

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการ โรงเรียนเกษตรกรไม่ผล
จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมานำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับ โรงเรียนเกษตรกร
4. การฝึกอบรมตามโครงการ โรงเรียนเกษตรกรไม่ผล จังหวัดระยอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

1.1 ความหมายของการฝึกอบรมได้มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

นิคม ทาแดง และคณะ (2537:8) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้และ
ประสบการณ์ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรมและทักษะความชำนาญเฉพาะด้านโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะ
ให้บุคลากรสามารถดำเนินการที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าทันเทคโนโลยีและ
วิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป

สมพงษ์ เอี่ยมวิริยวัฒน์ (2541:26) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมตามคำศัพท์คือ
ฝึก หมายถึง การทำให้เป็นคนสนุก หมายความว่า บุคคลผู้นั้นพ้นจากการเป็นคนดิบ คือ รู้ครึ่ง ๆ
กลาง ๆ มาเป็นผู้ที่รู้จริง ทำได้จริง และเมื่อนำบุคคลผู้นั้นมาใช้งานก็สามารถทำงาน ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน นอกจากนี้ หากพิจารณาความหมายของการฝึกอบรม
โดยนำไปเทียบกับคำในภาษาอังกฤษ คือ ฝึก หมายถึง to practice อบรม หมายถึง to teach แล้ว
การฝึกอบรมจะมีความหมายครอบคลุมไปถึงการสอนที่มีได้มุ่งแต่จะศึกษาจากตำราอย่างเดียวหรือ
มิได้มุ่งศึกษาจากทฤษฎี หรือพิสูจน์ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งเท่านั้น มุ่งหวังที่จะศึกษาและทดลองฝึกหัด
ควบคู่กันไป

นาฏสุตา เชมนะสิริ (2548:238) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระบบ มุ่ง
หมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน
การทำงานในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่เข้ารับฝึกอบรมแล้วนำ

ความรู้ แนวคิดใหม่ๆ และความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงอย่างชำนาญ เพื่อทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ

ฐาตุร ศิริพจนกุล (2544:9) การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีระบบ ระเบียบ วิธีการ เพื่อวัตถุประสงค์แห่งความต้องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อ ความรู้ใหม่ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการปฏิบัติงานในทางบวก เป็นเป้าหมายที่สำคัญที่องค์กรต้องการ

คณีย์ เทียนพุด (2537:18-19) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ฝีมือ ความชำนาญ และเจตคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จัดตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ใน การที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติมีเจตคติที่ดีในการทำงาน และ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการรวมทั้งเป็นกิจกรรมที่ทำให้ เกิดการเรียนรู้ในชั่วระยะเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อความเป็นไปได้ของการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

รัชชัย แสงสิงห์แก้ว และสุรพล จันทราปัดย์ (2532: 568) อ้างถึง วิจิตร ชูวา (2536: 10) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการในการพัฒนาบุคคล ซึ่งรวมกิจกรรมการเรียนรู้ เข้าด้วยกันอย่างมีระบบและดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ในด้านความรู้ สติปัญญา ทักษะและความชำนาญ และเจตคติ อย่งใด อย่งหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่าง รวมกันซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น

กรมส่งเสริมการเกษตร (2542:9) การฝึกอบรมคือการพัฒนาบุคคลากรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกิดทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม

ศักดิ์ดา จิรไพโรจน์ (2546:27) การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปตามที่ผู้จัดการฝึกต้องการในด้าน เจตคติ ด้านความรู้ และ ทักษะ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

วันชัย เตชพรรุ่ง (2538:68) ให้ความหมาย การฝึกอบรมเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุด ในการปรับปรุงผลการทำงาน การฝึกอบรมเรื่องทัศนคติมีความสำคัญอย่างมาก การมีเจตคติที่ ถูกต้อง ทักษะต่างๆ จะถูกนำมาใช้และจุดบกพร่องในทักษะก็จะได้รับการแก้ไขได้

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537:23-24) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการอย่างมีระบบ ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจเป็นความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉงในการทำงานด้วยมือ การรู้จักเลือกใช้เครื่องมือต่างๆ ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

วีจิตร อาวะกุล (2540:13-15) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะเสริมสมรรถภาพของบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม และประชาชน โดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน ในตัวของบุคคล คือ ด้านความรู้ (knowledge) ด้านทักษะ (skills) และด้านเจตคติ (attitude)

สมคิด บางโม (2538:14) ได้ให้นิยาม การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541:1) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนา หรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือที่ทำงานอยู่แล้วในหน่วยงานให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจนเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่

นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ (2544:12) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการ หรือกิจกรรมที่จัดขึ้น พัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความรู้อันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำกัดการศึกษา สถานที่ เพศ และโอกาส เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการฝึกอบรมจะช่วยลดปัญหาการทำงาน และป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

จากความหมายของการฝึกอบรมพอสรุปได้ว่าการฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์และขั้นตอนการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ได้มีผู้ให้ข้อคิดของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

ชัชรี นฤทุม (อ้างถึงใน ขจรพงษ์ วงศ์นา 2529:7) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 5 ข้อดังนี้

- 1) เพื่อเพิ่มความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในสภาพที่เป็นจริง
- 2) เพื่อเพิ่มความเข้าใจให้รู้เหตุผลของเรื่องที่ควรรู้อย่างกระจ่างแล้ว
- 3) เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญหรือทักษะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและคล่องตัว
- 4) เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีและเหมาะสม
- 5) เพื่อสร้างนิสัยที่มีในการทำงานสามารถทำเป็นขั้นตอนได้

ขั้นตอนการจัดการฝึกอบรมมี 5 ขั้นตอนดังนี้

- 1) การสำรวจหาความต้องการหรือการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 2) การตัดสินใจในการฝึกอบรม
- 3) การวางรูปแบบการฝึกอบรม
- 4) การดำเนินการฝึกอบรม
- 5) การประเมินผลการฝึกอบรม

1.3 ประเภทของการฝึกอบรม

ประยูร อุคมเสียง (2541:98) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย

1) การฝึกอบรมก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมบุคลากรหรือพนักงานในหน่วยงานก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เพื่อให้บุคคลเป้าหมายรับรู้แนวทางในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

2) การฝึกอบรมระหว่างประจำการ เป็นการฝึกอบรมบุคลากรเป้าหมาย หลังจากได้รับตำแหน่งและการปฏิบัติงานมาระยะเวลาหนึ่ง แล้วต่อมาเกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรหรือมีการนำวิทยาการใหม่ๆมาใช้ การฝึกอบรมประเภทนี้จึงจัดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น รู้จักวิธีการแก้ปัญหา รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

3) การฝึกอบรมเฉพาะกิจ เป็นการฝึกอบรมที่เน้นหนักเฉพาะเรื่อง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และรู้จักการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) การฝึกอบรมพร้อมการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมขณะเดียวกันก็ปฏิบัติงานไปด้วย อาจทำการฝึกอบรมในช่วงเวลาว่างจากการทำงาน เวลาพัก หรือช่วงเวลาที่มียานไม่มากไม่เร่งด่วนเกินไป ข้อดี คือ ทำให้ไม่เสียงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการ โรงเรียนเกษตรกรไม้ผล จังหวัดระยอง เป็นเครื่องมือทำให้ผู้ประเมิน ทราบถึงลักษณะขั้นตอน และวิธีการเพื่อเป็นแนวทางดำเนินงานโครงการ ได้อย่างถูกต้อง และผลการประเมินที่ได้ส่งเสริมสู่เกษตรกรได้ต่อไป

2.1 ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรม

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ดังนี้

นิคม ทาแดง และคณะ (2537:118) การประเมินการฝึกอบรม เป็นกระบวนการวัดและการตีค่าเพื่อช่วยให้ผู้จัด ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมได้สารสนเทศไปกำหนดทางเลือกที่เกิดประโยชน์สูงสุดประหยัดสุดกับการฝึกอบรม โดยขอบข่ายการประเมินจะครอบคลุมมิติกลุ่มบุคคล มิติภารกิจ และมิติช่วงเวลา ด้วยกระบวนการประเมินอันประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครื่องมือ กระบวนการรวบรวมข้อมูล และกระบวนการตีค่า การประเมินการจัดการฝึกอบรมของผู้จัดการ ฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม เป็นการประเมินการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การวางแผนการ ฝึกอบรม และการประชาสัมพันธ์การฝึกอบรม การประเมินการจัดการฝึกอบรมระหว่างการ ฝึกอบรม เป็นการประเมินการอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม การอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม และการประเมินระหว่างการฝึกอบรม เป็นการประเมินและการติดตามผลการฝึกอบรมการสร้าง สัมพันธ์อันดีกับผู้รับการฝึกอบรม และการบริการด้านวิชาการหลังการฝึกอบรม

บุญธรรม จิตต่อนันต์ (2536: 165) กล่าวในศักดา จิรไพโรจน์ (2546:16)

ว่า ความสำคัญของการประเมินผลในชีวิตของคนเรานั้นจะมีเรื่องการสำรวจตรวจสอบ หรือกล่าว สั้นๆว่า จะมีการประเมินเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่โดยตลอด ตั้งแต่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวเรารอบครัวงาน ที่ทำ สภาพแวดล้อม เช่น มีการประเมินตนเอง ประเมินสภาวะการณ์ของครอบครัวหรืองานที่ทำอยู่ ว่าเป็นอย่างไร มีอะไรดี หรือไม่ดี และมีอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อปรับสถานการณ์ให้ดีขึ้น โดยได้ให้ความหมายของการประเมินผลเป็นข้อๆ ดังนี้

2.1.1 ทำให้ทราบสภาวะการณ์ต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงาน หรือพิจารณา ตัดสินใจ ทำแผนงาน โครงการต่างๆ ทั้งเพื่อดำเนินงานใหม่และต่อเนื่อง หรือยุติโครงการ

2.1.2 เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของงาน หรือโครงการ ทำให้สามารถ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อน ได้ทันท่วงที ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนจน ประสบผลสำเร็จ

2.1.3 ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีงามระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้อง เพราะเป็น เรื่องเกี่ยวข้องกับข้อมูล มาตรการ มาตรฐานและเหตุผล

2.1.4 ทำให้ทราบถึงความสำเร็จของงาน และผลกระทบต่าง ๆ

2.1.5 เป็นพื้นฐาน หรือแหล่งข้อมูลในการทำรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องตลอดจน ประชาชนทราบ

กรมส่งเสริมการเกษตร (2542:9) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรมนอกจากจะ ประเมินผลการบรรลุเป้าหมายในด้านต่างๆของการจัดฝึกอบรมแล้วในฐานะนักฝึกอบรมจำเป็น

จะต้องค้นหาคำตอบต่อไปอีกว่าภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำเอาสิ่งต่างๆที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมได้หรือไม่

ศราวุธ อินทรเทศ (2539:13) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลโครงการเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งอย่างหนึ่งซึ่งผู้ทำการประเมินผล ควรจะได้ทราบหลักการที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับการประเมินโครงการ เพื่อที่จะสามารถประเมินผลโครงการนั้นๆ ได้อย่างถูกต้องซึ่งจะทำให้ผลการประเมินที่ได้มีเที่ยงตรงน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ

นิตา ชูโต (2531:8) สรุปประเด็นสำคัญของการประเมินผลโครงการหมายถึง การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หรือการใช้เทคนิคการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ มาทำการวิเคราะห์เก็บข้อมูล เพื่อหาข้อมูลที่แท้จริง และเชื่อถือได้ เกี่ยวกับโครงการที่จะทำ เพื่อตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าวดีหรือไม่อย่างไร

ฉัตรชัย คงชา (2533: 22) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผล มีความสำคัญที่สุดในการดำเนินงานโครงการ การประเมินผลจะบอกได้ว่ากิจกรรมโครงการจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการควรจะเป็นผู้มีความสามารถในการประเมินผลอย่างถูกต้อง สมบูรณ์

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการประเมินผลมีความจำเป็นในการพัฒนาระบบการฝึกอบรมทั้งระบบว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กับการจัดฝึกอบรมในอนาคตต่อไป

2.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม

ลักขณา บรรพกาญจน์ (อ้างถึง ศราวุธ อินทรเทศ 2539:14) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์เฉพาะของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมไว้ดังนี้

2.2.1 เพื่อประเมินผลความสอดคล้อง ระหว่างเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการกับเหตุผล ความต้องการ ตลอดจนปรัชญาอันเป็นแหล่งที่มาของเป้าหมาย และวัตถุประสงค์

2.2.2 เพื่อประเมินความเหมาะสมของวิทยาการ หรือปัจจัยเบื้องต้น ที่มีอยู่อันได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ เวลา ทดสอบ กับแนวความคิดด้านเทคนิค แหล่งทุน กับแผนงานว่ามีโอกาสบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด ทำให้ทราบถึงสถานการณ์ต่างๆ

2.2.3 เพื่อประเมินความเหมาะสม ของการนำแผนไปปฏิบัติจริง กล่าวคือเพื่อศึกษาถึงจุดเด่น จุดด้อยของการดำเนินงาน เพื่อช่วยให้การตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงการในแง่มุมใดหรือ จุดหนึ่ง จุดใดในช่วงที่โครงการดำเนินอยู่

2.2.4 เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ ของโครงการ หรือประเมินผลรวมสรุป กล่าวคือ เป็นการประเมินผลผลิต หลังจากสิ้นสุดโครงการ เพื่อช่วยตัดสินใจว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรมจะต้องมาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมวิธีการและขั้นตอนใน การประเมินผลการฝึกอบรมจึงควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อจะได้ทราบปัญหาอุปสรรค เพื่อจะได้ตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง

2.3 ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรม

เมื่อทราบความหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลต่อไปควรกล่าวถึงประเภทของการประเมินผล ซึ่งมีผู้กล่าวถึงประเภทของการประเมินผลไว้ดังนี้

บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2536:168) ได้กล่าวถึงประเภทของการประเมินผลโครงการไว้ 3 ประเภท คือ

2.3.1 โดยเกณฑ์ของลำดับเวลาการบริหารโครงการ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท

1) การประเมินก่อนเริ่มโครงการ หรือการประเมินผลขั้นต้น การประเมินในระยะนี้อยู่ในขั้นการวางแผนโครงการ เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ในการทำโครงการ กล่าวคือต้องการจะตอบว่า ควรริเริ่มทำโครงการนี้หรือไม่ โครงการที่จะจัดทำมีทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร การเงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ตลอดจนระบบการจัดการ พร้อมทั้งจะทำโครงการหรือไม่

2) การประเมินผลโครงการขณะดำเนินการ (formative evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการ การประเมินผลขณะดำเนินงาน จะต้องทำควบคู่ไปกับการดำเนินงาน เพื่อศึกษาว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน ในแต่ละช่วงหรือไม่ และจะต้องแก้ไขอย่างไร จัดเป็นการประเมินผลเพื่อปรับปรุงโครงการ

3) การประเมินผลหลังการดำเนินงาน (summative evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการเพื่อรวมสรุปว่าเมื่อได้ดำเนินการจะสิ้นสุดแล้ว ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ตลอดจนการเฝ้าติดตามตรวจสอบผลกระทบ หรือผลข้างเคียงทั้งในทางบวกและทางลบของโครงการ

2.3.2 โดยเกณฑ์ของสิ่งที่ถูกประเมิน สามารถจำแนกการประเมินผลโครงการออกเป็น 4 ประเภทที่เรียกว่า CIPP model คือการประเมินเกี่ยวกับ

1) การประเมินสถานะแวดล้อม (context evaluation) ของโครงการเป็นการประเมินชนิดแรกสุด ผลของการประเมินชนิดนี้ จะทำให้ได้ข่าวสารที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ความต้องการหรือปัญหา อันจะนำไปสู่การพัฒนาวัตถุประสงค์ หรือปรับปรุงโครงการนั้นๆ

2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation) เป็นการตรวจสอบความพร้อมของปัจจัยเบื้องต้นต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่แผนการจัดโครงการที่เหมาะสมที่สุด

3) การประเมินกระบวนการ (process evaluation) เป็นการประเมินเพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยของแนวทางที่เลือกใช้ และกระบวนการจัดกิจกรรมต่างๆ หลังจากที่น่าแผนไปปฏิบัติจริง เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขวิธีการต่างๆ ให้เหมาะสมในขณะที่โครงการกำลังดำเนินอยู่

4) การประเมินผลิตผล (product evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการหลังการดำเนินงานสิ้นสุด เป็นการตัดสินคุณค่าผลิตผลของโครงการทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพอันจะบ่งชี้ว่า การดำเนินผลโครงการครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด

2.3.3 โดยเกณฑ์ของผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลเป้าหมายได้แนวทางดังนี้คือ

1) การประเมินผลปฏิกิริยาโต้ตอบ (reaction evaluation) เป็นการประเมินผลว่าผู้เข้ารับการฝึกประสบการณ์ มีปฏิกิริยาโต้ตอบ เช่น ชอบหรือไม่ชอบการฝึกอย่างไร หรืออีกนัยหนึ่งคือการวัดความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกนั่นเอง การวัดปฏิกิริยาโต้ตอบหรือความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกประสบการณ์ ควรดำเนินการดังนี้

(1) กำหนดว่าต้องการทราบอะไร

(2) เขียนรายการที่ต้องการวัดในข้อ 1 ให้ครอบคลุมทั่วถึง

(3) ออกแบบฟอร์มในลักษณะที่เป็นตารางและวัดได้

(4) จะทราบความรู้สึกที่แท้จริงได้จะต้องทำแบบฟอร์ม ที่ผู้กรอกถือเป็นความลับ

เป็นความลับ

(5) ให้ผู้กรอกแบบสอบถามได้มีโอกาสกรอกข้อวิจารณ์ที่ไม่ได้ครอบคลุมในแบบสอบถามในตารางที่วัดได้

2) การประเมินผลการเรียนรู้ (learning evaluation) เป็นการวัดปฏิกิริยาหรือความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกประสบการณ์ ซึ่งสำคัญต่อโครงการ เพราะทำให้ทราบถึงการยอมรับโครงการในหมู่ผู้เข้ารับการฝึก และยังได้รับการวิจารณ์และข้อเสนอแนะซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงโครงการต่อไปภายหน้า นอกจากนี้ถ้าผู้เข้าฝึกประสบการณ์สนใจในโครงการ มักจะเพิ่มความสนใจในสาระข้อเท็จจริง และเทคนิคที่บรรจุในหลักสูตร อย่างไรก็ตามโครงการที่แสดงออกซึ่งความสนใจสูงไม่จำเป็นที่ต้องแสดงว่ามีการเรียนรู้สูงเสมอไป ดังนั้นจึงควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

วีระพล สุวรรณนันต์ (อ้างอิงกรมส่งเสริมการเกษตร 2525:168) แบ่งการประเมินผล เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินก่อนเริ่มโครงการ
2. การประเมินผลในระหว่างที่มีการทำโครงการ
3. การประเมินผลหลังจากทำโครงการ

2.4 ขั้นตอนในการประเมินผล

บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2536: 178) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินผล ไว้ 4 ขั้นตอนคือ

- 2.4.1 ขั้นวางแผน หรือเตรียมการประเมิน
- 2.4.2 ขั้นดำเนินการตามแผนหรือโครงการประเมินผลเพื่อเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.4.3 ขั้นเขียนรายงานประเมินผล
- 2.4.4 การใช้ประโยชน์จากการรายงาน

กล่าวโดยสรุปการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการตรวจสอบผลการดำเนินการฝึกอบรมในครั้งนั้นว่าเกิดผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใด และโดยทั่วไปการประเมินผลการฝึกอบรมจะประกอบด้วย การประเมินผลก่อนเริ่มดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผลขณะที่ดำเนินการฝึกอบรมอยู่ และประเมินผลหลังจากการฝึกอบรมสิ้นสุดแล้ว ซึ่งผู้ประเมินจะประเมินหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมก็ได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเกษตรกร

3.1 ความเป็นมา

องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) โดยโครงการส่งเสริมการจัดการศัตรูข้าวแบบผสมผสานได้พัฒนาวิธีการส่งเสริม โดยรวบรวมประสบการณ์จากการส่งเสริมการจัดการศัตรูพืชแบบผสมผสานเพื่อชุมชน (Community IPM in Asia) ซึ่งใช้หลักการ ใช้การศึกษาผู้ใหญ่เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมซึ่งผลการดำเนินงานดังกล่าวโดยเฉพาะในประเทศอินโดนีเซีย และประเทศไทยได้พิสูจน์ให้เห็นว่าเกษตรกรที่ปลูกข้าวพืชหลังนาต่างๆ และพืชผักได้มีการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้น เชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นและแนวโน้มการใช้สารกำจัดศัตรูพืชลดลง นอกจากนี้โครงการการจัดการศัตรูไม้ผลแบบผสมผสาน (ไทย-เยอรมัน) ได้นำหลักการโรงเรียนเกษตรกรไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมกับเกษตรกรผู้ปลูกไม้ผลในภาคตะวันออก พบว่า

ผลการดำเนินงานในลักษณะนี้เกษตรกรพึงพอใจ ที่ได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมตามแนวทางนี้ เกษตรกรลดการใช้สารกำจัดศัตรูพืช ลดต้นทุนการผลิตและได้กำไรมากขึ้น

3.2 โรงเรียนเกษตรกรคืออะไร

โครงการIPM-DANIDA (2546:23) ระบุว่า โรงเรียนเกษตรกร (Farmers field School-FFS) เป็นกระบวนการเรียนรู้ให้เกษตรกรในชนบท โรงเรียนเกษตรกรช่วยให้เกษตรกร เรียนรู้ระบบนิเวศและเป็นกระบวนการที่นำมาใช้สอนเรื่องการจัดการศัตรูพืช โดยวิธีผสมผสาน (Intergrated Pest Management-IPM) ในประเทศไทย

โรงเรียนเกษตรกร เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง ภายในโรงเรียนจะมี เกษตรกรประมาณ 20 ถึง 30 คน พบกันสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง ในหมู่บ้านของเขา เป็นเวลาประมาณ 3 ถึง 4 เดือน ในช่วงของการประชุมดังกล่าวนี้ เกษตรกรจะทำการทดลอง เพื่อทดสอบและ เปรียบเทียบวิธีการที่แตกต่างกันของการจัดการพืช เขาจะคอยสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นในแปลงปลูกพืช ด้วยความระมัดระวัง และจะคอยบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับความแข็งแรงของพืช จำนวนและชนิด ของแมลง ระดับความสูงของน้ำ ฯลฯ โดยกลุ่มเกษตรกร จะเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้ เพื่อ สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

3.3 ความสำคัญของโรงเรียนเกษตรกร

หลักชัย มีนะกนิษฐ์ (2543: 1-11) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนเกษตรกร (Farmers Field School) การถ่ายทอดความรู้สู่เกษตรกร ในอดีตที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เกษตรกรถูกจัดให้เป็นผู้รับ เทคโนโลยี โดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้บรรยายวิชาการ รวมถึงการสนับสนุนปัจจัยการผลิต เช่น ปุ๋ย พันธุ์พืช สารกำจัดศัตรูพืช เป็นต้น โดยคาดหวังว่าเกษตรกรจะนำไปปฏิบัติวิธีการ ดังกล่าวอาจจะไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของเกษตรกรในแต่ละท้องถิ่น เป็นการขัดเขี่ยความรู้ สู่เกษตรกรมากกว่าการกระตุ้นให้เกษตรกรรับความรู้ตามที่เกษตรกรต้องการ โดยวิธีการส่งเสริม ไม่ได้เน้นการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยให้เกษตรกรเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการตัดสินใจโดยตัว เกษตรกรเอง

การทำงานส่งเสริมตามแนวทางโรงเรียนเกษตรกร เน้นกระบวนการให้การศึกษา โดยเกษตรกรร่วมกันทำการศึกษาและปฏิบัติด้วยตนเอง เริ่มตั้งแต่การวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ ทดลองและจัดกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการพบปะกันระหว่างเกษตรกรกับเจ้าหน้าที่เพื่อวิเคราะห์ สถานการณ์ตั้งแต่เริ่มปลูกเพื่อจะได้เรียนรู้ถึงการเจริญเติบโตของพืชในแต่ละช่วง ระยะเวลาการ เจริญเติบโต ความสัมพันธ์และการเคลื่อนไหวของสิ่งมีชีวิต ดิน น้ำ และพืช แล้วจึงนำข้อมูลเหล่านี้ มาวิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจ วิธีการนี้เป็นการฝึกให้เกษตรกรได้มีโอกาสคิด วิเคราะห์และ ตัดสินใจด้วยตนเองโดยนำวิธีการที่ได้ผลจากคำแนะนำของทางราชการหรือความรู้จากแหล่งอื่น ๆ

รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น มาฝึกทำเองแบบง่าย ๆ เพื่อพิสูจน์และเปรียบเทียบผล โดยแบ่งเกษตรกรเป็นกลุ่มภายใต้กระบวนการหรือหลักสูตรที่สอดคล้องกับปัญหาของเกษตรกรแต่ละพื้นที่ที่เกษตรกรมีโอกาสนำผลมาอภิปรายและตัดสินใจในกลุ่มของตนเอง ทั้งนี้โดยการช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างใกล้ชิดจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ หรือผู้อำนวยการความสะดวก ในการจัดอบรมมิใช่ผู้ชี้แนะในอดีต

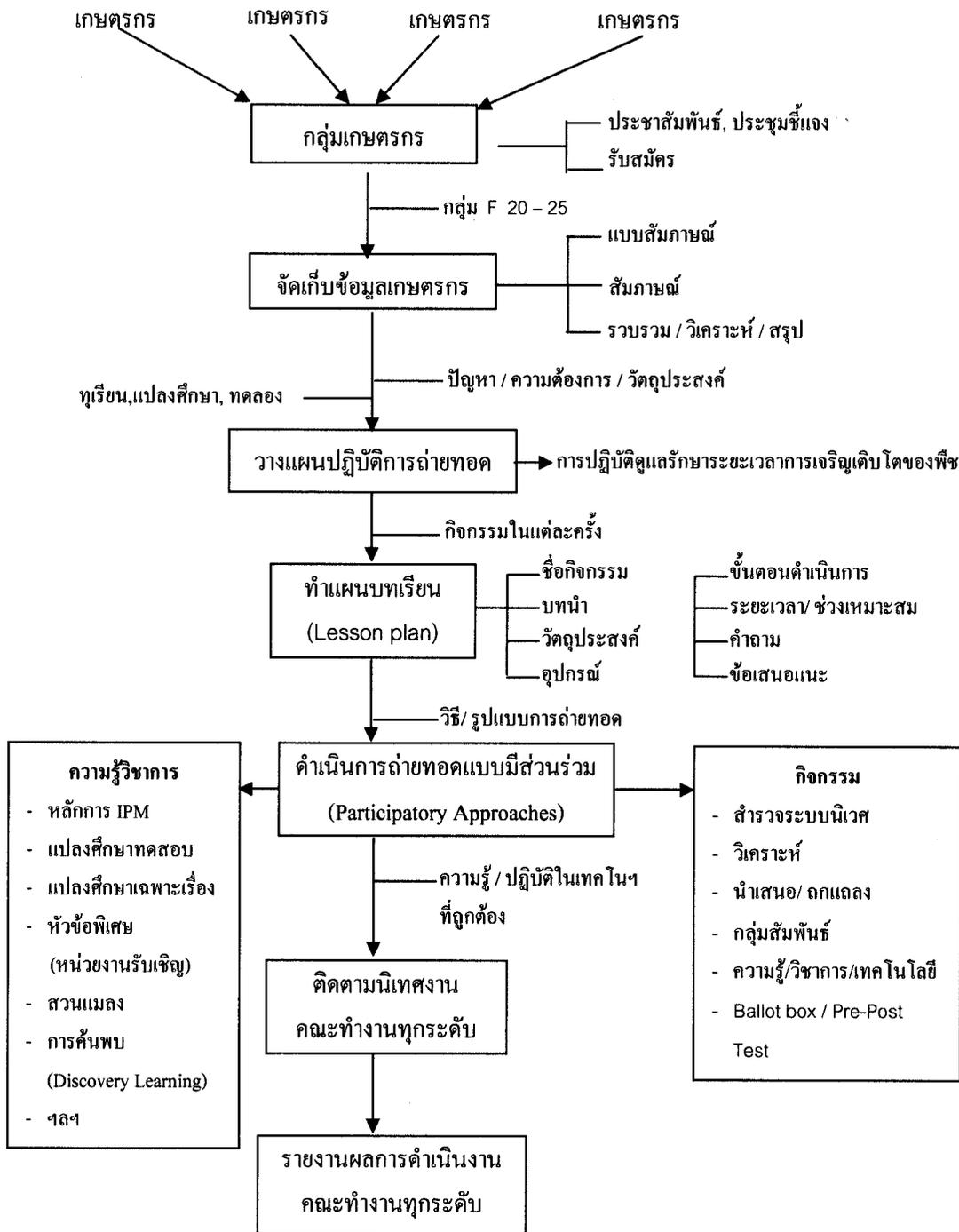
เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ : เป็นการถ่ายทอดความรู้สำหรับผู้ใหญ่แบบไม่เป็นทางการ เนื่องจากเกษตรกร ส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงนักแต่มีประสบการณ์ในการทำเกษตรมาเป็นเวลานาน โรงเรียนหรือสถานที่เรียนก็เป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการเช่นกัน อาจจะเรียกได้ว่าเป็นห้องเรียนที่ไม่มีฝาหรือผนังกั้น ซึ่งหมายถึงบริเวณที่ใกล้กับไร่ นา สวนมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมส่วนใหญ่เน้นการมีส่วนร่วมของเกษตรกร เพื่อช่วยให้แต่ละคนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสภาพไร่ นา ด้วยตนเอง ซึ่งมีวัตถุประสงค์การส่งเสริมเพื่อให้เกษตรกรปรับเปลี่ยนแนวความคิดและวิถีปฏิบัติจากการเป็นผู้รับ เป็นผู้ยอมรับ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพที่ดี ผลผลิตคุ้มค่ากับการลงทุนและกระบวนการผลิตต้องปลอดภัยต่อเกษตรกรผู้บริโภค มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เกิดความยั่งยืนทางการเกษตรและไม่ทำให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม

กรมส่งเสริมการเกษตร (2547:7-9) โรงเรียนเกษตรกรในพระราชดำริเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่พัฒนามาใช้ในการอบรม ถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ของเกษตรกร การทำงานส่งเสริมตามแนวทางโรงเรียนเกษตรกร มุ่งเน้นให้เกษตรกรร่วมกันทำการศึกษา และปฏิบัติด้วยตนเอง (Learning by doing) เริ่มตั้งแต่การวางแผนศึกษาวิเคราะห์ ทดลอง และทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการพบปะกันระหว่างเกษตรกรกับเจ้าหน้าที่เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ในไร่-นา-สวน ตั้งแต่เริ่มปลูก เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงการเจริญเติบโตของพืชในแต่ละช่วงระยะเวลาการเจริญเติบโต ความสัมพันธ์ และการเคลื่อนไหวของสิ่งมีชีวิตในระบบนิเวศ ดิน น้ำ และพืช แล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจจัดการกับพืชที่ปลูก วิธีการนี้เป็นการฝึกให้เกษตรกร ได้มีโอกาสคิด วิเคราะห์และตัดสินใจด้วยตัวเอง รวมถึงการนำวิธีการที่ได้ผลจากคำแนะนำของทางราชการ หรือ ความรู้จากแหล่งอื่นๆ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นมาฝึกทำเองอย่างง่าย ๆ เพื่อพิสูจน์และเปรียบเทียบผล โดยแบ่งเกษตรกรเป็นกลุ่มทำงานภายใต้กระบวนการหรือหลักสูตรที่สอดคล้องกับปัญหาของเกษตรกรแต่ละพื้นที่ เกษตรกรมีโอกาสนำผลอภิปรายและตัดสินใจในกลุ่มของตนเอง ทั้งนี้โดยการช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างใกล้ชิดจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการหรือผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitators) ในการจัดอบรม มิใช่ผู้ชี้แนะในอดีต

การอบรมถ่ายทอดเทคโนโลยีตามกระบวนการนี้จะหลีกเลี่ยงการบรรยายในลักษณะในห้องเรียน รูปแบบการเรียนรู้จะเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง และเรียนรู้โดยการทำการศึกษาค้นคว้า โดยเทคนิคการถ่ายทอดความรู้แบบการศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Non formal Education) เนื่องจากเกษตรกรส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงนัก แต่มีประสบการณ์ในการทำ การเกษตรมาเป็นเวลานาน โรงเรียนหรือสถานที่เรียนก็เป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการเช่นกัน อาจจะเรียกได้ว่าเป็นห้องเรียนที่ไม่มีฝาหรือผนังกัน (School without walls) ซึ่งก็หมายถึงบริเวณที่ใกล้กับไร่นา สวน มากที่สุดทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมส่วนใหญ่เน้นการมีส่วนร่วมของเกษตรกรเพื่อช่วยให้แต่ละคนเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสภาพไร่นาด้วยตนเอง ซึ่งวัตถุประสงค์ การส่งเสริมเพื่อให้เกษตรกรปรับเปลี่ยนแนวความคิดและวิธีปฏิบัติจากการเป็นผู้รับ (Receiver) เป็นผู้ยอมรับ (Perceiver) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพที่ดี ผลผลิตคุ้มค่ากับการลงทุนและกระบวนการผลิตต้องปลอดภัยต่อเกษตรกรและผู้บริโภค มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เกิดความยั่งยืนทางการเกษตรและไม่ทำให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม

3.4 โครงสร้างของโรงเรียนเกษตรกร

โรงเรียนเกษตรกรมีโครงสร้างดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการฝึกอบรมโครงการโรงเรียนเกษตรกร

ที่มา: สถาบันบริหารศัตรูพืชโดยชีวภาพและโรงเรียนเกษตรกร (2545: 14)

3.5 องค์ประกอบการทำงานตามแนวทางโรงเรียนเกษตรกร

การดำเนินงานตามแนวทางโรงเรียนเกษตรกร มีองค์ประกอบในการดำเนินงานแตกต่างจากกิจกรรมการส่งเสริมที่ปฏิบัติกันอยู่ปัจจุบัน ดังนี้

1) เกษตรกรเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดฤดูกาลเพาะปลูกตามหลักสูตรที่กำหนดโดยเน้นให้มีการศึกษา ทดลอง วิเคราะห์ และตัดสินใจโดยตัวเกษตรกร

2) เกษตรกรเป็นผู้จัดทำวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนรู้รวมทั้งทำแปลงศึกษา ทดลองทำสวนแมลง (Insect Zoo) การเก็บตัวอย่างศัตรูพืชเพื่อการจำแนกและศึกษาบทบาทของสิ่งมีชีวิตในระบบนิเวศและการวิเคราะห์ระบบนิเวศเกษตร เพื่อประกอบการตัดสินใจ

3) แปลงทดลอง (Field Lab) หรือแปลงสำหรับฝึกหัด เรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของโรงเรียนประกอบด้วยพื้นที่ประมาณ 1 ไร่ หรือ 1,600 ตารางเมตรที่เกษตรกรจะร่วมกันใช้เป็นแปลงศึกษา ทดลอง เปรียบเทียบ กิจกรรมต่างๆ ที่เกษตรกรต้องการ หรือควรที่จะเรียนรู้

4) การทดสอบความรู้ของเกษตรกรก่อนและหลังการอบรม เพื่อวัดความรู้ของเกษตรกรที่ร่วมโครงการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการขยายผล โดยใช้เกษตรกรที่มีผลงานดีเด่นคัดเลือกเพื่อเป็นวิทยากรในการอบรมเกษตรกร (Farmers' Trainers) ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การจัดการศัตรูพืชแบบผสมผสาน

5) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ผู้รับผิดชอบในการอบรมเกษตรกรควรจะเป็นผู้ที่ผ่านการอบรมเพื่อเป็นวิทยากร (Training of Trainers) ตลอดฤดูกาลของการเพาะปลูก (Season Long Training) ก่อนที่จะออกไปดำเนินการอบรมเกษตรกร และจะต้องมีอุดมการณ์ในการที่จะเสียสละ และอุทิศตนเพื่อประโยชน์ ของเกษตรกรโดยรวมกิจกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อสร้างความต่อเนื่องและก่อให้เกิดความยั่งยืน ได้แก่ การจัดงานวันสาธิต (Field Days) สำหรับเกษตรกรในชุมชนนั้น และใกล้ชิดเชิง เป็นการเผยแพร่ความรู้ระหว่างเกษตรกร โดยมีวัสดุอุปกรณ์จัดอบรมเกษตรกรเพื่อเป็นวิทยากร การศึกษาทดลองโดยเกษตรกร รวมทั้งกิจกรรมการจัดตั้งองค์กรระหว่างกลุ่มเกษตรกร ที่ผ่านการอบรมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนหารือ และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนในระหว่างเกษตรกรด้วยกัน เกษตรกรที่ ร่วมโครงการแต่ละโรงเรียนประมาณ 25 -30 คน มาร่วมด้วยความสมัครใจ สำหรับเกษตรกรที่ต้องการจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะประโยชน์ในการเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และปลอดภัยจากสารพิษของสารเคมีต่างๆ ที่คุกคามเกษตรกรในขณะนี้โดยมีข้อตกลงกันว่าจะมีการพบปะกันอย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 ครั้งๆ ละ 5-6 ชั่วโมง ตลอดฤดูกาลเพาะปลูก ตั้งแต่การเตรียมดิน เตรียมพันธุ์ จนกระทั่งเก็บเกี่ยว ประมาณ 10-16 สัปดาห์ ขึ้นกับแต่ละชนิดพืช ในช่วงดังกล่าวเกษตรกรจะมีโอกาสได้รับความรู้ทักษะต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้เขาเหล่านั้นเกิดความมั่นใจในการตัดสินใจ จัดการกับพืชที่ปลูกอย่างถูกต้อง

3.6 ปัญหาของโรงเรียนเกษตรกรที่ผ่านมา

จากการดำเนินโครงการพบปัญหาอยู่หลายประการ เช่น

- 3.6.1 ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางหมายถึงกรมส่งเสริมการเกษตร
- 3.6.2 ขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในพื้นที่ เช่นกรณีคัดเลือกเกษตรกรเป้าหมาย
- 3.6.3 นโยบายส่งเสริมที่ไม่ต่อเนื่องทำให้การปฏิบัติต้องหยุดชะงักเจ้าหน้าที่หรือวิทยากรทำงานหลายด้านและไม่ประสบผลสำเร็จ
- 3.6.4 ขาดผู้ติดตามประเมินผลและผู้นิเทศงานที่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการ
- 3.6.5 ขาดวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ

โดยสรุปแล้ว โรงเรียนเกษตรกรในพระราชดำริ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่ให้เกษตรกรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ให้เกษตรกรได้ร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ไข แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในกระบวนการผลิตทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มปลูกจนกระทั่งเก็บเกี่ยวและหลังเก็บเกี่ยว

4. การฝึกอบรมตามโครงการโรงเรียนเกษตรกรไม้ผล จังหวัดระยอง

สำนักงานเกษตรจังหวัดระยอง (2549:6-7) เมื่อปี พ.ศ.2547 หลังจากที่กรมส่งเสริมการเกษตรได้สนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรฝึกและข่าวในอำเภอต่าง ๆ ของจังหวัดระยอง แล้ว ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า จังหวัดระยองเป็นแหล่งปลูกไม้ผลหลายชนิด มีการใช้สารเคมีค่อนข้างรุนแรง และกว้างขวางจึงได้จัดประชุมหารือ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในระดับตำบล เพื่อหาอาสาสมัครจัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรไม้ผล โดยไม่ใช้งบประมาณ ซึ่งมีเจ้าหน้าที่และเกษตรกรให้ความสนใจจัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรนำร่องขึ้นในเขตอำเภอบ้านค่าย อำเภอเมือง อำเภอแกลง อำเภอวังจันทร์ และกิ่งอำเภอเขาชะเมา อำเภอละ 1 โรงเรียน เกษตรกรร่วมโครงการโรงเรียนละ 25 ราย โดยใช้พืชเรียนรู้ มังคุดและทุเรียน หลักสูตร 1 ปี เรียนรู้เดือนละ 1 ครั้ง โดยใช้หลักการ ไอ.พี.เอ็ม. และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและต่อมาในปีงบประมาณ 2548 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการเกษตร ให้จัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรไม้ผลใน จังหวัดระยอง จำนวน 5 โรงเรียน เกษตรกรร่วมโครงการโรงเรียนละ 25 ราย รวม 125 ราย พืชเรียนรู้ได้แก่ ทุเรียน โดยใช้

ระยะเวลาการเรียนรู้ต่อเนื่องเดือนละ 1 ครั้ง จำนวน 12 ครั้ง (1 ปี) และในปี 2549 ได้งบประมาณเพิ่มเติม เพื่อให้ดำเนินการโครงการต่ออีกหนึ่งฤดูกาล (1 ปี)

จากความเป็นมาของการดำเนินงานตามกระบวนการ โรงเรียนเกษตรกรไม่ผล จังหวัดระยอง ดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะทราบการดำเนินงานปัญหาและอุปสรรคของการเรียนรู้ตามกระบวนการ โรงเรียนเกษตรกรไม่ผลใน จังหวัดระยอง ในความคิด ความเห็น มุมมองต่าง ๆ ของเกษตรกรร่วมโครงการ เพื่อที่จะนำข้อมูลเหล่านั้นมาปรับปรุงขั้นตอน วิธีการ กระบวนการ หลักสูตรการเรียนรู้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายให้ลดลง และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงตัดสินใจทำการศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการ โรงเรียนเกษตรกรไม่ผล จังหวัดระยอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

**หลักสูตรการเรียนรู้ตามกระบวนการโรงเรียนเกษตรกรไม่ผลจังหวัดระยอง
(ดูภาคผนวก ข – จ ประกอบ)**

วิธีการ

1. เรียนรู้ตลอด 1 ฤดูกาล (1 ปี) 12 เดือนๆ 1 ครั้งๆละ 1 วัน (4 ช.ม.)
2. เกษตรกรเข้ารับการฝึกอบรมต้องปลูกพืชชนิดเดียวกันและสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตามกำหนด
3. เกษตรกรเข้ารับการฝึกอบรมต้องมีจำนวน 25 รายแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มย่อย เลือกประธานและเลขาเป็นตัวแทนกลุ่ม
4. กำหนดความคาดหวังและข้อตกลงร่วมในการฝึกอบรมโดยความเห็นชอบของสมาชิกให้ใช้เสียงส่วนใหญ่ตัดสินใจ
5. ผู้รับผิดชอบโครงการชี้แจงวัตถุประสงค์โครงการ
6. วิทยากรกระบวนการต้องผ่านหลักสูตรการเป็นวิทยากร โรงเรียนเกษตรกรถึงจะดำเนินกิจกรรมได้ประสบผลสำเร็จ
7. วิธีการเรียนรู้ใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมและเกมส์สัมพันธ์ตลอดเวลา
8. จัดทำตารางกิจกรรมและดำเนินกิจกรรมโดยสมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น
9. จัดทำปฏิทินพืชของเกษตรกรเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดหัวข้อ/ประเด็นในการเรียนรู้แต่ละครั้ง โดยไม่ผลให้เริ่มช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตเสร็จเป็นครั้งแรก
10. ความปลอดภัยของการผลิตให้ใช้หลักการของการป้องกันกำจัดศัตรูพืชโดยวิธีผสมผสาน

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการฝึกอบรมมีดังนี้

5.1 กลุ่มงานอารักขาพืช สำนักงานส่งเสริมการเกษตรภาคตะวันออก (2540:บทคัดย่อ) ภาคตะวันออก โดยแบ่งการประเมินเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับเกษตรกร สรุปได้ว่าผลการปฏิบัติงานตามระบบการจัดการศัตรูไม้ผลโดยวิธีผสมผสาน เกษตรกรได้รับประโยชน์ 3 ประการคือ (1) ลดจำนวนครั้งในการพ่นสารเคมี (2) เกษตรกรลดต้นทุนการผลิต และ (3) เกษตรกรได้ผลกำไรต่อหน่วยการผลิตเพิ่มขึ้น

5.2 ศักดา จิรไพโรจน์ (2546:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการประเมินผลความพึงพอใจ หลังการฝึกของเกษตรกรผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการการจัดการผลิตข้าวตามแนวทางโรงเรียนเกษตรกรในพระราชดำรินเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2546 ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพสังคมและเศรษฐกิจ ของเกษตรกรที่เข้ารับการฝึกอบรม โครงการการจัดการผลิตข้าวตามแนวทางโรงเรียนเกษตรกรในพระราชดำรินเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2546 พบว่า เกษตรกรส่วนมากเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41 – 50 ปี การศึกษาดำรงต่ำกว่า ๖ มีสมาชิกครัวเรือนมากกว่า 4 คน และเป็นแรงงานในครัวเรือนต่ำกว่า 3 คน มีพื้นที่ทำนามากกว่า 20 ไร่ ส่วนมากเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร มีต้นทุนในการผลิต 1100 บาท/ไร่ ขึ้นไป และได้ผลผลิต 801 – 1000 บาท/ไร่ (2) ระดับความพึงพอใจ ความรู้ในการฝึกอบรม การนำไปใช้ประโยชน์และถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนบ้าน พบว่า เกษตรกรพึงพอใจในความรู้ที่ได้รับ ระดับมาก (3) ปัญหาที่เกษตรกรระบุในการดำเนินการถ่ายทอดความรู้โครงการการจัดการผลิตข้าวตามแนวทางโรงเรียนเกษตรกรในพระราชดำรินเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2546 เรียงตามลำดับได้แก่ เกษตรกรมีภารกิจหลายด้าน วิทยากรขาดการประเมินผล วิทยากรมาสายไม่ตรงเวลา เวลาในการฝึกอบรมน้อยไป เกษตรกรสายตาและความจำไม่ดี และอุปกรณ์การสอนน้อยเกินไป (4) ข้อเสนอแนะที่เกษตรกรระบุ เรียงลำดับได้แก่ สมควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องต่อไป ควรมีวิทยากรสอนเฉพาะเรื่อง ควรมีการประเมินผลในการฝึกอบรม ควรมีการพาไปดูงานนอกสถานที่ และควรให้วิทยากรรับงานฝึกอบรมเพียงด้านเดียว

5.3 สุทธิพงษ์ ช่างทอง (2547: บทคัดย่อ) ผลการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษาที่มีผลต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติตามโครงการจัดการผลิตข้าวตามแนวทางโรงเรียนเกษตรกรในพระราชดำรินจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2546 อย่างมีนัยสำคัญได้แก่ (1) การเตรียมดินก่อนปลูกข้าวอย่างน้อย 2 ครั้ง (2) ใช้เมล็ดพันธุ์หว่าน อัตรา 15 -20 กิโลกรัมต่อไร่ (3) มีการจดบันทึกข้อมูลการปลูกข้าวเพื่อคิดต้นทุนการผลิต (4) มีการตัดข้าวพันธุ์ปนในช่วงแตกกอ ออกดอก และโน้มรวง

ปัญหาที่สำคัญของเกษตรกร คือ ปัญหาระดับจำนวนของศัตรูพืชแต่ละชนิดที่ทำให้ความเสียหายแก่ต้นข้าว ปัญหาเรื่องการแยกแมลงศัตรูพืช และศัตรูธรรมชาติ และปัญหาการแยกแยะศัตรูธรรมชาติ สำหรับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเกษตรกรเห็นว่า การดำเนินงานโรงเรียนเกษตรกรทำให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น ควรดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง พร้อมเสนอแนะควรจัดทำตัวอย่างของจริงประกอบการเรียนรู้ในโรงเรียนเกษตรกร ควรมีการติดตามประเมินผลให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่องหลังเสร็จสิ้นโครงการ

5.4 อรุณพล พืชพันธ์ (2533: บทคัดย่อ) สรุปผลการวิจัยเรื่องการติดตามประเมินผลโครงการรณรงค์ป้องกันและกำจัดหนู ปี 2531 – 2532 ระบุว่าเกษตรกรนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดสู่บุคคลอื่น แต่เกษตรกรไม่ร่วมมือในการปราบหนู ทั้งที่มีการรณรงค์และแข่งขันกำจัดหนูและมีความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรว่าควรให้เกษตรกรมีส่วนร่วมและตระหนักในปัญหาของหนูอีกด้วย

5.5 ลาวัลย์ กุลวนิรักษ์ (2528: 61-62) ได้ศึกษาการดำเนินงานโครงการอบรมอาชีพเกษตรกรเคลื่อนที่ของกรมอาชีวศึกษาพบว่าปัญหาที่ประสบในการดำเนินงานความห่างไกลหรือทุรกันดารของสถานที่ฝึกอบรม และความไม่สะดวกหรือไม่เหมาะสม ของพื้นที่และการขาดเครื่องมือและอุปกรณ์การฝึกอบรมไม่เพียงพอเป็นอุปสรรคของการฝึกอบรม

5.6 ประชอบ รัตนพันธ์ (2524: 76-78) ได้ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมวิชาชีพของเกษตรกรในจังหวัดพังงา พบว่า เกษตรกรต้องการฝึกอบรมค่อนข้างน้อยเพราะมีภาระกิจในไร่นาแต่ต้องการฝึกอบรมระยะสั้นๆ เพียง 1-2 สัปดาห์

5.7 คุษฎี เฟื่องชูนุช (2526: 8) ได้ทำการศึกษาปัญหาผลกระทบที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโครงการอบรมเกษตรกรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พบว่าปัญหาสำคัญของการอบรมเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในหลักการฝึกอบรม ขาดความมั่นใจ และขาดการประเมินผลติดตามทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

5.8 ฐาภร ศิริพจนกุล (2544:บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ เกษตรกรส่วนมากเป็นหญิง อายุเฉลี่ย 43 ปี จบการศึกษาสูงสุด ป.4 มีแรงงานเฉลี่ยในครอบครัว 3 คน เงินทุนส่วนใหญ่เป็นของเกษตรกรและมีรายได้เพียงเล็กน้อยจากการผลิตถั่วลิสง (2) สภาพการผลิตถั่วลิสงฤดูแล้ง ปี 2543/44 พบว่าเกษตรกรปฏิบัติในเรื่องการคลุกเมล็ดพันธุ์ด้วยสารเคมีและเชื้อไรโซเบียม มีการใช้สารเคมีคุมกำเนิดวัชพืช ใช้ปุ๋ยเคมีสูตร 15-15-15 เก็บเกี่ยวตามอายุ โดยใช้กระสอบปานบรรจุเมล็ด และเกษตรกรไม่ปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี การคัดพันธุ์ปน การทดสอบความงอก การใช้ปูนขาวปรับคุณสมบัติของดินให้เหมาะสม การปลูกซ่อม การใส่ปุ๋ยครั้งที่ 2

การพูนโคนต้น การตัดแยกฝักดีและฝักเสียออกจากกันขณะปลิดฝัก (3) ความรู้ในการผลิตถั่วลิสง ถั่วแดง เกษตรกรมีความรู้ในเรื่อง การตัดพันธุ์ปน การทดสอบความงอก การใช้เชื้อไรโซเบียม การใช้ปูนขาว การปลูกซ่อม การพูนโคนต้น การใส่ปุ๋ยครั้งที่ 2 การกำหนดอายุการเก็บเกี่ยว การตากและการเก็บรักษา ส่วนเรื่องที่เกษตรกรไม่รู้ คือ การใช้สารเคมีคลุกเมล็ดพันธุ์และการใช้สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช (4) ความต้องการฝึกอบรม พบว่าเกษตรกรเกือบทั้งหมดมีความต้องการฝึกอบรม ถึงแม้ว่าบางเรื่องเกษตรกรจะมีความรู้อยู่แล้ว แต่ก็ยังมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตถั่วลิสง ถั่วแดง เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม พันธุ์และการเตรียมพันธุ์ การปลูก การดูแลรักษา การเก็บเกี่ยวและวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยว และเกษตรกรต้องการฝึกอบรมในหมู่บ้าน 1-3 วัน ในรูปแบบการบรรยายความรู้ ใช้วีดีโอ และต้องการวิทยากรที่เป็นนักวิชาการของทางราชการ

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยศึกษา ความรู้ที่เกษตรกรได้รับ ความเหมาะสมการติดตั้ง โรงเรียน ปัญหาการปลูกทุเรียนและการติดตั้ง โรงเรียน การนำความรู้ไปปฏิบัติและผลจากการนำความรู้ไปปฏิบัติ