

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ จากผ้า ผู้ชุมชนในเขตจังหวัดลพบุรีประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์จากผ้าและงานหัตถกรรมของชุมชน

1. แนวความคิดเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม

1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

จากการศึกษาความหมายของการฝึกอบรม ในทรรศนะของนักวิชาการสรุปได้ดังนี้ กู๊ด (Good,1973) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลมีทักษะและความรู้ ภายใต้งานบางอย่างและการจัดการฝึกอบรมก็ไม่ซับซ้อนเหมือนการจัดการศึกษาใน สถาบันการศึกษาทั่วไป

บีช (Beach,1970) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้บุคคล ได้เรียนรู้และมีความชำนาญในวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งโดยมุ่งให้บุคคลรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ

ภิญโญ สาธร (2516) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนมี หน้าที่พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะของ องค์กรหรือหน่วยงาน

สมคิด บางโม (2539) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับความหมายของการฝึกอบรมว่าหมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่ง นำไปสู่การเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการ (Process) ในการพัฒนาคน โดยอาศัยการดำเนินการ อย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี และเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน
2. การฝึกอบรมเป็นการกระทำที่มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ด้านคือ

- 2.1 เพิ่มพูนความรู้ (Knowledges) เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิชาการในปัจจุบันก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- 2.2 เพิ่มพูนทักษะ (Skill) หรือความชำนาญ เพื่อลดความสูญเสียอันเกิดจากการทำงาน โดยขาดทักษะและประสบการณ์
- 2.3 เปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitudes) เพื่อให้เกิดความคิดอ่านใหม่ เปลี่ยนแปลงความเชื่อเก่า ที่ล้าสมัย เพื่อให้เกิดทัศนคติใหม่ที่มีประโยชน์ ตลอดจนพัฒนาพฤติกรรมหรือนิสัยให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกต้องยิ่งขึ้น

1.2 หลักการฝึกอบรม

ในการจัดฝึกอบรมจำเป็นต้องมีหลักการฝึกอบรม ที่สามารถยึดเป็นแนวทางปฏิบัติได้ ดังที่ ภิญโญ สารธ (2517) เสนอหลักการในการจัดฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ควรชี้แจงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับในการฝึกอบรม
2. จัดเนื้อหาวิชาทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติให้ตรงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือตรงกับที่ได้แจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
3. สร้างสภาพแวดล้อมของการอบรม ห้องที่ทำการอบรม ห้องปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในสถานที่อบรมให้น่าสนใจ น่าอยู่ มีความสุข ไม่มีบรรยากาศที่เคร่งเครียดเกินไปหรือสับสนจนเกินไป
4. บำรุงขวัญผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ได้รับความสะดวกสบายตามสมควรหรือ มีเบี้ยเลี้ยงพิเศษระหว่างการฝึกอบรม เพื่อไม่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนอกสถานที่ต้องใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากรายจ่ายปกติของตน
5. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากร โดยการชุมนุมทางสังคมเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม
6. เรื่องที่นำมาอบรมต้องมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริง ควรทำให้เข้าใจง่ายและเกิดความสนุกในบทเรียน
7. วิทยากรต้องพยายามเน้นให้เห็นหลักการ จุดเด่นของเรื่องและชี้ให้เห็นตัวอย่างจนผู้เข้ารับการอบรม สามารถมีความคิดรวบยอดของตนเอง
8. ควรจัดให้มีภาคปฏิบัติหรือให้ผู้รับการฝึกอบรมมีโอกาสร่วมอภิปรายอย่างทั่วถึงในทุกเรื่องที่ทำกรอบรม

9. เสี่ยง แสง อุณหภูมิและสภาพสังคมในห้องที่ทำการอบรมควรอยู่ในสภาพที่ดีและมีความสะดวกสบายตามสมควร
10. จัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เหมาะสม
11. วิทยากร ควรระลึกเสมอว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถเฉพาะตน มีระดับการศึกษา ประสบการณ์หรือความชำนาญที่ต่างกัน สนใจในเรื่องที่ไม่เหมือนกัน ควรสังเกตและหาทางเปลี่ยนกิจกรรมทันทีที่ผู้รับการอบรมขาดความสนใจหรือไม่เข้าใจ
12. ควรค้นหาวิธีสอนที่แปลกใหม่ หรือมีอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาเข้าช่วย
13. จัดให้มีการประเมินผลการอบรมเป็นระยะ ช่วยให้ทราบข้อบกพร่องเพื่อหาหนทางแก้ไข
14. การฝึกอบรมหนึ่งชั่วโมง ไม่ควรเกิน 50 นาที
15. การร่วมอภิปรายหรือตอบคำถาม ควรให้เป็นกันเอง ควรชมเมื่อมีการทำดีหรือเสนอแนะในเรื่องที่น่าสนใจ
16. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่สมาชิกในกลุ่มต้องการ
17. วิทยากรควรบอกแหล่งค้นคว้าเกี่ยวกับข้อมูลที่ตนศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมค้นคว้าด้วยตนเอง

1.3 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

นักการศึกษาได้กล่าวถึงการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้
 น้อย ศิริโชติ (2524) กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย 9 ขั้นตอน

1. การวิเคราะห์และระบุความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การกำหนดหัวข้อวิชาและหมวดหัวข้อวิชา
3. การจัดลำดับเนื้อหาวิชา
4. การกำหนดวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา
5. การกำหนดเทคนิคในการฝึกอบรม
6. การกำหนดระยะเวลาของแต่ละวิชา
7. การกำหนดวิทยากร
8. การเตรียมเอกสารและอุปกรณ์
9. การจัดทำตารางการฝึกอบรม

ยูเนสโก (UNESCO , 1977) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมไว้ 7 ขั้นตอน

1. การกำหนดความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม
2. การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะและจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม
3. การคัดเลือกและจัดลำดับเนื้อหาของหลักสูตร
4. การกำหนดวิธีการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายที่จะจัดฝึกอบรม สถานที่ เวลา แหล่งข้อมูล
5. การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้
6. การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้
7. การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร

จากขั้นตอนดังกล่าว สามารถสรุปเป็นขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเป็น 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนแรกของการฝึกอบรมเพื่อค้นหาสภาพและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นว่าสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมหรือไม่

- 1.1 ประเภทของความจำเป็นในการฝึกอบรม

ประเภทของความจำเป็นในการฝึกอบรมแบ่งได้ดังนี้ (พรณี คุณากรบดินทร์, 2534)

- 1.1.1 แบ่งตามวิธีการค้นหา

- 1) ความจำเป็นในการฝึกอบรมประเภทชัดเจน ปัญหาจะปรากฏขึ้นทำให้หน่วยงานหรือองค์กรเกิดความเสียหาย จำเป็นที่จะต้องให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการอบรมเช่น การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้หน่วยงานที่พนักงานขาดความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น
- 2) ความจำเป็นในการฝึกอบรมประเภทต้องค้นหา เกิดจากปัญหาที่หาสาเหตุไม่ชัดเจน สามารถใช้การสังเกตการณ์ได้ เช่น งานค้างค้ำ สิ้นเปลือง ผลิตผล ผลงานไม่ได้มาตรฐาน เป็นต้น

1.1.2 แบ่งตามกลุ่มเป้าหมายหรือความจำเป็นของตัวบุคคล ต้องพิจารณาวิเคราะห์อย่างคิมีความจำเป็นดังนี้

- 1) ความจำเป็นที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่
- 2) ความจำเป็นที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่รับผิดชอบในปัจจุบัน หรือ ตำแหน่งที่จะต้องรับผิดชอบในอนาคต

- 3) ความจำเป็นที่จะพัฒนาวิชาการให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- 4) ความจำเป็นที่จะพัฒนาลักษณะส่วนตัว เช่น บุคลิกลักษณะ

1.1.3 แบ่งตามช่วงเวลา

- 1) ความจำเป็นในปัจจุบันเป็นการแก้ปัญหาหรืออุปสรรค เช่น หัวหน้าขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมให้เหมาะสมกับบทบาทที่เป็นอยู่
- 2) ความจำเป็นในอนาคตเป็นการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น หน่วยงานมีคอมพิวเตอร์ชนิดใหม่เข้ามาและจะเริ่มใช้อีก 6 เดือน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องอบรมให้พนักงานมีความรู้ในเครื่องคอมพิวเตอร์

1.2 ขั้นตอนการหาความจำเป็นของการฝึกอบรม

ขั้นตอนในการหาความจำเป็นของการฝึกอบรมมีดังนี้ (จินตนา บิลมาศ อ่างในพรรณี คูณการบดินทร์, 2534)

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อค้นหาความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรมแบ่งเป็น 5 วิธี ได้แก่ การสำรวจ การศึกษาค้นคว้า การทดสอบ การประชุมและการวิเคราะห์งาน
2. การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง
3. การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

2. ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

ในการดำเนินการฝึกอบรมใดก็ตามจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีนักการศึกษาได้ให้ทรรศนะไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2517) และน้อย ศิริโชติ (2524) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมว่าควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับ รวมทั้งให้มีเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเสริมสร้างความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในปัจจุบันและอนาคต
3. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี
4. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานและองค์กร รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

5. เพื่อนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ให้เหมาะสมในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ สามารถวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ตลอดจนเป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาตนเองได้นั้น ต้องอาศัยหลักการสำคัญ 3 ประการดังนี้

1. หลักการด้านความรู้ (Cognitive Domain) ได้แก่ ทักษะ การปรับตัว ค่านิยม
2. หลักการด้านความรู้สึก (Affective Domain) ได้แก่ ทักษะ การปรับตัว ค่านิยม
3. หลักการด้านทักษะ (Psychomotor Domain) ได้แก่ ความชำนาญในการปฏิบัติงานและความชำนาญในอาชีพนั้น ๆ

หลักการทั้ง 3 ประการเป็นหลักการในการกำหนดทิศทางการจัดฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตรงตามทิศทางที่กำหนดไว้ (วรรณิภา สุกรีพงษ์, 2527)

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมต้องมีการสำรวจหาความต้องการในการฝึกอบรม ทำให้ทราบถึงปัญหาการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (ทิตยา สุวรรณชฎ, 2520) แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ความต้องการในสาระหรือเนื้อหาการฝึกอบรมและความต้องการในวิธีการฝึกอบรม

3. ขั้นตอนการกำหนดเนื้อหาสาระการฝึกอบรม

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้หลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

ไทเลอร์ (Tyler, 1950) เสนอหลักเกณฑ์ในกำหนดเนื้อหาสาระไว้ 4 ประการ

1. ขอบเขต (Scope) หมายถึง ขอบเขตที่ต้องการให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในเนื้อหาที่จัดไว้
2. ความเป็นลำดับ (Sequence) หมายถึง การจัดเนื้อหาที่ได้เลือกมาเป็นลำดับขั้นตอนก่อนหลัง ในการจัดลำดับของเนื้อหาช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้สะดวกและทำให้เกิดการเรียนรู้สูงสุด
3. ความต่อเนื่อง (Continuity) ในการสอนเนื้อหาลักษณะที่มีความต่างระดับกัน ความต่อเนื่องจะทำให้หัวข้อที่เหมือนกันแตกต่างกันในด้านรายละเอียดและความลึกซึ้งไม่เท่ากัน

4. ความกลมกลืน (Intigration) หมายถึง ความสัมพันธ์ในแนวนอนของเนื้อหาในหลักสูตร

การกำหนดเนื้อหาการฝึกอบรมที่บรรจุไว้ในหลักสูตร มีการจัดลำดับเนื้อหาช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ตามลำดับก่อนหลัง ช่วยให้สามารถเรียนได้สะดวกและเกิดผลการเรียนรู้สูงสุด การจัดลำดับเนื้อหาที่นิยมใช้กันมี 4 วิธี (สุมิตร คุณานุกร, 2518)

1. จัดลำดับตามเนื้อหาความยากง่ายของเนื้อหา เริ่มจากเนื้อหาที่ง่ายไม่ยุ่งยากซับซ้อนไปสู่เนื้อหาที่ยากหรือยุ่งยากซับซ้อนกว่า
2. จัดลำดับความจำเป็นที่ต้องเรียนก่อนหรือหลัง เช่น เนื้อหาที่ต้องใช้หลักเกณฑ์หรือมีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ควรให้ได้มีความเข้าใจก่อนที่จะนำไปสู่เนื้อหารายละเอียดอื่น ๆ
3. จัดลำดับจากส่วนรวมไปสู่ส่วนย่อย เป็นการเสนอให้ผู้เรียนเห็นภาพรวมของสภาพปัญหา ก่อน และนำไปสู่รายละเอียดที่เป็นปลีกย่อยและปัญหาเฉพาะ
4. จัดตามลำดับเวลา เนื้อหาบางประเภท ต้องจัดให้ผู้เรียนได้รับความรู้ตามเวลาของการเกิดปัญหา เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4. ขั้นตอนการกำหนดวิธีการดำเนินการฝึกอบรม

น้อย ศิริโชติ (2524) แบ่งวิธีการฝึกอบรมเป็น 4 ประเภท

1. ประเภทการบรรยายและอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ การบรรยายหรือปาฐกถา การบรรยายเป็นชุด
2. ประเภทให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วม เช่น การสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม การประชุมถกเถียง ทักษะศึกษา เป็นต้น
3. ประเภทพัฒนาเฉพาะตัวบุคคล เช่น การสอนแบบสำเร็จรูป การสอนแนะ เป็นต้น
4. ประเภทใช้สื่อในการฝึกอบรม คือ การใช้สไลด์ประกอบเสียง การใช้ภาพยนตร์ ประกอบ หรือสื่ออื่น ๆ

สมคิด บางโม (2539) แบ่งวิธีการฝึกอบรมที่มีวิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ออกเป็น 5 วิธี ดังนี้

1. วิธีการบรรยาย เป็นการบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อประกอบ เช่น รูปภาพ แผ่นภาพ โปร่งใส สไลด์ หรือ วีดิทัศน์ บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมซักถาม
2. วิธีการอภิปรายเป็นคณะ เป็นการอภิปรายที่ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 – 5 คน ให้ข้อเท็จจริงความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย หลังจากนั้นเป็นการเปิดโอกาสให้ซักถาม

3. การประชุมปาฐกถา หรือการประชุมทางวิชาการ เป็นการบรรยายแบบมีวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2 – 6 คน มีผู้ดำเนินการอภิปราย ลักษณะคล้ายการอภิปรายเป็น คณะแต่เน้นหัวข้อวิชาเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ซักถามปัญหาในภายหลัง
4. การสาธิต เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริงซึ่งการกระทำ หรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน นิยมใช้กับหัวข้อฝึกอบรมที่มีการ ปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ การทำผลิตภัณฑ์หัตถกรรม การทำอาหาร เป็นต้น
5. การสอนงาน เป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ปกติจะเป็นการอบรม ในระหว่างปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มเล็ก ซึ่งผู้สอนต้องมี ประสบการณ์ และทักษะในเรื่องที่สอนจริง

สรุปได้ว่า วิธีการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตรง ตามวัตถุประสงค์เท่านั้น สำหรับเป้าหมาย เนื้อหา ผู้เข้าอบรม วิทยากร เป็นองค์ประกอบสำคัญ ช่วยให้การฝึกอบรมสมบูรณ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5. ขั้นตอนการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการฝึกอบรมที่ช่วยให้ทราบว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นตามวัตถุประสงค์ ของการจัดฝึกอบรมหรือไม่ ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายการประเมินผล ไว้ดังนี้

คราวฟอร์ด (Crawford, 1954) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การวัดและค้นหาคุณค่า ที่ได้จากการฝึกอบรม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เดวิด (David, 1980) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ใช้ดุลยพินิจและ ค่านิยม ในการพิจารณาตัดสินคุณค่า ความเหมาะสมหรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์ หลังจากการ เปรียบเทียบผลที่วัดได้โดยวิธีการใด ๆ กับเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่กำหนด

คณีย์ บุญนาค (2520) ให้ทรงสนะเรื่องประเมินผลว่า คือ การเปรียบเทียบระหว่างผลการ ฝึกอบรมที่วัดจากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ

สรุปได้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรมคือ สิ่งที่สามารถบอกได้ว่าการฝึกอบรมนั้น มี ประสิทธิภาพตรงตามกับวัตถุประสงค์ของการอบรมนั้นหรือไม่และในการประเมินผลเพื่อให้การ ฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Inputs) ประกอบด้วย
 - 1.1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม
 - 1.3 การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- 1.4 การคัดเลือกวิทยากร
2. กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process) ประกอบด้วย
 - 2.1 วิทยากร
 - 2.2 ผู้เข้ารับการอบรม
 - 2.3 เอกสารประกอบการบรรยาย
 - 2.4 สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก
3. ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม (Outputs) ประกอบด้วย
 - 3.1 ผลการเรียนรู้
 - 3.2 ปฏิบัติการ
 - 3.3 พฤติกรรม
 - 3.4 ผลลัพธ์

ปาน สวัสดิ์สาตี (2531) แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานนี้เกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผล(Focus)
เป็นขั้นตอนเบื้องต้นที่สำคัญสำหรับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
2. วางแผน (Plan)
3. ดำเนินการตามแผน (Impact)
4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analyze)
5. รายงานผล (Report)

การประเมินผลการฝึกอบรม ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ตั้งแต่การฝึกอบรมไปจนถึงการฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปแล้ว ซึ่งการประเมินผลการฝึกอบรมในการปฏิบัติที่นิยมใช้กันมาก มีดังนี้

1. การวัดผลก่อน-หลัง ในการวัดผลตอนแรก (Pre – test) ก่อนเริ่มการฝึกอบรมกับการวัดผลตอนสุดท้าย (Post – test) หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นำมาเปรียบเทียบจะทราบถึงความแตกต่างและการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการอบรม
2. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลว่าหลังจากได้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วมีทักษะในการทำงานสูงขึ้นหรือไม่
3. การสังเกตจากการปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐาน วิธีการนี้จะกำหนดลักษณะของงานที่สังเกตเป็นมาตรฐานขึ้น แล้วจะให้คะแนนในการปฏิบัติงานไว้หรืออาจสังเกตจากปริมาณผลผลิตก็ได้ จากนั้นเอาผลที่ได้จากการสังเกตไปกำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อใช้เปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน

4. การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานใช้วิธีการสังเกตคล้ายกับวิธีที่ 3 จะแตกต่างกับลักษณะของงานที่สังเกตเป็นงานรวม ไม่ได้แยกลักษณะของงานออกมาเพื่อสังเกตอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ

วิธีการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มีความสำคัญในการฝึกอบรมที่ทำให้ทราบผลของโครงการว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดีขึ้นหรือไม่อย่างไร มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ และการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือในชีวิตประจำวัน จึงนับว่าเป็นขั้นตอนสำคัญของการฝึกอบรม

1.4 การจัดทำเอกสารประกอบการใช้หลักสูตร

การจัดทำเอกสารประกอบหรือคู่มือการใช้หลักสูตร ประกอบด้วยความคิดรวบยอด วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม สื่อการเรียนและวิธีการวัดผล นอกเหนือจากส่วนที่กล่าวมาแล้ว หัวข้อที่ต้องการศึกษาเพื่อช่วยในการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีดังนี้

- 1.4.1 เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตรประกอบด้วยภูมิหลังหรือความเป็นมา

หลักสูตร

- 1.4.2 การเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอนช่วยให้หลักสูตรประสบความสำเร็จ ควรเขียนให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน

- 1.4.3 การเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นวิธีการที่ส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรได้ผล

- 1.4.4 การเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียนให้มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของผู้เรียนมากขึ้น สามารถทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ

- 1.4.5 การชี้แนะเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลที่มีความสอดคล้องของหลักสูตร

การจัดทำเอกสารประกอบหรือคู่มือการใช้หลักสูตร ต้องยึดหลักการและผสมผสานแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานอื่น ๆ ให้ตรงตามหัวข้อที่ศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจตรงกับผู้จัดการอบรม ดังนั้นเอกสารประกอบหรือคู่มือการใช้หลักสูตรจึงมีความสำคัญต่อการจัดฝึกอบรม

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรอบรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม มีผู้ศึกษาไว้มากพอสมควร แต่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมด้านงานอาชีพและชุมชน มีพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

ทองสุข วันแสน (2537) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพการทอผ้าไหมมัดหมี่ สำหรับประชาชนในชนบท

ชานินทร์ สุทธิประเสริฐ (2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสิ่งแวดล้อมศึกษา เรื่อง การใช้สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยกำหนดเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนฝึกอบรม และประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการทดลอง กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้และเจตคติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ 0.05 ภายหลังจากทดลอง กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้และเจตคติเพิ่มขึ้น จากก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับกลุ่มควบคุมพบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านเจตคติไม่มีความแตกต่างจากก่อนการทดลองนอกจากนี้ ผู้เข้าอบรมเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับกลุ่มของตนมาก ได้รับประโยชน์และความรู้จากการฝึกอบรมมาก

อุทัย ปักมีทอง (2544) ศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมของกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ผู้เข้าอบรมมีทัศนคติเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อการติดตามประเมินผล การสำรวจความต้องการฝึกอบรม และเห็นด้วยกับการรับรู้ในกิจกรรม การดำเนินงาน และการประสานงาน การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม และการดำเนินการฝึกอบรม ส่วนการทดสอบเกี่ยวกับสมมุติฐานการหาความสัมพันธ์ พบว่า อายุ และอายุราชการ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับทัศนคติ และพบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนจากสหกรณ์จังหวัด รวมถึงยังมีงานประจำในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

ประการ คุณารักษ์ (2545) ได้ศึกษากระบวนการถ่ายทอดความรู้การทอผ้าไหม : กรณีการทอผ้าไหมบ้านตาหยวก ตำบลทุ่งหลวง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่ากระบวนการถ่ายทอดความรู้การทอผ้า เป็นกระบวนการขัดเกลาทางสังคมโดยการใช้ผ้าไหมเป็นเครื่องมือเพื่อให้ผู้หญิงมีความสมบูรณ์พร้อมตามที่สังคม ชุมชนบ้านตาหยวกคาดหวัง การถ่ายทอดความรู้ มี แม่ พ่อ ยาย ป้า น้า และอาที่เป็นผู้หญิงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ การเรียนรู้เริ่มตั้งแต่ช่วงอายุ 9 – 10 ปี การทอผ้าของผู้หญิงวัยสาว เป็นการเตรียมเพื่อก้าวไปสู่สถานภาพที่สูงขึ้น คือ การเป็นภรรยา และมารดา ผู้หญิงในวัยครองเรือนที่มีสถานภาพเป็นแม่ เป็นย่า หรือยาย จะเรียนรู้การทอผ้าไหมด้วยตนเอง และหาความรู้ประสบการณ์เพิ่มเติมในเรื่องเทคนิควิธีบางขั้นตอนเพื่อให้ผ้าไหมมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์จากผ้าและงานหัตถกรรมของชุมชน

สำหรับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับผลิตภัณฑ์จากผ้าทอพื้นเมืองและงานหัตถกรรมของชุมชนรวบรวมได้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2534) ได้สำรวจความต้องการของนักท่องเที่ยวในเรื่องการซื้อของที่ระลึก พ.ศ.2533 พบว่าสินค้าของที่ระลึกที่นักท่องเที่ยวนิยมซื้อเป็นประเภทผ้าฝ้าย ส่วนแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการเผยแพร่เกี่ยวกับสินค้าของที่ระลึกคือคำบอกเล่าของเพื่อนหรือญาติ ใกล้ชิดจะน่าเชื่อถือมากกว่าผู้ชาย แหล่งที่มาของข้อมูลรองลงมาคือการให้ความสำคัญต่อการประชาสัมพันธ์ของภาคเอกชน สำหรับแหล่งที่นักท่องเที่ยวซื้อสินค้า ของที่ระลึกส่วนมากสามารถซื้อของที่ระลึกของภาคต่าง ๆ ในกรุงเทพฯ ได้ในราคาที่ไม่แตกต่างกันมากนัก และยังมีร้านค้าจำหน่ายสินค้าจำนวนมากที่สามารถเลือกซื้อได้ ส่วนปัจจัยที่นักท่องเที่ยวให้เหตุผลในการตัดสินใจซื้อสินค้าของที่ระลึกเรียงตามลำดับได้แก่ ราคาถูกเหมาะสม รูปแบบสินค้ามีให้เลือกมาก คุณภาพดี และเป็นสินค้าพื้นเมือง

พงศ์ศิริ นาคพงศ์ (2536) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องอันเนื่องมาจากลวดลายและสีสันทนบนผืนผ้าไทยพื้นเมืองในภาคกลาง พบว่าการอนุรักษ์และสืบทอดงานหัตถกรรมผ้าพื้นเมืองจะทำได้โดยพิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านบุคลากรควรยกย่องผู้ถ่ายทอดศิลปะการทอผ้าและให้การช่วยเหลือช่างทอผ้าให้มีรายได้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ด้านรูปแบบและวัสดุควรตั้งกองทุนผลิตจำหน่ายเส้นใยฝ้ายหรือไหมที่ย้อมสีธรรมชาติ ซึ่งจะให้ความงามมากกว่าการใช้ด้ายโทเรหรือใยสังเคราะห์ที่ย้อมสีเคมี และคุณภาพของผลผลิตต้องอยู่ในความนิยมของตลาด นอกจากอนุรักษ์ลวดลาย สีสันทนและรูปแบบแล้วจะต้องพิจารณาด้านตลาดว่าเป็นที่นิยมจำหน่ายได้ราคาพอที่จะให้ผู้ผลิตสามารถผลิตได้

ชูศรี เทพประทุม (2534) จัดทำโครงการออกแบบผลิตภัณฑ์จากผ้าทอมือพบว่าภายหลังที่ได้เผยแพร่รูปแบบผลิตภัณฑ์และในการฝึกอบรมแก่ราษฎร โดยเฉพาะในเขตภาคอีสานได้มีราษฎรกลุ่มอาชีพต่าง ๆ มาขอแบบผลิตภัณฑ์นำไปดัดแปลงและพัฒนารูปแบบต่อไปอีกด้วย

สุวรรณ ทศนาภิรมย์ (2526) ได้ทำการวิจัยเรื่องการผลิตและการส่งเสริมจำหน่ายสินค้าหัตถกรรมไทย ประเภทเครื่องจักสานไม้ไผ่-หวาย รายงานว่าคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์หัตถกรรมที่ตลาดต้องการเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ในสมัยนิยม ใช้ประโยชน์ได้ ราคาพอสมควร เคลื่อนย้ายสะดวก นิยมผลิตภัณฑ์ที่ทำด้วยมือ และจะต้องมีปริมาณการผลิตที่แน่นอน

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (2533) ศึกษาเรื่องการติดตามและประเมินผลปีศิลปหัตถกรรมไทย 2531-2532 พบว่าประชาชนชาวไทยตระหนักถึงคุณค่าของศิลปหัตถกรรมไทยมากกว่านักท่องเที่ยวต่างประเทศ โดยมีความรู้สึกที่ดีต่อสินค้าหัตถกรรมไทยที่ทำด้วยฝีมือประณีต

มีประโยชน์ใช้สอย มีคุณค่า ค่อนข้างมีราคา ลักษณะรูปแบบหีบห่อมีความสะดวกในการขนส่ง จะใช้สินค้าหัตถกรรมไทยหากมีโอกาส ส่วนจุดมุ่งหมายในการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปีศิลปะหัตถกรรมไทยพบว่า การมีศิลปะหัตถกรรมไทยมีส่วนช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการท่องเที่ยวของประเทศไทย และประชาชนชาวไทยมีความเห็นว่า ปีศิลปะหัตถกรรมไทยทำให้มีการสร้างอาชีพเกิดขึ้นและทำให้คนไทยภูมิใจในสินค้าหัตถกรรมไทย

ลักษณะ ธนาวรรณกิจ (2540) ได้ศึกษา ความพึงพอใจที่มีต่อผลิตภัณฑ์จากผ้าจากราชบุรี พบว่าผู้บริโภคนิยมซื้อสินค้าหัตถกรรมในสถานที่ท่องเที่ยวที่ได้ไป ส่วนใหญ่เพื่อไปใช้เอง และเป็นของฝาก เหตุผลที่ซื้อเพราะความชอบ ทั้งนี้จะซื้อผ้าฝ้ายและผลิตภัณฑ์ผ้าฝ้ายเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือผ้าไหมและผลิตภัณฑ์จากผ้าไหม ส่วนผลิตภัณฑ์จากผ้าจกที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุดทั้งด้านรูปแบบ ขนาด และประโยชน์ใช้สอยคือผลิตภัณฑ์ปลอกหมอนอิง

กัทธียา ไตรวิทยาคูณ (2542) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทอผ้าพื้นเมืองในเขตพื้นที่ตำบลนาอเรือ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ากลุ่มแม่บ้านทอผ้าเฉลี่ยได้ จำนวน 245 เมตรต่อปี ปริมาณการทอผ้ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับจำนวนวันที่ใช้ในการทอผ้ารองลงมา ได้แก่ ปริมาณฝ้ายที่ใช้ในการทอผ้า ประสบการณ์ และรายได้จากอาชีพที่ไม่ใช่การทอผ้าปัญหาด้านการผลิตพบว่าเป็นปัญหาด้านราคาวัตถุดิบสูงขึ้น สำหรับการจำหน่ายพบใน 2 รูปแบบคือ การขายฝากและการขายปลีก

จากผลงานการศึกษาพบว่า สินค้าหัตถกรรมไทยประเภทผ้าไหม ผ้าฝ้าย รวมถึงผลิตภัณฑ์จากผ้า ยังคงเป็นที่ต้องการและยอมรับของผู้บริโภคทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ โดยผู้บริโภคส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทย ปัจจัยที่มีส่วนช่วยตัดสินใจซื้อจะคำนึงถึง ราคา รูปแบบ คุณภาพ ประโยชน์ใช้สอย ขนาด ลวดลาย สี สัน และการบรรจุหีบห่อ และนิยมซื้อในเขตกรุงเทพมหานครเนื่องจากเป็นศูนย์กลางตลาดสินค้าจากภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยได้ในราคาที่เหมาะสม แต่สินค้าหัตถกรรมหลายประเภทยังคงประสบปัญหา เนื่องจากเป็นสินค้าที่มีรูปแบบไม่ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค