

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการการฝึกอบรมวิชาชีพด้านการเกษตรของเกษตรกรอำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมเอกสาร วารสาร หนังสือ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแยกเป็นประเด็น ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของ อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง
2. ทฤษฎีและแนวคิดในการฝึกอบรม
3. วิเคราะห์ความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม
4. ผลงานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของอำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง

อำเภอเสริมงามมีสภาพสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ บางส่วนเป็นที่ราบเนินเขา บางส่วนเป็นภูเขา มีประชากรทั้งสิ้น 32,774 คน เป็นชาย 16,737 คน เป็นหญิง 16,037 คน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา

อาณาเขตตำบล

- | | |
|-------------|---|
| ทิศเหนือ | ติดกับ อำเภอแม่ทา (จังหวัดลำพูน) และอำเภอห้างฉัตร |
| ทิศตะวันออก | ติดกับ อำเภอห้างฉัตรและอำเภอเกาะคา |
| ทิศใต้ | ติดกับ อำเภอสบปราบ อำเภอเถิน และอำเภอทุ่งหัวช้าง (จังหวัดลำพูน) |
| ทิศตะวันตก | ติดกับ อำเภอทุ่งหัวช้าง (จังหวัดลำพูน) |

ทฤษฎีและแนวคิดในการฝึกอบรม

เสนาะและคณะ (2527:250) อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นทางที่ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ตามแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้

กรมส่งเสริมการเกษตร (2527:250) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่ากระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติจนถึงระดับหนึ่งได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

บุญศรีและทะนงศักดิ์ (2533:2-3) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

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

อัมพร (ไม่ระบุปีที่พิมพ์) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมดังนี้

1. เพิ่มผลผลิต
2. ลดการควบคุมดูแล
3. สร้างความพอใจในการทำงาน
4. เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง
5. ลดอุบัติเหตุที่เกิดจากผู้ปฏิบัติขาดทักษะและทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
6. เพื่อความมั่นคงและยืดหยุ่นในองค์กร
7. ลดต้นทุนองค์กร

เสาหลักที่ 6 (2525:17) ได้รวบรวมประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 6 ประการ

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

ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล เป็นลักษณะของการฝึกอบรมในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางพิจารณาประโยชน์ของการจัดฝึกอบรมการเกษตรดังนี้

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

แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม

มนัสสินิตย์ (2536) กล่าวว่า ความต้องการเป็นความประสงค์ ความอยากได้ความปรารถนาหรือขาดสมดุลที่จะกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสวงหา และดำเนินวิธีการเพื่อให้ได้มา ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม จะเกิดความคับข้องใจไม่สามารถปรับตัวได้ หรืออาจทำให้ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ดังนั้นความต้องการจึงเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการเพื่อดำรงชีวิตอยู่

ยุทธวรรณ (2533) กล่าวถึงธรรมชาติของความต้องการว่า เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดกิจกรรมเพื่อให้บริการนั้น โดยทั่วไปแล้วควรจะได้มีการสำรวจความต้องการของกลุ่มบุคคลเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผน และจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการได้ และแม้ว่าแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกันตามสภาพของบุคคลก็ตาม ถ้าได้มีการศึกษาวิเคราะห์แล้วก็จะทำให้การบริการเกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

ปรีดี (2535:106) ได้สรุปความหมายของความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) ไว้ดังนี้ ความจำเป็นในการฝึกอบรมคือ การค้นปัญหาและข้อบกพร่องของมนุษย์ ถ้าสามารถทำให้เขาเหล่านั้นได้เรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองให้เข้าใจถึงความสมบูรณ์พร้อมได้เพื่อใช้ในการวางแผนฝึกอบรม และพัฒนาให้มนุษย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

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

เดชา (2524:7) ได้แบ่งความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรมได้ 2 ประเภท คือ

1. ความจำเป็นในปัจจุบัน หมายถึง ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องดำเนินการเพื่อช่วยในการแก้ปัญหา หรืออุปสรรคที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันได้ตามมาตรฐานที่วางไว้ และความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงทัศนคติ และพฤติกรรมให้เหมาะสมกับบทบาทที่ดำรงตำแหน่งอยู่ขณะนั้น

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

สุนิสา (2536:34) ได้กำหนดประเภทความต้องการฝึกอบรมไว้ 2 ประเภทดังนี้

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

2. ความต้องการในการฝึกอบรมขององค์กร (Organization Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัญหา หรือสถานการณ์ในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งต้องการการแก้ไขด้วยการฝึกอบรม

และมักจะเป็นความต้องการที่ไม่ชัดเจน แต่ต้องดำเนินการค้นหา โดยพิจารณาจากปัญหาหรือสถานการณ์ ที่องค์การประสบอยู่หรือกำลังจะประสบ

วิธีหาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม

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

1. การสังเกต เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริง โดยการเฝ้ามองจากสถานการณ์ที่แท้จริง โดยไม่ทำให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว และควรบันทึกพฤติกรรมตามที่ได้เห็นและได้ยินไว้
2. การสัมภาษณ์ โดยการเข้าไปสนทนาหรือป้อนคำถามให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ควรจดจำคำตอบไว้
3. การใช้แบบสอบถาม โดยการสร้างแบบสำรวจเพื่อให้บุคคลเป้าหมายเป็นผู้ตอบ

ประหยัด (ไม่ระบุปีที่พิมพ์) ได้กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้ในการค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีดังนี้

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

ผลงานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

รินฤทัย (2545) ทำการศึกษา เรื่องความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพด้านการเกษตรของ เกษตรในตำบลชีเหล็ก อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบ การศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว เกษตรกรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการ เลี้ยงสัตว์

นพวรรณ (2543 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรเกษตร ระยะสั้นของทหารผ่านศึกในจังหวัดน่าน พบว่า ทหารผ่านศึกมีความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรการ แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การเพาะเห็ด การปลูกผักปลอดสารพิษ การซ่อมบำรุงเครื่องไถนา เดินตามและการวิเคราะห์สูตรอาหารสัตว์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและปัจจัย

ทางเศรษฐกิจกับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรเกษตรระยะสั้น พบว่าระดับการศึกษา รายได้ของครอบครัว และขนาดพื้นที่ถือครองที่ดินทางการเกษตร มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรเกษตรกรรมระยะสั้น

สถุณา (2541 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการหายดฝน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้พิการมีความต้องการฝึกอบรมด้านการขยายพันธุ์พืช การปลูกพืชผักสวนครัว การเลี้ยงไก่ การเลี้ยงนกกกระทา การเพาะเห็ด การแปรรูปผักและผลไม้ การทำการเกษตรผสมผสาน ในระดับมากและด้านการเลี้ยงสุกรในระดับปานกลาง อาชีพบิดา อาชีพมารดา ลักษณะความพิการ

วรรณิตา (2540 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมในเรื่องการปลูกหม่อนเลี้ยงไหม ของเกษตรกรตำบลในเขตจังหวัดน่าน พบว่า ระดับการศึกษาและระดับความรู้เรื่อง การปลูกหม่อนเลี้ยงไหม มีความสัมพันธ์กับความต้องการการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอุมา (2536) ศึกษาความต้องการและปัญหาในการใช้สื่อเพื่อส่งเสริมการเกษตรของเกษตรกรตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เกษตรกรตำบลส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการใช้สื่อปานกลาง และมีความต้องการใช้สื่อมาก ปัญหาที่สำคัญคือ การขาดงบประมาณในการจัดหาสื่อ การทดสอบสมมุติฐานปรากฏว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบงานของเกษตรกรตำบล พื้นที่รับผิดชอบ และความพอใจของเกษตรกรตำบลที่มีสื่อต่างกัน มีความต้องการใช้สื่อไม่แตกต่างกัน

ดิเรก (2534) กล่าวว่ากระบวนการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion Process) เกิดจากกระบวนการยอมรับ (Adoption Process) เป็นกระบวนการทางจิตใจของบุคคลแต่ละคนที่เริ่มตั้งแต่การยอมรับข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรม ความรู้หรือเทคโนโลยีหนึ่งๆ ไปจนถึงการยอมรับเทคโนโลยีนั้นอย่างเปิดเผยซึ่งเมื่อบุคคลหลายๆคนเริ่มแพร่กระจายข่าวสารเกี่ยวกับเทคโนโลยีนั้นๆ แพร่กระจายไปจนถึงบุคคลส่วนใหญ่ในชุมชนและมีการยอมรับไปปฏิบัติในที่สุด ซึ่งสื่อด้านวิทยุ

และโทรทัศน์ถือว่าเป็นตัวกลางในการนำข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตรที่ดีไปสู่เกษตรกร

พลากร (2529 : 73) กล่าวว่า การจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ควรจัดทำเอกสารประกอบคำบรรยายให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพราะประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาค่อนข้างต่ำ อายุค่อนข้างสูง ความจำไม่ดีเท่าที่ควร ถ้ามีเอกสารแจกก็สามารถนำมาทบทวนได้ในภายหลังและสวัสดิการด้านอื่นๆ ให้แก่ ผู้ฝึกอบรม เมื่อเสร็จสิ้นจากการฝึกอบรม ควรแจกประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมด้วย

ดำรง (2528 : 32) ได้ศึกษาความต้องการของประชาชนในการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้น วิทยาลัยเกษตรกรรมราชบุรี พอสรุปได้ว่า ประชาชนส่วนมากต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพียง 1 สัปดาห์ จำนวนร้อยละ 45 รองลงมาต้องการระยะเวลา 2,3 และ 4 สัปดาห์ ตามลำดับ สาเหตุที่ประชาชนส่วนใหญ่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงเวลา 7 วัน เนื่องจากมีความเห็นว่าเป็นระยะเวลาที่ได้รับความรู้เพียงพอเพียง โดยไม่กระทบกระเทือนต่อการทำมาหาเลี้ยงชีพ

เขาวลิต (2527 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอพบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมาก ตามอายุ แต่ไม่แตกต่างกันตามระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติ ตำแหน่งหน้าที่การงานและความต้องการในการฝึกอบรมด้านวิชาการ และด้านส่งเสริมเผยแพร่ไม่แตกต่างกัน

เสนอ (2521 : 31-46) ได้ศึกษาถึงความต้องการของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรในอำเภอเมืองจังหวัดพัทลุง พบว่าเกษตรกรมีความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีความต้องการจะเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพต่อไปนี้

เกษตรทั่วไป

การสุขาภิบาลสัตว์
การปราบศัตรูพืช
ดินและปุ๋ย

พืชกรรม

การทำนาข้าวแผนใหม่
การทำสวนผัก
การปลูกพืชไร่

สัตวบาล

การเลี้ยงสุกร
การเลี้ยงไก่
การเลี้ยงโคนม
การเลี้ยงโคเนื้อ
การเลี้ยงปลา