

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในเรื่องการวิจัย ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพด้านการเกษตรของเกษตรกรในตำบลสี่เหล็ก อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ มีเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ หลายประการ ขอสรุปถึง 5 ประเด็นหลักคือ

1. สภาพทั่วไปของตำบลสี่เหล็ก อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่
2. ความหมายและประโยชน์ของการฝึกอบรม
3. แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม
4. วิธีหาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม
5. ผลงานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

#### 1. สภาพทั่วไปของตำบลสี่เหล็ก อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

ตำบลสี่เหล็กมีสภาพเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำปิงและมีบางส่วนเป็นที่ราบเชิงเขา มีแม่น้ำปิงไหลผ่าน มีประชากรทั้งสิ้น 7,257 คน เป็นชาย 3,560 คน เป็นหญิง 3,697 คน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา

##### อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ	ติดกับ	อำเภอแม่แตง
ทิศใต้	ติดกับ	ตำบลสันโป่ง อำเภอแมริม
ทิศตะวันออก	ติดกับ	ตำบลแม่แฝกใหม่ อำเภอสันทราย
ทิศตะวันตก	ติดกับ	ตำบลห้วยทราย อำเภอแมริม

#### 2. ความหมายและประโยชน์ของการฝึกอบรม

เสนาะและคณะ (2527:250) อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นทางที่ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ตามแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้

กรมส่งเสริมการเกษตร (2532:250) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่ากระบวนการ การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติจนถึงระดับหนึ่งได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

บุญศรีและทนางศักดิ์ (2533:2-3) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2. เพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน
3. ลดการควบคุมดูแลได้
4. สร้างความพึงพอใจ (ขวัญกำลังใจ) ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
5. เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการแก้ปัญหาที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงภายในปัจจุบัน ภายในอนาคต
6. ลดอุบัติเหตุในการทำงาน
7. เพิ่มความมั่นคงและยืดหยุ่นของหน่วยงาน
8. เป็นเครื่องมือในการถ่วงดุลอำนาจเจ้าหน้าที่ใหม่
9. เตรียมเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้น

อัมพร (ไม่ระบุปีที่พิมพ์) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมดังนี้

1. เพิ่มผลผลิต
2. ลดการควบคุมดูแล
3. สร้างความพอใจในการทำงาน
4. เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง
5. ลดอุบัติเหตุที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงานขาดทักษะและทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
6. เพื่อความมั่นคงและยืดหยุ่นในองค์กร
7. ลดต้นทุนองค์กร

เลาวัลักษณ์ (2525:17) ได้รวบรวมประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 6 ประการ

1. ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่ทำให้ผลงานเป็นที่ยอมรับ
2. ปรับปรุงการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินอยู่
3. ก่อให้เกิดทัศนคติที่เหมาะสม
4. เป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
5. แก้ปัญหาเรื่องความต้องการกำลังคน
6. เป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงาน

ประโยชน์ของการฝึกอบรมดังที่ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล เป็นลักษณะของการฝึกอบรมในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางพิจารณาประโยชน์ของการจัดฝึกอบรมการเกษตรดังนี้

1. ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้เทคโนโลยีที่เหมาะสมทางการเกษตร สามารถเพิ่มผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ก่อให้เกิดทัศนคติการดำรงชีพที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน
3. การฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม เป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาการประกอบอาชีพเกษตรกรรม เป็นผลประโยชน์ต่อเกษตรกรและครอบครัวโดยตรง
4. ลดความเสี่ยงด้านการผลิต และการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
5. ส่งเสริมการร่วมมือประสานงาน ทั้งระหว่างเกษตรกรด้วยกันและระหว่างเกษตรกรกับทางราชการในการพัฒนาการเกษตร

### 3. แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม

มนัสสินธุ์ (2536) กล่าวว่า ความต้องการเป็นความประสงค์ ความอยากได้ความปรารถนาหรือขาดความสมดุลที่จะกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสวงหา และดำเนินวิธีการเพื่อให้ได้มา ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม จะเกิดความคับข้องใจไม่สามารถปรับตัวได้ หรืออาจทำให้ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ดังนั้นความต้องการจึงเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการเพื่อดำรงชีวิตอยู่

ยุทธวรรณ (2533) กล่าวถึงธรรมชาติของความต้องการว่า เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดกิจกรรมเพื่อให้บริการนั้น โดยทั่วไปแล้วควรจะได้มีการสำรวจความต้องการของกลุ่มบุคคลเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผน และจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการได้ และแม้ว่าแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกันตามสภาพของบุคคลก็ตาม ถ้าได้มีการศึกษาวิเคราะห์แล้ว ก็คงจะทำให้การบริการเกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

ปรีดี (2535:2-3) ได้สรุปความหมายของความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) ไว้ดังนี้ ความจำเป็นในการฝึกอบรมคือ การค้นปัญหาและข้อบกพร่องของมนุษย์ ถ้าสามารถทำให้เขาเหล่านั้นได้เรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองให้เข้าใกล้ความสมบูรณ์พร้อมได้เพื่อใช้ในการวางแผนฝึกอบรม และพัฒนาให้มนุษย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กมล (2527:106) ได้กล่าวว่า หมายถึงอุปสรรค ปัญหา หรือข้อขัดข้องใด ๆ ที่อาจจะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ปัญหาหรือข้อขัดข้องใด ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยที่การฝึกอบรมไม่อาจจะแก้ปัญหา นั้นได้ เราไม่เรียกว่า ความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรม แต่อาจจะเป็นความจำเป็นความต้องการในอันที่จะต้องแก้ไขระเบียบ หรือซื้อเครื่องมือใหม่เพื่อทดแทนของเก่าที่บอบสลาย

เดชา (2524:7) ได้แบ่งความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรมไว้ 2 ประเภท คือ

1. ความจำเป็นในปัจจุบัน หมายถึง ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องดำเนินการเพื่อช่วยในการแก้ปัญหา หรืออุปสรรคที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันได้ตามมาตรฐานที่วางไว้ และความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงทัศนคติ และพฤติกรรมให้เหมาะสมกับบทบาทที่ดำรงตำแหน่งอยู่ขณะนั้น

2. ความจำเป็นในอนาคต หมายถึง ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องจัดทำในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในอนาคต หรือเพื่อป้องกันปัญหาอุปสรรค ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น การฝึกอบรมคนงานที่มีความรู้ความสามารถดีสำหรับการดำรงตำแหน่งหัวหน้างานในอนาคต ความจำเป็นในการฝึกอบรมประเภทนี้อาจหาได้จากการศึกษาวิเคราะห์แผนงาน หรือเป้าหมายกับความรู้ ความสามารถและผลงานที่ทำได้ในปัจจุบัน

สุนิสา (2536:34) ได้กำหนดประเภทความต้องการฝึกอบรมไว้ 2 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล (Individual Needs) บุคคลอาจมองไม่เห็นความต้องการของตนเอง บางครั้งเมื่อได้รับมอบหมายให้เข้ารับการฝึกอบรม ก็อาจต่อต้านและมองไม่เห็นคุณประโยชน์ที่จะได้รับ ซึ่งความต้องการของแต่ละบุคคลอาจเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนตัว หรือความต้องการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ และความต้องการฝึกอบรมของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันตามลักษณะงานที่ทำ และอาจขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของแต่ละบุคคลด้วย

2. ความต้องการในการฝึกอบรมขององค์การ (Organization Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัญหา หรือสถานการณ์ในองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งต้องการการแก้ไขด้วยการฝึกอบรม และมักจะเป็นความต้องการที่ไม่ชัดเจน แต่ต้องดำเนินการค้นหา โดยพิจารณาจากปัญหาหรือสถานการณ์ ที่องค์การประสบอยู่หรือกำลังจะประสบ

#### 4. วิธีหาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม

น้อย (2524:41-49) และสุนิสา (2536:32-44) ได้สรุปเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมว่ามี 3 แบบ คือ

1. การสังเกต เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริง โดยการเฝ้ามองจากสภาพการณ์ที่แท้จริง โดยไม่ทำให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว และควรบันทึกพฤติกรรมตามที่ได้เห็นและได้ยินไว้

2. การสัมภาษณ์ โดยการเข้าไปสนทนาหรือป้อนคำถามให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ควรจดจำคำตอบไว้

3. การใช้แบบสอบถาม โดยการสร้างแบบสำรวจเพื่อให้บุคคลเป้าหมายเป็นผู้ตอบ

ประหยัด (ไม่ระบุปีที่พิมพ์) ได้กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้ในการค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมมี ดังนี้

1. การสังเกต ได้แก่ การสังเกตความเปลี่ยนแปลงของระบบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ว่ามี ปัญหาหรือข้อบกพร่องอะไรบ้างที่จะต้องใช้วิธีการอบรมแก้ไข
2. การสัมภาษณ์ ได้แก่ การสนทนาซักถามปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้าหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงาน และสังคมแวดล้อม ตามรายการที่เตรียมไว้เป็นแนวทางสัมภาษณ์
3. การสอบถาม โดยการใช้แบบสำรวจที่สร้างขึ้น เพื่อเอาข้อมูลมาวิเคราะห์ตามต้องการ
4. การศึกษาแผนงาน คือ การศึกษานโยบายและแผนงานจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็น ข้อมูลปรับปรุงโครงการฝึกอบรม

เด่นพงษ์ (2517:51-52) อ้างโดยเชาวลิต (2517:13) กล่าวว่า วิธีสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมสามารถทำได้หลายวิธีคือ

1. สังเกตแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมไปยังผู้บังคับบัญชาการแผนกต่าง ๆ
2. ศึกษาจากรายงานการประเมินผลงานประจำปีของบุคคลในหน่วยงาน
3. ดูความต้องการในการฝึกอบรมจากการประชุม การสัมมนา หรืออธิบายปัญหาในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของบุคคลในหน่วยงาน
4. ดูได้จากการผลิตว่า การผลิต เครื่องมือการผลิต วัตถุดิบ หรือกระบวนการผลิตเปลี่ยนแปลงหรือไม่

## 5. ผลงานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเสนอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

กรอุมา (2536) ศึกษาความต้องการและปัญหาในการใช้สื่อเพื่อส่งเสริมการเกษตรของเกษตรกร ตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เกษตรตำบลส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการใช้สื่อปานกลาง และมีความต้องการใช้สื่อมาก ปัญหาที่สำคัญคือ การขาดงบประมาณในการจัดหาสื่อ การทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบงานของเกษตรกรตำบล พื้นที่รับผิดชอบ และความพอใจของเกษตรกรตำบลที่มีสื่อต่างกัน มีความต้องการใช้สื่อไม่แตกต่างกัน

เสนอ (2521:31-46) ได้ศึกษาถึงความต้องการของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรในอำเภอเมือง จังหวัด พัทลุง พบว่าเกษตรกรมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม หลักสูตรระยะสั้นค่อนข้างมากเพื่อ จะนำความรู้ ไปปรับปรุงอาชีพของตนเอง โดยมีความต้องการจะเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพต่อไปนี้

สาขาเกษตรทั่วไป

- (1) การสุขาภิบาลสัตว์
- (2) การปราบศัตรูพืช
- (3) ดินและปุ๋ย

สาขาพืชกรรม

- (1) การทำนาข้าวแผนใหม่
- (2) การทำสวนผัก
- (3) การปลูกพืชไร่

สาขาสัตว์บาล

- (1) การเลี้ยงสุกร
- (2) การเลี้ยงไก่
- (3) การเลี้ยงโคนม โคนเนื้อ และการเลี้ยงปลา

ชาวลิต (2527:บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการ เกษตรระดับอำเภอพบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมาก ตามอายุแต่ไม่แตกต่างกัน ตามระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติ ตำแหน่งหน้าที่การงานและความต้องการในการฝึกอบรม ด้านวิชาการเกษตร และด้านการส่งเสริมเผยแพร่ไม่แตกต่างกัน

Chaudhury (1973) (อ้างใน Paiboon,1977) ได้กล่าวว่า การศึกษาสามารถช่วยให้เกษตรกรตี ความข้อมูล สามารถพิจารณาความสำคัญและประเมินต้นทุนและผลตอบแทนของวิทยาการแผนใหม่ได้ดี กว่าเกษตรกรที่ไม่ได้รับการศึกษา

สุรพล (2529:30) ศึกษาเรื่อง หลักการและวิธีการจัดฝึกอบรมวิชาชีพ กล่าวว่า ช่วงเดือนที่ ประชาชนต้องการฝึกอบรมจะอยู่ในช่วงระยะเดือนมีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม เพราะการจัดฝึกอบรม ให้แก่เกษตรกรนั้น ควรจัดให้สอดคล้องกับช่วงเวลาว่างจากอาชีพหลัก เช่น ถ้าประชาชนส่วนใหญ่มี อาชีพเป็นชาวนา ก็มักจะมีเวลาว่างคือ หลังจากเก็บเกี่ยวผลผลิตเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว

ตำรง (2528:34-50) ได้ศึกษาความต้องการของประชาชนในการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ เกษตรกรรมระยะสั้น วิทยาลัยเกษตรกรรมราชบุรี พอสรุปได้ว่า ประชาชนส่วนมากต้องการเข้ารับการ ฝึกอบรมเพียง 1 สัปดาห์ จำนวนร้อยละ 45 รองลงมาต้องการระยะเวลา 2, 3, 4 สัปดาห์ตามลำดับ สาเหตุที่ประชาชนส่วนใหญ่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลา 7 วันนั้น เนื่องจากมี ความเห็นว่าเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมและได้รับความรู้เพียงพอ โดยจะไม่กระทบกระเทือนต่อการ ทำมาหาเลี้ยงชีพ

พลากร (2529:52) ศึกษาเรื่อง ความต้องการของประชาชนในการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ เกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยเกษตรกรรมราชบุรี ได้สรุปว่า เวลาที่ประชาชนในจังหวัด ร้อยเอ็ดต้องการฝึกอบรมร้อยละ 70-89 ต้องการฝึกอบรมตลอดวัน (09.00-16.00) เพราะประชาชนเห็น ว่า ช่วงเช้าเหมาะสำหรับการฟังการบรรยายและนำความรู้ไปฝึกปฏิบัติในช่วงบ่าย ก็จะเป็นการฝึกอบรม ที่เกิดประโยชน์ต่อตัวประชาชนที่ฝึกอบรมมากที่สุด

ณรงค์ (2541:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการของเกษตรกรในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะ สั้นวิชาชีพเกษตรกรรม ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี กล่าวว่า ความต้องการของเกษตรกรที่มี ต่อการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น พบว่า สาขาพืชศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง สาขาสัตวศาสตร์อยู่ใน ระดับน้อย สาขาช่างเกษตรอยู่ในระดับน้อย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประสิทธิภาพในการ ประกอบอาชีพเกษตร มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของเกษตรกร ถ้าพิจารณาใน แต่ละสาขา พบว่าพื้นที่ถือครองทางการเกษตรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมสาขา สัตวบาลศาสตร์ ส่วนอายุของเกษตรกรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในสาขาช่าง เกษตร

น้อม (2535:65) ได้วิจัยเรื่องการใช้เทคโนโลยีของเกษตรกรผู้ปลูกลำไย จังหวัดลำพูน ผลการ วิจัยพบว่า เกษตรกรมีปัญหาในด้านการใช้ปุ๋ย นับตั้งแต่ประเด็นการเลือกซื้อปุ๋ย รวมไปถึงจนถึงการใช้ปุ๋ย กับลำไยเพื่อให้มีความเหมาะสมกับช่วงความต้องการของพืช ถูกสูตร ถูกเวลา และถูกวิธี

จากการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่า การฝึกอาชีพเป็นโครงการที่สามารถเสริมสร้างทักษะด้านอาชีพให้แก่เกษตรกร โดยมุ่งส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ แต่จากการศึกษางานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องยังไม่พบว่ามีงานวิจัยเกี่ยวกับระดับความต้องการการฝึกอบรมวิชาชีพด้านการเกษตรของเกษตรกรตำบลชี้เหล็กจากทางราชการแต่อย่างใด การที่จะมีเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าไปส่งเสริมโดยการเปิดโครงการการฝึกอบรมในช่วงที่เกษตรกรต้องการ จึงเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรเป็นอย่างยิ่ง

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Chiang Mai University