1	0	1	0.25	ตัดออก
80	+1	-1	+1	0	1	0.25	ตัดออก
81	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
82	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
83	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
84	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
85	+1	0	0	0	1	0.25	ตัดออก
86	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
87	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
88	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
89	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
90	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
91	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่				ΣR	ค่า IOC	ผลสรุป
	1	2	3	4			
92	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
93	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
94	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
95	+1	-1	+1	0	1	0.25	ตัดออก
96	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
97	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
98	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
99	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
100	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
101	+1	-1	+1	0	1	0.25	ตัดออก
102	0	0	+1	+1	2	0.50	ปรับปรุง
103	+1	-1	+1	0	1	0.25	ตัดออก
104	+1	-1	+1	0	1	0.25	ตัดออก
105	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
106	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้

สรุป

จากข้อคำถามในแบบสอบถามจำนวน 106 ข้อ ได้พิจารณาจากผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ จำนวน 67 ข้อ
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.5 ปรับปรุง จำนวน 7 ข้อ
3. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ตัดออก จำนวน 32 ข้อ



มาตรวัด	จำนวนข้อ	สัมประสิทธิ์ อัลฟา
1. ด้านบุคคล	30	.94
1.1 ความรู้ในการเป็นวิทยากรแบบมืออาชีพ	5	.84
1.2 การสร้างการมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ เข้ารับการอบรม	3	.90
1.3 การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวก กระบวนการกลุ่ม	6	.79
1.4 การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม	5	.89
1.5 การชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย	5	.87
1.6 การคิดเชิงบวกและมีทัศนคติของการเป็นมืออาชีพ	6	.89
2. ด้านสภาพแวดล้อม	13	.89
2.1 เครือข่ายความร่วมมือ	5	.92
2.2 การยอมรับนวัตกรรม	5	.94
2.3 งบประมาณสนับสนุน	3	.80
3. ด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน	5	.98
3.1 การรับรู้ความสามารถแห่งตน	5	.98
4. ด้านความมุ่งมั่น	5	.91
4.1 ความมุ่งมั่น	5	.91
5. ด้านความสำเร็จในอาชีพ	16	.89
5.1 ด้านการทำงาน	6	.92
5.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	5	.69
5.3 ด้านการเงิน	2	.97
5.4 ด้านความก้าวหน้า	3	.90
รวมทั้งฉบับ	69	.97



แบบสอบถาม
ตัวแบบความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน
ของนักวิชาการพัฒนาชุมชน

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มีจำนวนทั้งหมด 4 หน้า ซึ่งประกอบด้วย

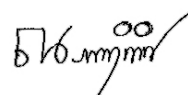
- ส่วนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2** ปัจจัยด้านบุคคลของวิทยากรกระบวนการ
- ส่วนที่ 3** ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของวิทยากรกระบวนการ
- ส่วนที่ 4** ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตนของวิทยากรกระบวนการ
- ส่วนที่ 5** ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของวิทยากรกระบวนการ
- ส่วนที่ 6** ปัจจัยด้านความสำเร็จในอาชีพของวิทยากรกระบวนการ

แบบสอบถามใน**ส่วนที่ 2-6** ใช้เกณฑ์การประเมินกำหนดค่าเป็นตัวเลข 5 ระดับ
 ในแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความรู้/การรับรู้/การปฏิบัติในด้านนั้นสูงสุด
- 4 หมายถึง ระดับความรู้/การรับรู้/การปฏิบัติในด้านนั้นสูง
- 3 หมายถึง ระดับความรู้/การรับรู้/การปฏิบัติในด้านนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความรู้/การรับรู้/การปฏิบัติในด้านนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความรู้/การรับรู้/การปฏิบัติในด้านนั้นน้อยที่สุด

วิธีตอบ ให้พิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และแสดงความเห็นของท่านที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางด้านขวามือตามระดับความเห็นของท่าน โดยผลที่ได้นั้นจะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาวิทยากรกระบวนการของกรมการพัฒนาชุมชน และเกิดเป็นองค์ความรู้ที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้



ณรงค์ฤทธิ์ นีละโยธิน
ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2. อายุของท่าน _____ ปี (โปรดระบุจำนวนเต็ม)
3. ระดับการศึกษาของท่าน ☐ 1. มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย
☐ 3. ปริญญาตรี ☐ 4. ปริญญาโท
☐ 5. ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการเป็นวิทยากรในชุมชน _____ ปี (โปรดระบุจำนวนเต็ม)
5. ตำแหน่งปัจจุบัน ☐ 1. นักวิชาการพัฒนาชุมชนระดับปฏิบัติการ (C3-5)
☐ 2. นักวิชาการพัฒนาชุมชนระดับชำนาญการ (C6-7)
☐ 3. นักวิชาการพัฒนาชุมชนระดับชำนาญการพิเศษ (C8)
☐ 4. อื่น ๆ โปรดระบุ _____

สำหรับ นักวิจัย	
1	
2	
3	
4	
5	

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคลิกของวิทยากรกระบวนการ

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ	
ความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแบบมืออาชีพ	5	4	3	2	1	นักวิจัย	
6. ท่านมีความรู้ในเรื่องการจัดการฝึกอบรม						6	
7. ท่านมีความรู้ในเรื่องการพัฒนากระบวนการกลุ่ม						7	
8. ท่านมีความรู้ในด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่						8	
9. ท่านมีความรู้ในด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง						9	
10. ท่านมีความรู้ในบริบทของชุมชนที่เข้าไปจัดกระบวนการเรียนรู้						10	
การสร้างการมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม	5	4	3	2	1		
11. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่						11	
12. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยกันเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้อย่างเต็มที่						12	
13. ท่านคอยอำนวยความสะดวกเพื่อให้กิจกรรมสำเร็จลุล่วง						13	

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย	
	5	4	3	2	1		
การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวก กระบวนการกลุ่ม							
14. ท่านมีการจัดทำแผนการสอนหรือแผนการถ่ายทอด ความรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา และระยะเวลาทุกครั้ง						14	
15. ท่านจัดเตรียมเอกสารและสื่อการสอนที่เหมาะสมกับ เนื้อหา กลุ่มผู้เรียน และสถานที่						15	
16. ท่านสามารถนำเอกสารและสื่อการสอนมาใช้ประกอบ กิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี						16	
17. ท่านออกแบบกิจกรรมโดยการคำนึงถึงความเหมาะสม ของขอบ ธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมทุกครั้ง ที่ทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ						17	
18. ท่านจัดเตรียมอุปกรณ์สำหรับการทำกิจกรรมโดย คำนึงถึงสถานที่และเวลาในการทำกิจกรรม						18	
19. ท่านใช้บทเพลงหรือการแสดงมาเป็นส่วนประกอบใน การทำกิจกรรมการเรียนรู้						19	
การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม	5	4	3	2	1		
20. ท่านแนะนำตัวเอง ให้ผู้เรียนรู้จักอย่างเป็นกันเอง						20	
21. ท่านพูดคุยแลกเปลี่ยนกับผู้เรียนอย่างเป็นกันเอง						21	
22. ท่านให้กำลังใจและกล่าวชื่นชมเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมใน กระบวนการเรียนรู้						22	
23. เมื่อเกิดปัญหาติดขัดในกระบวนการเรียนรู้ ท่านจะเข้า ไปให้คำแนะนำเพื่อให้ผู้เรียนแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง						23	
24. เมื่อการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ ท่านจะแสดงความชื่น ชมยินดีกับผู้เรียน						24	
การชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย	5	4	3	2	1		
25. ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน						25	
26. ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพ มีคุณค่า และมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองได้						26	
27. ท่านใช้การตั้งคำถามแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดง ความคิดเห็น และมีส่วนร่วมกับการเรียนรู้ได้อย่าง เต็มที่						27	
28. ท่านรับฟังและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง						28	
29. ท่านรับฟังอย่างตั้งใจพร้อมทั้งสยดสยองกับผู้ที่พูดด้วย อย่างเอาใจใส่						29	

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย	
	5	4	3	2	1		
การคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ							
30. ท่านนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งาน ครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						30	
31. ท่านมีความรู้สึกอึดอัดใจในการที่ได้ทำหน้าที่วิทยากร กระบวนการ						31	
32. ท่านมีความเมตตาต่อผู้เรียนทุกคน						32	
33. ท่านแก้ไขปัญหโดยยึดหลักการความยุติธรรม						33	
34. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม						34	
35. ท่านยกย่องและให้เกียรติผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและเท่า เทียมกัน						35	

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของวิทยากรกระบวนการ

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย	
	5	4	3	2	1		
เครือข่ายความร่วมมือ							
6. ท่านมีรายชื่อพร้อมรายละเอียดที่สามารถติดต่อสื่อสาร กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี						36	
7. ท่านมีรายชื่อพร้อมรายละเอียดที่สามารถติดต่อสื่อสาร กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องภายในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี						37	
8. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี						38	
9. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ของภาคส่วน ต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับท่าน						39	
10. ท่านให้ความช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับ ร้องขอด้วยความเต็มใจ						40	
11. ท่านมีความตื่นตัวต่อนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน วิทยากรกระบวนการอยู่เสมอ						41	
12. ท่านมีความสนใจแสวงหารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับ นวัตกรรม						42	
13. ท่านเปรียบเทียบระหว่างข้อดีและข้อเสียของการนำ นวัตกรรมมาใช้ในงานวิทยากรกระบวนการของท่าน						43	
14. ท่านทดลองใช้นวัตกรรมนั้นกับงานวิทยากร กระบวนการของตนเอง						44	
15. หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติและเห็นประโยชน์ใน นวัตกรรมนั้นแล้ว ท่านยอมรับและนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานวิทยากรกระบวนการ						45	

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย	
	5	4	3	2	1		
งบประมาณสนับสนุน							
16. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานวิทยากรในระดับที่พึงพอใจ						46	
17. ท่านได้รับรายได้พิเศษจากการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการที่นอกเหนือจากงานประจำ						47	
18. ท่านได้รับเงินทุนสนับสนุนการทำหน้าที่วิทยากรจากหน่วยงานภายนอก						48	

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตนของวิทยากรกระบวนการ

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย	
	5	4	3	2	1		
การรับรู้ความสามารถแห่งตน							
6. ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ที่จะทำหน้าที่การเป็นวิทยากรกระบวนการ						49	
7. ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ หาเหตุผล เชื่อมโยงความคิด และสรุปประเด็นได้ดี						50	
8. ในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการท่านประเมินความสามารถของตนเองว่ามีความสามารถในการทำหน้าที่นั้นได้เป็นอย่างดี						51	
9. ท่านสามารถเรียงลำดับเนื้อหาได้ดีแม้เป็นเรื่องที่ยากต่อความเข้าใจ						52	
10. ท่านสามารถชักนำเข้าสู่ประเด็นได้ดีแม้ถูกชักจูงออกนอกประเด็นอยู่เสมอ						53	

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของวิทยากรกระบวนการ

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย	
	5	4	3	2	1		
ความมุ่งมั่น							
6. ท่านเตรียมตัววางแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจ						54	
7. ท่านพิจารณาเนื้อหาที่ต้องถ่ายทอดว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านทุกครั้ง						55	
8. หากเกิดข้อผิดพลาด ท่านจะทบทวนถึงสาเหตุและหาทางแก้ไขทันที						56	
9. ท่านจะปรึกษากับผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ที่มากกว่า หากต้องทำงานที่มีความยากมากขึ้น						57	
10. ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ท่านจะคำนึงถึงความสามารถของท่าน และทีมงานเป็นหลัก						58	

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามปัจจัยด้านความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย	
	5	4	3	2	1		
ความสำเร็จด้านการทำงาน							
7. ท่านมีความรู้สึกสนุกทุกครั้งที่ต้องทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ						59	
8. ท่านมีความสุขที่ได้เห็นผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการทำงานของท่าน						60	
9. ท่านมีโอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา						61	
10. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้เรียนว่าทำหน้าที่ได้ดี						62	
11. ท่านได้รับเลือกให้รับตำแหน่งหน้าที่สำคัญ ๆ						63	
12. ท่านได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานโครงการต่าง ๆ						64	
ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1		
13. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างราบรื่น						65	
14. ผู้ร่วมงานเลือกที่จะมาปรึกษากับท่านเมื่อเกิดปัญหา						66	
15. ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านโดยไม่ต้องร้องขอ						67	
16. ท่านยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานเสมอเมื่อมีโอกาส						68	
17. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับท่าน						69	
ความสำเร็จด้านการเงิน	5	4	3	2	1		
18. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ						70	
19. ท่านมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับจากการทำหน้าที่						71	
ความสำเร็จด้านความก้าวหน้า	5	4	3	2	1		
20. ผลงานจากการเป็นวิทยากรกระบวนการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านก้าวหน้าในการทำงาน						72	
21. ท่านได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน						73	
22. ท่านมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่าเพื่อนในระดับเดียวกัน						74	

ขอขอบคุณในความร่วมมือ





ที่ศธ ๐๕๑๓.๑๐๙๐๗/๐๖๕

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๕๐ จามวงศ์วาน จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ นิละโยธิน นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| ๑. ดร.สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. รศ.ดร.พิรพงศ์ ทิพนาค | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

ทั้งนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและสร้างตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ในชุมชน ซึ่งงานวิจัยได้ออกแบบให้เก็บข้อมูลจากนักวิชาการพัฒนาชุมชนในระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ที่ทำหน้าที่ในการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และจัดการเรียนรู้ในชุมชน (วิทยากรกระบวนการ) จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้จากท่าน และนักวิชาการพัฒนาชุมชนในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอความกรุณากรอรายละเอียดให้ครบถ้วน และส่งกลับมายังผู้วิจัย โดยการพับชุดเอกสารแบบสอบถาม แล้วส่งทางไปรษณีย์ภายในวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดเตรียมรายละเอียดในการส่งพร้อมทั้งติดแสตมป์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ท่านแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาในความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ จิวเจริญสกุล)

หัวหน้าภาควิชาอาชีวศึกษา

ณรงค์ฤทธิ์ นิละโยธิน

081 933 7272





แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาการกระบวนการ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....

วันที่สัมภาษณ์.....เวลา.....

จากผลการวิจัยที่พบ ตัวแบบที่ได้นำเสนอ ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยต่าง ๆ อย่างไร

ปัจจัยด้านบุคคล.....

.....

.....

.....

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม.....

.....

.....

.....

ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน.....

.....

.....

.....

ปัจจัยด้านความมุ่งมั่น.....

.....

.....

.....

ในแต่ละปัจจัย ท่านมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อผลการวิจัยอย่างไร

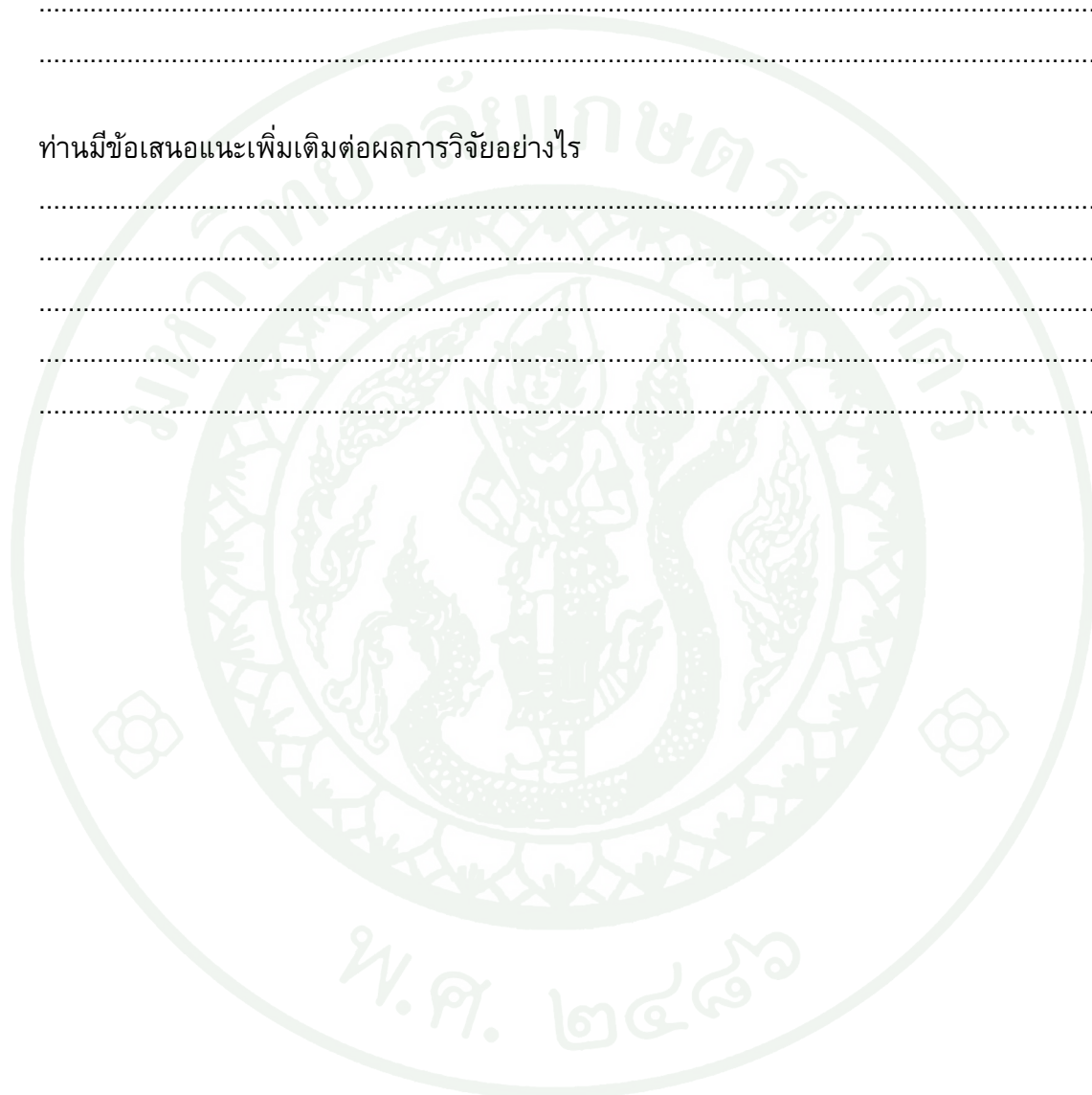
.....

.....

.....

.....

.....





บันทึกการให้สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1

ผู้วิจัย: จากผลการวิจัยที่พบ ตัวแบบที่ได้นำเสนอ ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยต่าง ๆ อย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์: ถ้าผลออกมาอย่างนี้ก็ยอมรับ เพราะงานวิทยากรกระบวนการ ไม่ได้ทำคนเดียว ต้องเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมเยอะมาก และส่วนสำคัญก็คือ เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส โอกาสสำคัญ ให้โอกาสเค้าได้แสดง ได้ไปทำ เขาอาจจะมองได้ว่า เครือข่ายที่เข้ามาเชิญไปทำงาน คนที่จะมาปรึกษาอะไรกับเขาน่าจะเป็นตัวแปร ดังนั้นผลที่ออกมาไม่ได้ผิดไปจากความคาดหมาย

อีกอย่างคนของพัฒนาชุมชนถูกสอนให้ถ่อมตัว เราเป็นนักพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นคนเบื้องหลัง เราก็ไม่หวังมากกับความสามารถของตนเองเท่าไร ก่อนข้างจะถ่อมตัว ถ้าจะบอกว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องน่าจะมาจากปัจจัยแวดล้อม มองที่ตัวเครือข่ายกับนวัตกรรม เครือข่ายมองตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ที่ทำงานด้วย

ฉะนั้น ผลที่ออกมาอย่างนี้ก็ได้ชัดแย้งอะไร ผมมีพื้นฐานคือ คนพัฒนาชุมชนเป็นคนถ่อมตัว การที่จะมองว่าตัวเองเก่ง ถ้ามองว่าความสำเร็จเกิดจากตัวเองนั้นเนี่ย เราจะไม่ค่อยตอบหรอก เวลาประเมินตัวเองเรามักไม่กล้าประเมินสูง เวลาประเมินปัจจัยที่มีผลสำเร็จต่องานก็จะประเมินปัจจัยภายนอก เช่น เครือข่าย นวัตกรรม ที่เป็นไปได้ว่าการที่เขามองว่าคนที่ใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์ วิธีการใหม่ ๆ จะทำให้เป็นวิทยากรกระบวนการได้ดี

ผู้วิจัย : แสดงว่าโดยพื้นฐานของคนพัฒนาชุมชนเป็นคนที่ถ่อมตัว ให้เกียรติผู้อื่นมาก

ผู้ให้สัมภาษณ์: ใช่ครับ เพราะเราโดนกล่อมเกลามาก่อน คนพัฒนาชุมชนน่าจะเป็นตำแหน่งเดียวในราชการที่มาจากหลากหลาย เป็นตำแหน่งที่ตั้งแต่ตั้งกรมมาต้องเตรียมเยอะ Pre-service เตรียมก่อนประจำการ ซึ่งก.พ. เพิ่งมาเริ่มบังคับให้ส่วนราชการทำ แต่กรมเราทำมานานแล้ว คนที่จบปริญญาตรีเนี่ยเป็นพัฒนาการได้หมด งานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ใครก็ได้เข้ามาทำมันเป็นสหวิทยาการ แต่ต้องนำมาหล่อหลอมหลักคิด วิธีคิด ปรัชญาการทำงาน ปลุกฝังอุดมการณ์ คือการเตรียมคนเราใช้เวลาในการเตรียมตรงนี้แหละ นี่คือหลากหลาย นอกจากนั้นยังหลากรดับอีก คนจบ ปวช. ก็เป็นพัฒนาการได้ ปวส. ป.ตรี ป.โท ก็เป็นพัฒนาการ ป.เอกก็ยังมี 5 คนจบมา 5 ระดับ ไปทำงานเป็นพัฒนาชุมชนรับผิดชอบคนละตำบล บทบาทก็ไม่ต่างกัน เป็นนักพัฒนาเหมือนกัน ซึ่งต่างจากหน่วยงานอื่น แต่ของเราไม่ใช่ จบอะไรมาเป็นพัฒนาการก็ บทบาทหน้าที่เหมือนกันหมด และที่ว่าถ่อมตัวก็คือ เวลาเราทำงานเราถูกสอนให้อยู่กับชาวบ้าน

แล้วเวลามีผลงานเราก็ได้ถูกสอนให้ออกไปแสดงว่าเป็นผลงานของเรา เราอยู่เบื้องหลัง เป็นผลงานของชาวบ้าน ฉะนั้น เคยมีคำเปรียบเปรยว่า แยกไม่ออกว่าใครคือชาวบ้าน ใครคือพัฒนากร

ผู้วิจัย : ประเด็นนี้น่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้พัฒนากรมองว่า เครือข่ายการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ใช่เป็นไปได้

ผู้วิจัย : กระบวนการในการอบรม pre-service พัฒนาก่อนประจำการ มีผลต่อการสร้างองค์ความรู้และทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการได้มากแค่ไหน

ผู้ให้สัมภาษณ์: ต้องเข้าใจก่อนว่า บทบาทการทำงานของพัฒนาก็ก็ต้องเป็นวิทยากรและต้องเป็นวิทยากรกระบวนการด้วย เพราะบทบาทไม่ใช่ผู้สอน ไม่ใช่ teacher เป็นคนจัดการให้เกิดการเรียนรู้ เพราะฉะนั้นโดยธรรมชาติของงานก็เป็นอย่างนั้นอยู่แล้ว ก็อาจจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่เขาให้คุณค่าต่อบัณฑิตแล้วแต่ถ้ามองภายนอกมากกว่าบัณฑิตในตัวบุคคล

ผู้วิจัย : ทางกรมมีนโยบายที่ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของพัฒนากรอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์: ก็เป็นงานของเขา ถ้าเขาไม่มีเครือข่ายก็ทำงานไม่ได้ เพราะงานพัฒนาชุมชนต้องทำงานกับคน ต้องสร้างพลังชุมชน ต้องทำงานด้วยต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วย มันเป็นธรรมชาติที่ทุกคนรู้อยู่ มันเป็นบทบาท เพราะงานหลัก ๆ เขาต้องอยู่ในชุมชน เขาจะมีความผูกพันกับเครือข่ายมาก

บันทึกการให้สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2

ผู้วิจัย : หลักสูตรพัฒนาการก่อนประจำการของกรมสามารถพัฒนาพัฒนาการให้เป็นวิทยากรกระบวนการในชุมชนได้ไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: พัฒนาการใหม่ยังไม่มีประสบการณ์การเป็นวิทยากรกระบวนการ ดังนั้นยากมากที่จะเป็นวิทยากรกระบวนการได้ดี ดังนั้นต้องอาศัยการฝึกประสบการณ์จากการลงเวทีบ่อย ๆ และใช้การถอดบทเรียนแต่ละครั้งมาช่วยพัฒนา ดังนั้นต้องอาศัยประสบการณ์และโอกาสในการทำงานเยอะ ๆ จะทำให้เราตกผลึกและเข้าใจการเป็นวิทยากรกระบวนการมากขึ้น

ผู้วิจัย : การผ่านประสบการณ์เป็นการทำงานกับรุ่นพี่ใช่ไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: ใช่เลยทั้งรุ่นพี่ เพื่อน ตามไปช่วย ไปเป็นทีมก็จะเพิ่มเติมประสบการณ์ให้เรา ซึ่งถือว่าเป็นเครือข่ายที่สำคัญที่จะส่งผลให้การทำงานสำเร็จ และในชุมชนไม่ได้มีแต่พัฒนาการที่ทำกระบวนการได้ ประชาชน นำชุมชนบางครั้งก็นำเวทีได้ แล้วเขาก็ทำได้ดีด้วย เราก็ต้องเรียนรู้จากเขา

อีกปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือ ภารกิจของกรมที่เป็นตัวผลักดันให้เราต้องทำงานในบทบาทวิทยากรกระบวนการ ทุกงานของกรมที่มอบหมายให้พัฒนาการเป็นการทำเวทีชุมชนทั้งสิ้น ดังนั้นเสี่ยงไม่ได้เลยที่พัฒนาการจะต้องทำบทบาทวิทยากรกระบวนการ

มันเป็นคอนเซ็ปต์ของการพัฒนาชุมชน ให้ชาวบ้านเป็นพระเอก เป็นคนตัดสินใจ เราเป็นเพียงตัวเสริม การที่ทำแล้วเราเด่นกว่าชาวบ้านจะไม่มี

ผู้วิจัย : การใช้นวัตกรรมมีผลต่อความสำเร็จไหม

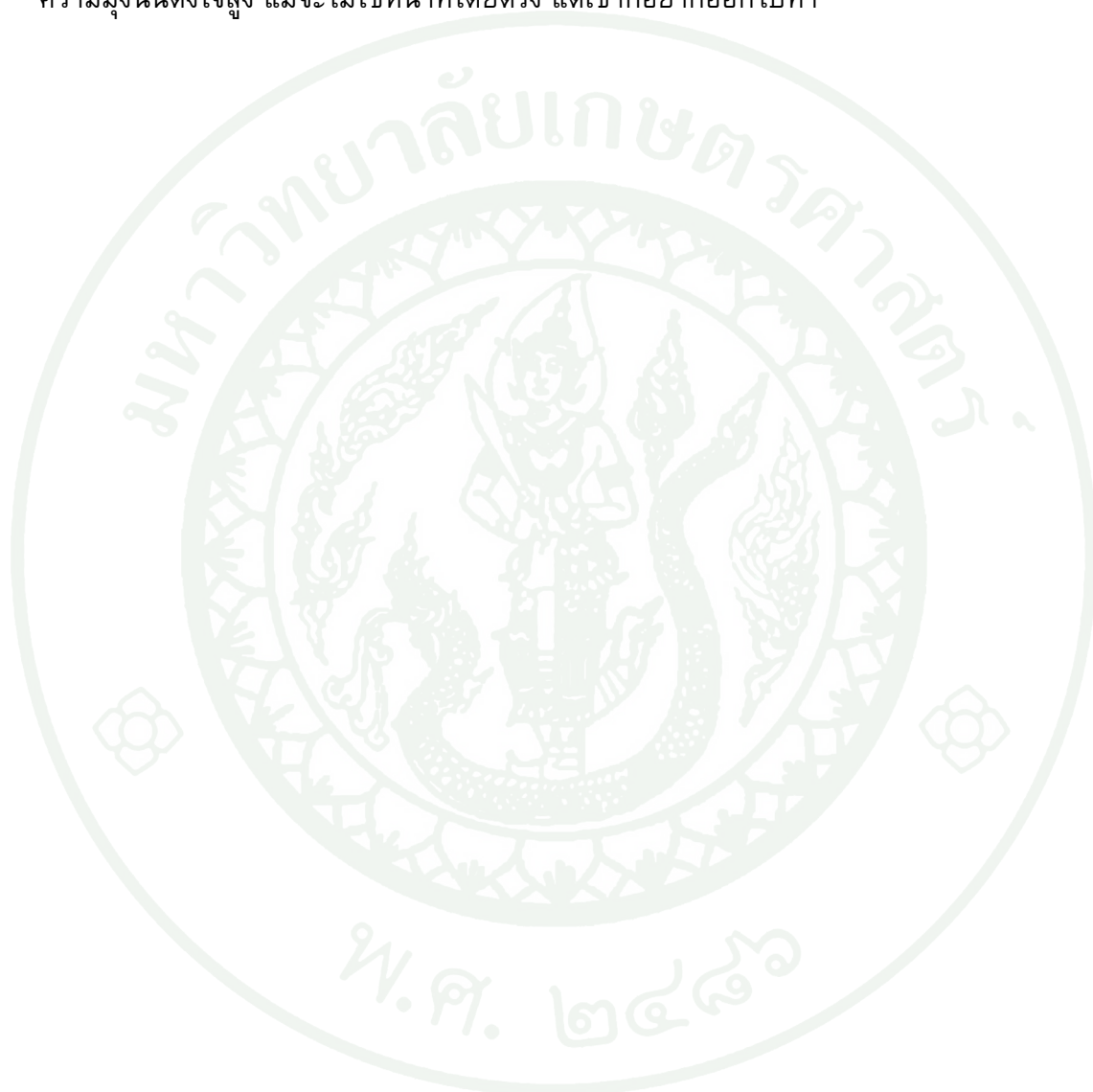
ผู้ให้สัมภาษณ์: มี แต่วิทยากรที่สามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลายนั้นต้องมีความชำนาญ เชี่ยวชาญไปอีกระดับหนึ่ง แน่นอนต้องมีความรู้ในนวัตกรรมนั้นและสามารถประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้

ผู้วิจัย : เรื่องความเชื่อมั่นในตนเอง และความตั้งใจมีผลไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีส่วนนะเพราะถ้าเรามีทีมงานสนับสนุนที่ดี เข้าใจกัน รู้ใจกัน เวลาทำงานร่วมกันก็มีความสุข ก็จะเป็นสิ่งที่จะทำให้เราเกิดความมั่นใจมากขึ้น และตั้งใจอยากทำงานมาก

ขึ้น เราก็อยากไปร่วมงานกับเขา ไปบ่อย ๆ ทำบ่อย ๆ ก็เกิดเป็นความชำนาญ เกิดความเชี่ยวชาญความสำเร็จได้

ความมุ่งมั่นส่วนตัวก็มีผลนะ เพราะบางคนก็ไม่ได้อยากออกมาเป็นวิทยากรนะ แต่บางคนมีความมุ่งมั่นตั้งใจสูง แม้จะไม่ใช่นักที่โดยตรง แต่เขาก็อยากออกไปทำ



บันทึกการให้สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3

ผู้วิจัย : ท่านเห็นด้วยต่อผลการวิจัยที่พบหรือไม่

ผู้ให้สัมภาษณ์: พัฒนาการเวลาทำงานในชุมชนจะเป็นเรื่องของเวทีชุมชนในประเด็นที่กรมมอบหมาย ประเด็นที่ชุมชนต้องการ หรือเป็นปัญหาของชุมชน ฉะนั้น ถ้าเขามีทักษะพื้นฐานในการเป็นวิทยากรกระบวนการแล้ว เช่น เตรียมสถานที่ให้พร้อม คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายมาร่วมเวที เตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อม เตรียมประเด็นต่าง ๆ เตรียมทีมงาน แล้วก็ลงไปทำด้วยเทคนิคที่ถูกต้อง ก็จะได้ผลตามที่ต้องการ งานก็จะสำเร็จ ซึ่งในส่วนของกรมมีการพัฒนาทักษะด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการอยู่แล้ว พัฒนาการจะมีความเข้าใจและทักษะที่เพียงพอต่อการทำงาน ดังนั้น จึงมองว่าปัจจัยด้านบุคคลเป็นเรื่องง่าย ๆ ความรู้ทักษะที่มีก็สามารถทำงานได้ตลอด ไม่ว่าจะเป็นเจอประเด็นอะไรก็สามารถพลิกแพลงได้ มันกลายเป็นวิถีชีวิตของเขา มันก็เป็นเรื่องธรรมดา ๆ ไป แต่เขาอาจจะมองว่า ใครบ้างที่จะเข้าร่วมเวที ต้องหาตัวผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ได้ ซึ่งนั่นเป็นเรื่องของเครือข่าย

ผู้วิจัย : หลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการของกรมสามารถพัฒนาพัฒนาการให้เป็นวิทยากรกระบวนการในชุมชนได้ไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: ผมมองว่าต้องใช้ความชำนาญ ต้องจัดเวทีบ่อย ๆ ผมไม่รับรองว่าคุณผ่านการอบรมแล้วจะทำได้ดี แต่ถ้าผ่านการเรียนรู้ภาคปฏิบัติจากการผ่านระบบพี่เลี้ยง จะทำให้เกิดทักษะความเชี่ยวชาญจากการเจอของจริง

การที่เขามีเครือข่ายในการทำงานจะมีผลต่อการทำงาน เช่น สามารถดึงผู้เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมเวที

เราถูกสอนกันว่า อย่าไปเด่นดัง เราเป็นคนปิดทองหลังพระ เวลาทำงานสำเร็จเราก็จะยกย่องว่าเป็นความสำเร็จของชุมชน มันกลายเป็นวัฒนธรรมของชาวพัฒนาชุมชน เพราะความสำเร็จเป็นองค์ประกอบของความร่วมมือของคนในชุมชน แต่เราอาจจะลืมนึกไปว่า ถ้าไม่มีวิทยากรกระบวนการที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญมาจัดกระบวนการ จะสำเร็จได้อย่างไร เรามองความสำเร็จของงานว่าจากความร่วมมือของเครือข่าย จนลืมนึกถึงเบื้องหลังก็คือตนเองไป

ผู้วิจัย : การใช้นวัตกรรมมีผลต่อความสำเร็จไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: แนนอน ปัจจุบันพัฒนาการมีทักษะในการใช้นวัตกรรมมากขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก ไม่ได้ใช้แต่ปากพูดเหมือนแต่ก่อน ใช้อินเทอร์เน็ต ไอที มากขึ้น ใช้บัตรคำ meta plane แต่พวกนี้ ก็ไม่ได้เป็นของใหม่ ความใหม่คือการประยุกต์ใช้กับชุมชน ชุมชนเห็นว่าเป็นเครื่องมือใหม่ เป็น การนำเอาเครื่องมือ เทคนิคไปใช้ในการทำเวที สิ่งเหล่านี้ทำให้ชาวบ้านสนุก ไม่เบื่อเวที ชาวบ้านสนุก เราก็สนุก เราก็ได้ประโยชน์จากการใช้นวัตกรรมนั้น คือเวทีมีคำตอบที่ชัดเจน

ผู้วิจัย : เรื่องความเชื่อมั่นในตนเอง และความตั้งใจมีผลไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: จากประสบการณ์นะ เรามีความผูกพันกับเครือข่าย เวลาถึงงานอะไรที่เป็นของ เครือข่ายเรา เราก็จะมุ่งมั่นตั้งใจทำ ความตั้งใจจึงมีผลต่อความสำเร็จและเป็นผลที่มาจาก เครือข่ายของเราด้วย เพราะเราอยากช่วยพัฒนา อยากเห็นเครือข่ายก้าวหน้าอย่างถูกทาง เพราะนั่นคือความสำเร็จของงานเรา ดังนั้น ความมุ่งมั่นตั้งใจกับเครือข่ายจึงเป็นอะไรที่สัมพันธ์ กันมาก

บันทึกการให้สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4

ผู้วิจัย : การทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการต้องดูแลอะไรบ้าง

ผู้ให้สัมภาษณ์: สิ่งที่เราต้องออกแบบเวที สถานที่ แสง เสียง รายละเอียดต่าง ๆ แม้กระทั่งทิศทางการเดินเข้า-ออก เราต้องคุมปัจจัยทั้งหมด เพื่อให้เป้าหมายมีสมาธิมุ่งมั่นกับเรื่องราวสิ่งที่เราถ่ายทอดไป กระบวนการที่ใส่เข้าไปต้องเตรียมความพร้อมของกลุ่มเป้าหมายก่อนที่จะนำเขาเข้าสู่เรื่องอะไรซักเรื่องหนึ่ง ต้องเตรียมความพร้อมก่อน ถ้าเขาไม่พร้อมเราก็ยังไม่เข้า พอสภาพแวดล้อมได้ คนพร้อม เราก็จะใส่เรื่องราวของเราไป

ผู้วิจัย : จากประสบการณ์ของท่าน เครือข่ายมีอิทธิพลมากไหมต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ

ผู้ให้สัมภาษณ์: เครือข่ายเป็นประเด็นรอง สิ่งที่สำคัญต้องทำให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจเรื่องที่เราจะสื่อสารตรงกันก่อน เรื่องเครือข่ายเป็นเรื่องรอง เพราะประเด็นร่วมยังไม่ตรงกัน ความสนใจก็จะไม่เกิดขึ้น

ผู้วิจัย : จากประสบการณ์ของท่านในการเป็นวิทยากรในชุมชน ภาคส่วนอื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่นผู้นำชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับเรา มีผลต่อการทำงานมากไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: เราเลือกคนที่จะเข้ามาทำงานร่วมกับเรา เห็นด้วยในทิศทางเดียวกับเรา ถ้าเขามีหลักคิดต่าง เป้าหมายต่าง เราก็จะหลีกเลี่ยง ไม่ สื่อสารคนละเรื่อง ทำให้เสียเวลามากกว่าจะดึงกลุ่มเป้าหมายเรากลับมา เขาอาจจะไม่ได้ตั้งใจจะดึงออกนอกประเด็น แต่เขาไม่เข้าใจเป้าหมายของเรา เขาก็จะเอางานเขาเป็นหลัก

ผู้วิจัย : ถ้าในทางกลับกัน ถ้าบุคคลอื่น ๆ ที่เป็นเครือข่ายเข้าในหลักของเราจะดีไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: ก็มีผลทางบวก มายืนยันว่าเราไม่ได้เดินคนเดียว ยังมีหน่วยงานอื่นที่ให้ความสนใจให้ความร่วมมือกับเรา

ผู้วิจัย : อิทธิพลของคนในท้องถิ่นมีผลมากกว่าวิทยากรกระบวนการไหม ชาวบ้านจะเชื่อใครระหว่างวิทยากรกระบวนการ กับคนในท้องถิ่น

ผู้ให้สัมภาษณ์: น่าจะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ถ้าเป้าหมายที่เราทำงานร่วมกันมานาน อันนี้ไม่มีผล เขาจะเชื่อเรา เข้าใจเรา แต่สำหรับคนที่เข้ามาใหม่บางทีก็อาจจะถูกชักจูงได้

ผู้วิจัย : แล้วประเด็นเรื่องนวัตกรรม เช่นการใช้รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีส่วน บางที่เราต้องพยายามหาเครื่องมือต่าง ๆ ที่ช่วย ของเราจะใช้แผนชุมชน ขับเคลื่อน บางครั้งใช้ไม่ได้ผล ต้องหาองค์ความรู้ใหม่ แต่ก็ต้องยึดหลักการของเรา ต้องหาชุมชนใหม่ นวัตกรรมมีส่วนช่วยให้การทำงานสำเร็จ

ผู้วิจัย : เป็นในเชิงของความรู้ กระบวนการ knowhow ใหม่ ๆ หมายถึงอะไรบ้าง

ผู้ให้สัมภาษณ์: แต่ก่อนเราเล่นเรื่องแผนมาเยอะ บางทีมันเคลื่อนไม่ได้ เราก็ต้องเอา knowhow เข้าไป

ผู้วิจัย : ประเด็นเรื่องงบประมาณมีผลไหมครับ

ผู้ให้สัมภาษณ์: สำหรับผมผมว่าไม่มีผลนะ สำหรับคนทำงานอย่างนี้ ไม่น่าจะมีผล บางทีเชิญไปเป็นไม่มีค่าวิทยากร เรากียินดีไปด้วยหน้าที่เราก็ไป

ผู้วิจัย : เพราะอะไร มันคืออะไร

ผู้ให้สัมภาษณ์: อืม มันเหมือนเป็น ความตั้งใจของเรามากกว่าที่จะทำงาน เพราะเราเป็นข้าราชการ มีเงินเดือนประจำอยู่แล้ว ไปเราก็สามารถเบิกค่าเดินทาง ที่พัก เบี้ยเลี้ยงได้ เรื่องงบประมาณไม่น่าจะใช้ แต่ถ้านวัตกรรม หรือเครือข่ายน่าจะมีผล

ผู้วิจัย : ยังมีอีก 2 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ ความมุ่งมั่น และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ท่านเห็นด้วยไหมว่าจะมีผลต่อความสำเร็จในการทำหน้าที่วิทยากร

ผู้ให้สัมภาษณ์: เห็นด้วย เรื่องความมุ่งมั่นสำคัญ เพราะถ้าไม่เตรียมตัวไม่มุ่งมั่นก็ตกม้าตายเอง

ผู้วิจัย : หรือเขาไม่มั่นใจในตนเองมากเกินไปหรือเปล่า

ผู้ให้สัมภาษณ์: ไม่ใช่ ผมว่าไม่เตรียมตัว การเตรียมตัวแสดงถึงว่าเรามุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

ผู้วิจัย : เรื่องการรับรู้ความสามารถแห่งตนจะเป็นประเด็นบ้างไหม ที่บางครั้งท่านต้องทำงานที่เป็นเรื่องใหม่ ไม่เชี่ยวชาญ แล้วรู้สึกว่ายาก ไม่คุ้นเคย ไม่มั่นใจ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ไม่ค่อยมี เพราะอาจจะเป็นระบบราชการที่เขาจะใช้ให้เราทำงานที่ตรงความสามารถของเรา อย่างผอ.ผมจะให้ผมไปไหนสักงานหนึ่งเขาต้องดูแล้วว่าผมถนัดเรื่องไหน ยังไม่เคยเจอกรณีอย่างนี้

ผู้วิจัย : แสดงว่าทุกครั้งที่ทำงานในชุมชนเราก็มีความมั่นใจอยู่แล้ว เคยรู้สึกหวั่นไหวไหม เช่น กลุ่มนี้ยาก เป็นผู้นำที่มีความคิดไม่ตรงกับเรา แล้วเรารู้สึกว่าไม่มั่นใจที่จะต้องทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ก็เคยเจอนะ บางทีจะเจอผู้นำที่เป็นผู้นำระดับประเทศ เราก็เกร็งว่าเขาก็เบอร์หนึ่งเหมือนกัน ไม่ใช่ว่าจะเรื่องเดิม ๆ ไปขาย ก็ต้องหามุขใหม่ไปพูดคุยกับเขา ดึงเขาให้ได้

ผู้วิจัย : แล้วประสบความสำเร็จไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: อืม ต้องใช้เวลา แล้วก็ใช้เครือข่าย ใช้บุคคลอื่นช่วย

ผู้วิจัย : มุขใหม่ที่ว่านี้เครือข่ายกับนวัตกรรมเกี่ยวข้องไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: ใช่เป็นตัวเสริมให้เรามั่นใจขึ้น คือบางที่ศักยภาพของเราไม่ถึง ก็ต้องใช้เครือข่ายที่มีความสามารถมากกว่าเราช่วย

ผู้วิจัย : แสดงว่าจากตัวแบบที่พบน่าจะมีความสอดคล้องกับการทำงานวิทยากรกระบวนการของท่าน

ผู้ให้สัมภาษณ์: สอดคล้อง

ผู้วิจัย : เห็นอย่างไรกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่ท่านระบุว่าเป็นปัจจัยหลัก มีความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย

ผู้ให้สัมภาษณ์: เรื่องนี้ผู้ตอบอาจมองข้าม เพราะคนที่ทำงานด้านนี้ ต้องมีความรู้ ทักษะด้าน การเป็นวิทยากรอยู่แล้ว ไม่อย่างนั้นทำงานไม่ได้หรอก แต่เขาอาจจะมองข้าม ลองไป สังเกตการณ์ทำงานของวิทยากรดู จะเห็นว่าเขาต้องใช้ความรู้ ทักษะมาก ลองสังเกตดูจะเห็นว่า มันมีผล แต่เขาไม่รู้ ส่วนใหญ่เขาไม่รู้ตัว



บันทึกการให้สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5

ผู้วิจัย : ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จเรื่องสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลสูงสุดต่อการทำหน้าที่วิทยากรในชุมชน จากประสบการณ์หรือความเป็นจริง เป็นอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์: จากประสบการณ์ที่พบมา สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การที่เราเข้าใจถึงเป้าหมายของแต่ละเวที ว่าเป้าหมายคืออะไร อย่างงานพัฒนาชุมชนก็จะมี OTOP ออมทรัพย์เพื่อการผลิตวิสาหกิจ เรื่องพวกนี้จะเกี่ยวข้องกับรายละเอียด ระเบียบ งบประมาณ ดังนั้นเราต้องรู้ก่อนว่างานนั้น ๆ เป้าหมายหลัก คืออะไร แต่ถ้าคนที่ไม่เข้าใจตัวคอนเซ็ปต์ตัวนี้ก็ลำบาก เวลาไปจัดกระบวนการ มีการแลกเปลี่ยน ในการทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย หมายถึงทุกงานนะ ถ้าไม่เข้าใจในตัวหลักของเป้าหมาย ก็จะยากมาที่จะไปออกแบบรูปแบบ กระบวนการ การสร้างบรรยากาศ

ผู้วิจัย : เครือข่ายของชุมชนเกี่ยวข้องใหม่ต่อความสำเร็จ

ผู้ให้สัมภาษณ์: แนนอนครับ หมายถึงว่า ต้องเข้าใจว่าเราไม่ได้อยู่ในชุมชนตลอดเวลา คนที่จะสามารถรอง หรือเฟ้นกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของเรา คนที่เป็นแกนนำในชุมชนจะสามารถรอง ช่วยกันกับทางเรา มันจะส่งผลกับกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทางเราด้วย อันนี้จะมีส่วนมาก

ผู้วิจัย : ในส่วนนวัตกรรมละครับ เกี่ยวข้องใหม่

ผู้ให้สัมภาษณ์: มี แต่ว่าน่าจะเป็นเรื่องรอง เรื่องหลักต้องอยู่ที่การแปลงโจทย์จากกลุ่มเป้าหมาย นวัตกรรมที่จะนำมาใช้ต้องขึ้นอยู่กับโจทย์ ไม่จำเป็นต้องใหม่เสมอไป แต่ต้องมีประสิทธิภาพ ต้องตอบโจทย์ นวัตกรรมเป็นเครื่องมือ ประสิทธิภาพมันคืออะไร ของเก่าถ้าใช้ได้มี ประสิทธิภาพก็โอเค ต้องตามกลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัย : เคยเจอเหตุการณ์ที่เราไม่คาดคิดใหม่ว่า บางทีเตรียมการไปว่ากลุ่มเป้าหมายแบบนี้วิธีการแบบนี้จะเหมาะ ปรากฏว่าของจริงไม่ใช่ เราจะทำอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์: วิทยากรกระบวนการจะต้องเชื่อว่า ต้องเอาให้ได้ หมายความว่า เราเชื่อมั่นในตนเองว่าทุกอย่างอยู่ที่เรา ทุกอย่างที่เกิดขึ้นย่อมมาจากตัวเรา เพราะเวลาเราทำงานวิทยากร

กระบวนการต้องมองรายละเอียดภาพเล็ก ภาพใหญ่ ไม่อย่างนั้นเราจะคุมกระบวนการไม่ได้
การเป็นวิทยากรกระบวนการต้องคุมสภาพได้หมด

ผู้วิจัย : แสดงว่าทุกสิ่งทุกอย่างเกิดจากตัวเราหมดเลย

ผู้ให้สัมภาษณ์: ใช่ครับ อย่างไปจัดเวที ต้องประเมินสภาพอากาศ เตรียมแผน1 แผน2 ฝนตกจะ
ทำอย่างไร ต้องคิดเตรียมการ

ผู้วิจัย : แล้วทุกคนจะมีแนวคิดนี้เหมือนกันหมดไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: ไม่หรอก

ผู้วิจัย : แล้วอะไรจะทำให้เขาเชื่ออย่างนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์: ต้องมีความรู้พื้นฐานถึงหลักการที่ถูกต้องของการเป็นวิทยากรกระบวนการ
นอกจากนั้นประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญจะเป็นตัวเสริม ผมเคยวิเคราะห์ดูว่าวิทยากรกระบวนการ
ที่ประสบความสำเร็จต้องเป็นอย่างไร

- ต้องรักและเข้าใจในเป้าหมาย
- เข้าใจที่จะขับเคลื่อน หมายถึงแปลงเป้าหมายมาเป็นตัวงาน กิจกรรมต่าง ๆ
- รู้จักประเมินตนเอง
- ต้องรู้จักปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลง กระบวนการที่มีประสิทธิภาพต้องชัดเจน แต่
ยืดหยุ่นพอสมควร

สุดท้ายต้องมีการสรุปทบทวนสม่ำเสมอ ถอดบทเรียนเพื่อสร้างประสบการณ์ เพื่อ
ยกระดับตัวเอง และงาน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง เพราะเรามีบทเรียนมาแล้ว

ผู้วิจัย : ความมั่นใจของวิทยากรกระบวนการเกิดจากกระบวนการที่กล่าวมา

ผู้ให้สัมภาษณ์: ถูกต้องครับ กระบวนการที่กล่าวมาจะเป็นตัวสร้างคุณภาพของประสบการณ์
ของตนเอง ของทีม เกิดชุดบทเรียนที่สามารถนำไปใช้กับงานของเราได้ ป้องกันความผิดพลาด
ของกระบวนการที่อาจจะเกิดขึ้น

ผู้วิจัย : แสดงว่าความเชื่อมั่นของวิทยาการกระบวนการมาจากประสบการณ์ซึ่งได้มาจากการ
ถอดบทเรียนของแต่ละเวทีอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งประสบการณ์ที่หลากหลายจะเสริมความเชื่อมั่น
ให้กับวิทยาการกระบวนการทำให้เราเชื่อมั่นในตนเอง

ผู้ให้สัมภาษณ์: ไร่ครับ



ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล	นายณรงค์ฤทธิ์ นีละโยธิน
วัน เดือน ปีที่เกิด	วันที่ 25 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 562/7 ถนนพรานนก แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2542 คอ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ พ.ศ. 2545 คอ.ม. (เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ วิทยาการกระบวนการ บริษัท มีดีเอ็นเตอร์เทรนนิง จำกัด ถนนพรานนก แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	