

การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

A Study of the Training Needs of Staff in Ramkhamhaeng University

ศรีญญา วีระอนันดอมิตร¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรม ของบุคลากรสาย

ปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้

ประชากรในการวิจัย จำนวน 3,610 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำมารวเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

(SPSS) การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เพศของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสาย

ปฏิบัติการ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ภาพรวมไม่มีความ

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อายุของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสาย

ปฏิบัติการ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ภาพรวมต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹ บุคลากร 6 งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่ สานักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. ระดับการศึกษาของบุคลากรสายปฏิบัติการมหा�วิทยาลัยรามคำแหงกับความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ภาพรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหा�วิทยาลัยรามคำแหงกับความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการฝึกอบรมทักษะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การฝึกอบรม

ABSTRACT

This research purposes were to study and to compare the training needs of staff in Ramkhamhaeng University regarding to gender, age, educational background and working experience. The sample were 350 selected by simple sampling. Questionnaire was the tool of data collection. The data were analyzed, formulated in the processes of percentage, mean, and standard deviation. A t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used for the data analysis.

The research results can be reported as follows:

1. Gender of staff on the aspects of thinking skill, technical skill and human relations has no significantly statistical difference at the .05 level.
2. Age of staff on the aspects of thinking skill, technical skill and human relations was significantly statistical difference at the .05 level in the whole aspects.

3. Educational background of staff on the training needs of the aspects of thinking skill, technical skill and human relations has was significantly statistical difference at the .05 level in the whole aspects.
4. Working experience of staff on the training needs on the aspects of thinking skill and technical skill was significantly different at the .05 level, On the contrary the training needs of staff has no significantly different at the .05 in the aspect of human relation.

Keyword: the training

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ที่มีความผูกพันกับวิธีชีวิตของคนในสังคมมาช้านาน เพราะการพัฒนาประเทศต้องอาศัยคนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ ในภาวะของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันกันอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา เพื่อให้คนในประเทศมีคุณภาพ มีศักยภาพ ที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเทศไทยเล็งเห็นถึงสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นกับสังคมทำให้รัฐบาลในแต่ละยุคสมัยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ยังไม่มีระบบโรงเรียน หรือการจัดการศึกษาที่เป็นทางการที่ผ่านมานั้นมีลำดับความเป็นมาในการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้สมัยสุโขทัย มีการสนับสนุนการศึกษาของวังและวัดเป็นสถาบันการศึกษาที่สำคัญต่อการพัฒนาชาติไทย สมัยกรุงศรีอยุธยา มีการส่งเสริมการแต่งวรรณคดีไทยให้คนไทยรู้ภาษาของตนอย่างช้าๆ สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นถึงก่อนเปลี่ยนแปลงการปกครอง มีการปฏิรูประบบราชการ การปกครองและการศึกษา โดยมีการจัดตั้งกระทรวงการเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิรูปการศึกษา ระยะเวลากลังเปลี่ยนแปลงการปกครองจนถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหลักสูตรและการเรียนการสอน รวมทั้งการขยายการศึกษาภาคบังคับได้กว้างขวาง ระยะหลังการใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ถึงการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้มีสิทธิและ

เสริมภาพทางการศึกษาอย่างเปิดกว้างพร้อมกับให้จัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์การหลักในการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ (สมหมาย จันทร์เรือง, 2544 หน้า 133 – 137) ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษานั้น มุ่งเน้นการปฏิรูปสถานศึกษา การปฏิรูปครุ การปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา (ถวิล มาตรเลี่ยม, 2544) จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่กล่าวได้ว่าการศึกษาจะต้องมีคุณเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษาวิชัย ตันศิริ (2549, หน้า 113 – 115) กล่าวว่า “นักเศรษฐศาสตร์มองเห็นคุณค่าของมนุษย์ที่มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมนุษย์ถือว่าเป็นทุนที่สำคัญ “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ซึ่งหมายถึง ความสามารถของคนที่ได้รับการฝึกฝนและเป็นประโยชน์ ในการเพิ่มทุนในด้านมนุษย์วิชัย ตันศิริ ระบุไว้ว่า ชูลต์ซ์ (T.W. Schultz) ได้มีแนวทาง 5 ประการที่จะเพิ่มความสามารถและทักษะของมนุษย์ได้แก่ (1) การปรับปรุงสุขภาพ พลานามัยของประชาชน (2) การฝึกอบรมประจำการ (on-the-job-training) (3) การจัดการศึกษาที่เป็นทางการในสถานศึกษา (4) การศึกษานอกระบบ(ผู้ใหญ่) ระยะสั้น (5) การอพยพแรงงานเพื่อการท่องเที่ยวกรรมนี้เป็นตัวแปรหลักที่มีส่วนเพิ่มรายได้ให้กับประเทศไทย และมุ่งเน้นว่าการศึกษาคือกุญแจที่เปิดประตูไปสู่การพัฒนาให้กับประเทศ

ดังนั้นผู้บริหารต้องทราบหน้าในการบริหารระบบแต่ละระบบ เช่นระบบงบประมาณ ระบบการบริหารบุคคลากร ระบบการบริหารงานวิชาการไปพร้อมกัน ซึ่งการพัฒนาบุคคลากรเป็นการช่วยสนองความต้องการของบุคคล และทำให้เกิดความพึงพอใจในฐานะตำแหน่ง เกียรติยศชื่อเสียง ในระบบอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยตลอดเวลา เพื่อรับสถานการณ์ในอนาคตที่วิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว (พจน์ สะเพียรชัย, 2531, หน้า 22) มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นตลาดวิชา จัดการเรียนการสอนโดยไม่มีการสอบคัดเลือกและรับไม่จำกัดจำนวน ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงเปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก ซึ่งการเติบโตของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำเป็นที่จะต้องให้บุคคลากรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้พัฒนาและได้มีความเจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีหน่วยงานในระดับคณะ สำนักและสถาบันซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาและให้บริการด้านบริการและวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ คณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีดังนี้ คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสื่อสารมวลชน คณะศิลปกรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยและมีโรงเรียนสาธิต 2 แห่ง คือโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายประถม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) สำนัก และสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับด้านบริหารและวิชาการมีดังต่อไปนี้ สำนักงานอธิการบดี สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล สำนักหอสมุดกลาง สำนักเทคโนโลยีการศึกษา สำนักพิมพ์ สำนักกีฬา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันคอมพิวเตอร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยรามคำแหงเฉลิมพระเกียรติ สถาบันการศึกษานานาชาติ สถาบันวิทยาศาสตร์สุขภาพ สถาบันภาษา สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์สื่อการสอนทางอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันฝึกอบรม และสถาบันกฎหมายไทย นอกจากนี้ในปีการศึกษา 2538 มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ส่วนภูมิภาค โดยมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเปิดสาขาวิชบริการเฉลิมพระเกียรติในจังหวัดต่าง ๆ ได้แก่ จังหวัดอุทัยธานี ปราจีนบุรี นครศรีธรรมราช และต่อมาเปิดสาขาวิชบริการเฉลิมพระเกียรติเพิ่มขึ้นอีกในจังหวัดแพร่ อุบลราชธานี หนองบัวลำภู บุรีรัมย์ เชียงราย เชียงใหม่ กาญจนบุรี และสุรินทร์ตามลำดับ โดยมุ่งเน้นกระจายการให้บริการ การเรียนการสอนและการสอบไปสู่ภูมิภาค รวม 32 ศูนย์รวมทั้งได้เปิดศูนย์สอบที่องค์กรบริหารส่วนตำบล (อ.บ.ต.) ในหลายจังหวัด เป็นนโยบายจัดการศึกษาในลักษณะ เรียนใกล้บ้านสอบใกล้บ้าน (กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี, 2549, หน้า 16-19) ในระบบการบริหารบุคลของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แบ่งข้าราชการออกเป็น 3 สาย คือข้าราชการสาย ก เป็นตำแหน่งอาจารย์มีหน้าที่สอน วิจัย ข้าราชการสาย ข เป็นตำแหน่งด้านการให้บริการวิชาการ และข้าราชการสาย ค

เป็นตำแหน่งด้านงานบริหารและธุรการ ในแต่ละสายปฏิบัติงานถือว่ามีความสำคัญในการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัย รามคำแหงเจริญเติบโต โดยข้าราชการเหล่านี้ควรได้รับการสนับสนุนด้านกิจกรรมพัฒนาบุคลากรจากคณะกรรมการ พัฒนาบุคลากร และคณะกรรมการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีหน่วยงานฝึกอบรมกองการเจ้าหน้าที่ เป็นหน่วยงานปฏิบัติ ตามนโยบายของคณะกรรมการตั้งกล่าวโดยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

จากความจำเป็นดังกล่าวและเพื่อให้สอดคล้องกับการขยายตัวของอุดมศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนา เกี่ยวกับการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2551 ในด้านต่อไปนี้คือ
 - 1.1 ทักษะด้านความคิด
 - 1.2 ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน

1.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

2. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 3,610 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 350 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครชซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607-608)

3. ด้านสถานที่ศึกษา

เป็นการศึกษาเฉพาะ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4. ด้านระยะเวลาในการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ระยะเวลาในการวิจัย กันยายน 2551 – สิงหาคม 2552

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้ในการ

ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ความต้องการการฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างความรู้ ความเข้าใจ

ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจำแนกความต้องการการ

ฝึกอบรมในทักษะด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ทักษะด้านความคิด หมายถึง ความสามารถในด้านการใช้ความคิดและสติปัญญา มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถปรับตัวเองได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

2.2 ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการใช้วัสดุ อุปกรณ์

ต่าง ๆ ด้วยความชำนาญอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการใช้วิธีการบริหารบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

4. บุคลากรสายปฏิบัติการ หมายถึง ข้าราชการ สาย ข, ค. ลูกจ้างประจำและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงจำนวน 3,610 คน

5. มหาวิทยาลัยรามคำแหง หมายถึง มหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2514 โดยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นสถาบันการศึกษาแบบตลาดวิชา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความต้องการของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงให้ได้ประโยชน์ยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง สายปฏิบัติการ จำนวน 3,610 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 350 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปี การศึกษา 2551 จากกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครชชี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607-608)

ซึ่งใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผู้จัดแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถامเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถامเกี่ยวกับประสบการณ์การฝึกอบรม

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหง

3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความคิด และทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาด้านการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สำหรับการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นตอนดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ในการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถาม และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับบุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความซัดเจนในภาษาที่ใช้และหาคุณภาพของข้อคำถามด้วยการหาอำนาจจำแนกรายข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป โดยภาพรวมทั้งฉบับแล้วนำมาหาตามวิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient)

หลังจากสร้างและพัฒนาเครื่องมือแล้ว ได้นำแบบสอบถามไปทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 350 ฉบับ และรวมรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 300 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบ t-test และทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One – way Analysis of Variance ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ผลการวิจัย

1. ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทั่วไปของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง “ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง” เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานซึ่งสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.7 มีอายุระหว่าง 48-57 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 และรองลงมาอยุระหว่าง 28-37 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.7 ซึ่งระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาจบทุนศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 21.3 และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 17 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมาเมื่อประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.7

2. ประสบการณ์การฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาเรื่อง “ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง” สามารถจำแนกประชากรออกเป็น 4 กลุ่มคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งประสบการณ์ฝึกอบรมจำแนกได้ 4 ด้านคือ การฝึกอบรมภายนอก การฝึกอบรม “ทักษะด้านความคิด” การฝึกอบรม “ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน” และการฝึกอบรม “ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์” เมื่อพิจารณาด้านการฝึกอบรมภายนอกของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศหญิงและเพศชายไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก คิดเป็นร้อยละ 85.1, 85.4 ส่วนใหญ่อายุที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกนั้น อายุระหว่าง 18 –

27 ปีคิดเป็นร้อยละ 52.3 การศึกษาระดับปริญญาตรีไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกร้อยละ 52.3 และประสบการณ์ในการทำงานต่างกว่า 5 ปีนั้นไม่เคยรับการฝึกอบรมภายนอกคิดเป็นร้อยละ 94.3

เมื่อพิจารณาด้านการฝึกอบรม “ทักษะด้านความคิด” ของกลุ่มตัวอย่าง พบร่วมเพศหญิงและเพศชายไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก คิดเป็นร้อยละ 86.2 , 85.4 ส่วนใหญ่อายุที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านความคิดนั้นอายุระหว่าง 28-37 ปี คิดเป็นร้อยละ 91.2 การศึกษาระดับปริญญาตรีไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านความคิดเป็นความคิดร้อยละ 52.3 และประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-11 ปีไม่เคยรับการฝึกอบรมทักษะด้านความคิดเป็นร้อยละ 94.1

เมื่อพิจารณาด้านการฝึกอบรม “ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน” ของกลุ่มตัวอย่างพบว่าทั้งเพศหญิงและเพศชายไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 74.5 , 69.9 ส่วนใหญ่อายุที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานนั้นอายุระหว่าง 18 -27 ปี คิดเป็นร้อยละ 82.9 การศึกษาระดับปริญญาตรีไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานร้อยละ 44.3 และประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-11 ปีไม่เคยรับการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานเป็นร้อยละ 88.2

เมื่อพิจารณาด้านการฝึกอบรม “ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์” ของกลุ่มตัวอย่างพบว่าเพศหญิงและเพศชายไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 80.9, 76.7 ส่วนใหญ่อายุที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานนั้นอายุระหว่าง 18 -27 ปี คิดเป็นร้อยละ 85.4 การศึกษาระดับปริญญาตรีไม่เคยรับการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานร้อยละ 49.0 และประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-11 ปีไม่เคยรับการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานเป็นร้อยละ 94.1

3. ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากการศึกษาเรื่อง “ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง”

ประชากร 4 กลุ่ม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานดังต่อไปนี้

เพศหญิงต้องการฝึกอบรมทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และทักษะด้านความคิด เมื่อพิจารณาเพศหญิงรายข้อ พบว่าเพศหญิงต้องการฝึกอบรมในโครงการ “กิจยานมิตรช่วยกันคิดช่วยกันทำงาน” เห็นด้วยระดับมาก โครงการ “บุคลิกภาพดีมีชัยเกินร้อย” เห็นด้วยระดับมาก และโครงการ “ธรรมากิบาลกับการทำงาน” เห็นด้วยระดับมาก อายุระหว่าง 28-37 ปี ต้องการฝึกอบรมทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาทักษะด้านความคิดอายุระหว่าง 28 -37 ปีและด้านเทคนิคการปฏิบัติงานอายุระหว่าง 28 – 37 ปี เมื่อพิจารณารายข้อทักษะด้านความคิดพบว่า ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ “คิดเป็นเห็นโอกาส” เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาเห็นว่าโครงการ “ฝึกทักษะความสามารถในการตัดสินใจ” อยู่ในระดับมาก และโครงการ “ฝึกวิธีคิดแบบบริหารณญาณเพื่อความชำญฉลาดมากกว่า อยู่ในระดับมาก ความต้องการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ “ถ้าทุกคนคิดบวกโลกจะเป็นอย่างไร” เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาเห็นว่าโครงการ “ธรรมากิบาลกับการทำงาน”อยู่ในระดับมาก และโครงการ “ทำงานสนับสนุน ทำลายความเครียด” เห็นด้วยในระดับมาก ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น พบว่าโครงการ “บุคลิกภาพดีมีชัยเกินร้อย” เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาเห็นว่าโครงการ “กิจยานมิตรช่วยคิดช่วยกันทำงาน” เห็นด้วยระดับมาก โครงการ “ความตั้งใจดีเป็นสิ่งที่สัมผัสได้” เห็นด้วยระดับมาก และโครงการ “ภาษาอังกฤษง่ายนิดเดียว” เห็นด้วยระดับมาก ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส./อนุปริญญาและมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. ต้องการฝึกอบรมทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อทักษะด้านความคิดพบว่า ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ “คิดเป็นเห็นโอกาส” ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและมัธยมศึกษา/ปวช. เห็นด้วยระดับมาก และเห็นว่าโครงการ “การฝึกสมาร์ทโฟนวิธีคิด” ระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.อยู่ในระดับมาก ความต้องการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ “ธรรมากิบาลกับการทำงาน” ระดับการศึกษาปริญญาตรีเห็นด้วยระดับมาก รองลงมาเห็นว่าโครงการ “ทำงานสนับสนุน ทำลายความเครียด” ระดับการศึกษา

ปริญญาตรีและมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.อยู่ในระดับมาก ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น พบว่าโครงการ “กัลยาณมิตรช่วยคิดช่วยกันทำงาน” ระดับการศึกษาปริญญาตรี เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาเห็นว่า โครงการ “บุคลิกภาพดีมีชัยเกินร้อย” ระดับการศึกษาปริญญาตรีเห็นด้วยระดับมาก และโครงการ “กัลยาณมิตรช่วยคิดช่วยกันทำงาน” ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.เห็นด้วยระดับมาก ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 11 ปีและต่ำกว่า 5 ปีมีความ ต้องการฝึกอบรมทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เห็นด้วยในระดับมากของลงมาต้องการฝึกอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีการปฏิบัติงานเห็นด้วยในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายข้อทักษะด้านความคิดพบว่า ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ “คิดเป็นเห็นโอกาส” ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานตั้งแต่ 5 – 11 ปีเห็นด้วยระดับมาก รองลงมาเห็นว่าโครงการ “ฝึกสามารถเพื่อวิธีคิด” อยู่ในระดับมาก ความ ต้องการฝึกอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 11 ปี มีความต้องการเข้ารับ การฝึกอบรมในโครงการ “ธรรมภิบาลกับการทำงาน”เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาเห็นว่าโครงการ “ถ้าทุกคนคิดบวก (Positive Thinking) logic จะเป็นอย่างไร” อยู่ในระดับมาก และโครงการ “ทำงานสนับสนุน ทำลายความเครียด” เห็น ด้วยในระดับมาก ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 11 ปี ต้องการอบรมโครงการ “กัลยาณมิตรช่วยคิดช่วยกันทำงาน” เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาเห็นว่าโครงการ “บุคลิกภาพดีมีชัยเกินร้อย” เห็นด้วยระดับมาก

4. ข้อเสนอแนะของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรม

1. บุคลากรได้เสนอแนะให้มหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะด้านความคิด ดังนี้

1.1 โครงการฝึกอบรมเรื่อง “คิดเป็นเห็นโอกาส”

1.2 โครงการฝึกอบรมเรื่อง “คิดไกลไปกว่ารวม”

2. ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน

บุคลากรมหาวิทยาลัยต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะเทคโนโลยีการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น จึงควรมีโครงการฝึกอบรมเรื่อง “เพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์”

3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการที่จะพัฒนาตนเองในด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้มหาวิทยาลัย และเป็นแบบอย่างที่ดีและมีคุณภาพและเป็นมิตรกับผู้มาใช้บริการให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเอง จึงเสนอให้จัดโครงการฝึกอบรมเรื่อง “องค์การแห่งความสุข”

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตาม ตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 เพศของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับผลการวิจัยนั้นสอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา ทวีชีพ (2547) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมในภาพรวมและรายจันต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ranasitha ไนย์โพธิ์ (2540) ศึกษาเรื่องสภาพและความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 4 พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ索รัตน์ ไวยศรัธรรม (2540) ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ภาคเนย์ประกันภัย จำกัดพบว่าผู้บริหารที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการฝึกอบรมแตกต่างกัน

2.2 อายุของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคโนโลยีการปฏิบัติงานและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ภาพรวมต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา ทรีชีพ (2547) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน พบว่าอายุแตกต่างกันมีความต้องการในภาพรวมพนักงานมีความต้องการฝึกอบรม 3 ด้าน คือ ด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านนั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ระดับการศึกษาของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องการศึกษาของนิตยา ทรีชีพ (2547) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามีความต้องการการฝึกอบรมในภาพรวมและรายด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ索拉特์ ไวยศยดำรง (2540) ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท อาคารเนย์ประกันภัย จำกัดพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการฝึกอบรมแตกต่างกัน นิตยา ทรีชีพ (2547) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน พบว่าพนักงานมีความต้องการฝึกอบรมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในภาพรวมทั้ง 3 ด้านนั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมในภาพรวมและรายด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและวิจารณ์ผล

การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านภาพรวมพบว่ามีความต้องการในการฝึกอบรม “ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ระดับมาก ตามหลักทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970, p. 22) แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตน แล้วจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับขั้น ดังนั้น ผู้บริหารสมควรต้องพิจารณา และวิเคราะห์ความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เครื่องมือ และวิธีการที่เหมาะสมในการตอบสนองความต้องการของเข้า ดังที่งานวิจัยของกรมสุวรรณ เกกะนันทน์ (2545, หน้า 48) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ทักษะทางเทคโนโลยี ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะทางความคิดของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษาระดับสูงของ Texas Association of College and University Student Personnel Administrators (TACUSPA) พบว่าทักษะที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการจัดองค์การ ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านการอำนวยการที่จำเป็นในการทำงาน ผู้วิจัยอนามัยเสนอภัยผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

- 1.1 ความต้องการการฝึกอบรม “ทักษะด้านความคิด” ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านความคิดอายุระหว่าง 28 – 37 ปี ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ “คิดเป็นเห็นโอกาส” เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาเห็นว่าโครงการ “ฝึกทักษะความ สามารถในการตัดสินใจ” อายุในระดับมาก และโครงการ “ฝึกวิธีคิดแบบบวิจารณญาณเพื่อความช่วยเหลือมากกว่า อายุในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอายุ 28-37 ปี ต้องการสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการคิดที่เป็นระบบ ซึ่งเป็นไปตามหลักทฤษฎีทักษะด้านความคิดหรือความคิดรวบยอด เมื่อพับปัญหาสามารถแก้ไขและตัดสินใจอย่างรวดเร็วถูกต้อง มีความชำนาญในการวางแผน สั่งการ ควบคุม และสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ประกอบด้วยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้ ทฤษฎีสติปัญญาสามครูของสเตอร์เบอร์ก Sternberg (1985, p .53) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสติปัญญา โดยใช้ชื่อทฤษฎีของแท่งทฤษฎีสามครู (Triarchich Theory) ทฤษฎีสามครู และทฤษฎี

พัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจ็ต Piaget (1972, p .61) "ได้อธิบายพัฒนาการทางสติปัญญาว่า เป็นผลเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลพยายามปรับตัว โดยใช้กระบวนการ การดูดซึม (assimilation)

ความรู้ความคิดใหม่เข้าไปเชื่อมโยงกับความรู้ ความคิดเดิม รวมทั้งทฤษฎีตามแนวคิดของเซนเก้ Senge (1998, p. 58) ได้กล่าวถึง การคิดเชิงระบบเป็นหลักการคิดเชื่อมโยง มองภาพรวมหรือเข้าใจความเป็นองค์รวม คิดสร้างสรรค์

มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะรายละเอียด มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของศรีรัตน์ เที่ยงถาวร (2545) "ได้ทำการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ

มากชี้ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการฝึกอบรม ซึ่งคล้ายกับ

ผลงานวิจัยของกรณีการ เสมมณี (2545) ที่ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการสายงานนักวิชาการที่ดิน

ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดิน กรมที่ดิน พบร่วมกับข้าราชการสายงานนักวิชาการที่ดินที่ปฏิบัติงานในฝ่าย

ทะเบียน มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนงานวิจัยของกิ่งแก้ว กอพลูกาง (2544) ศึกษา

เรื่องความต้องการการฝึกอบรม ผลการฝึกอบรม และลักษณะการฝึกอบรม ทักษะการบริหารของผู้บริหารในงาน

อุตสาหกรรม ในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี พบร่วมกับข้าราชการสายงานนักวิชาการที่ดินที่ปฏิบัติงานในฝ่าย

ฝึกอบรมภายในมากกว่าภายนอก สำหรับงานวิจัยของงานตา เรืองพลังชูพร (2545) "ได้ทำการศึกษาความต้องการการ

ฝึกอบรมของพนักงานสายบริหารทั่วไป บริษัท อุตสาหกรรมบีโตรเคมีกัลป์ไทย จำกัด (มหาชน) พบร่วมกับ

การฝึกอบรมด้านความรู้ ในภาพรวมพบว่าพนักงานมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับมีความต้องการมาก โดยพบว่า

มีความต้องการในเรื่องความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท และภาษาอังกฤษเพื่อการค้ามากที่สุด ส่วนความต้องการ

ฝึกอบรมด้านทักษะ ในภาพรวมพบว่าพนักงานมีความต้องการการฝึกอบรมอยู่ในระดับมีความต้องการมาก โดยพบว่า

มีความต้องการการฝึกอบรมในเรื่อง การใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานมากที่สุด

1.2 ความต้องการการฝึกอบรม “ทักษะด้านเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน” ผลการศึกษาพบว่าอายุระหว่าง 28 – 37 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 11 ปี ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมใน

โครงการ “ถ้าทุกคนคิดบวกโลกจะเป็นอย่างไร” เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาเห็นว่าโครงการ “ธรรมากินบาลกับการทำงาน” อุ่นใจระดับมาก และโครงการ “ทำงานสนับสนุน ทำลายความเครียด” เห็นด้วยในระดับมาก ซึ่งการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค เป็นความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ สำหรับปฏิบัติงานประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ ผู้บริหารระดับต้นจะต้องมีทักษะด้านเทคนิคมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง เพราะผู้บริหารระดับต้น มักจะต้องให้คำแนะนำหรือฝึกอบรมช่างเทคนิคต่าง ๆ อุปกรณ์ หรือบางครั้งอาจจะต้องสาธิตการปฏิบัติงานให้แก่คุณงานหรือลงมือปฏิบัติงานเองในบางกรณี ดังที่ทฤษฎีตามแนวคิดของแคลทธ์ จิรภัทร ศิริพรวนภรณ์ (2546, หน้า 29) ได้กล่าวถึง Katz ว่าทักษะทางด้านเทคนิคหรืองานเฉพาะอย่าง หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีของลิเดิร์ก ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หรัญกิตติ และสมศักดิ์ วนิชยารณ์ (2545, หน้า 112) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีของ Likert ได้กล่าวถึง องค์กรที่มีประสิทธิผลจะต่างจากองค์กรที่ไม่มีประสิทธิผลคือ โดยมีเป้าหมายการทำงานระดับสูง ความสำคัญที่งาน ทฤษฎีของเดอเร่คิมเบิลยา เงิน ประเสริฐศรี (2540, หน้า 30) ได้นำแนวคิดของ Durkheim ซึ่งได้กล่าวถึงเรื่อง การแบ่งงานกันทำไปใช้ในสังคม โดยชี้ให้เห็นว่า ทักษะความชำนาญเฉพาะด้านในงานจะแบ่งคนออกจากกันให้ทำงานที่แตกต่างกัน แต่ความชำนาญเฉพาะด้านก็ส่งเสริมให้สังคมมีความเป็นปึกแผ่น

1.3 ความต้องการการฝึกอบรม “ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์” ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงต้องการฝึกอบรมในโครงการ “กัลยาณมิตรช่วยกันคิดช่วยกันทำงาน” โครงการ “บุคลิกภาพดีมีชัยเกินร้อย” โครงการ “ธรรมากินบาลกับการทำงาน” เห็นด้วยระดับมาก ระดับการศึกษาปริญญาตรีเห็นด้วยกับการเข้ารับการฝึกอบรมโครงการ “กัลยาณมิตรช่วยคิดช่วยกันทำงาน” โครงการ “บุคลิกภาพดีมีชัยเกินร้อย” อุ่นใจระดับมาก ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 –

11 ปี ต้องการอบรมโครงการ “ก้าวตามมิตรช่วยคิดช่วย กันทำงาน” เห็นด้วยระดับมาก จะเห็นได้ว่าเป็นไปตามทฤษฎีที่ว่าด้วยคนต้องการเพื่อนและต้องการมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น เช่นทฤษฎีความสมดุลของไฮเดอร์ Heider (1958, p.55) ทำให้เราได้ข้อคิดและแนวปฏิบัติว่า การที่จะผูกมิตรและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นนั้น ถ้าเราศึกษาให้รู้ถึงความชอบ ไม่ชอบของเข้า เราจะสามารถใช้ความรู้นี้ให้เป็นประโยชน์ในการผูกพันกับเขาได้ ทฤษฎีของเอลตัน มาโย (อ้างถึงในทองใบ สุดcharie, 2542 หน้า 9) ขบวนการมนุษย์สัมพันธ์ เข้าให้ความสำคัญกับความ สัมพันธ์ระหว่างคนงาน ด้วยกันเอง หรือระหว่างกลุ่มของคนงานในอันที่จะเพิ่มผลผลิตในองค์การ การมีการติดต่ออย่างเปิดกว้างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมตัดสินใจอย่างเป็นประชาธิปไตย การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับและเอาใจใส่ดูแลเข้าให้ความเป็นกันเองกับเขามากกว่าคนงาน ยอมทำให้มีผลงานเพิ่มขึ้น ทฤษฎีของโรธลิสเบอร์เกอร์และดิกสัน สมิทธา จิตตลอดกร(2546, หน้า 108) กล่าวถึง Roethlisberger and Dickson ซึ่งเป็นนักทฤษฎีองค์การด้านมนุษย์สัมพันธ์ทั้ง 2 นี้เป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าด้านพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การและเน้นหนักไปในงานวิจัยสนาม (field research) โดยเฉพาะ Roethlisberger เป็นผู้ที่ย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของการนำพฤติกรรมศาสตร์มาเป็นเครื่องมือศึกษาเชิงประจักษ์ในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคนในองค์การ ทฤษฎีจิตบำบัดของเกสตัลท์ อันธิดา สุวรรณรัตน์ (2543, หน้า 20) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ ตามแนวคิดของ Gestalt ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดและบังคับตัวเองหรือการฝึกให้รู้จักตนเอง เข้าใจตนเองนั้น ถ้าคนเราสามารถควบคุมประสบการณ์ตนเองได้จะเป็นคนที่มีสุขภาพจิตดี กล่าวคือ ความสามารถในการบังคับควบคุมตัวเองของมนุษย์ย่อมมีระดับแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับการรับรู้ และเข้าใจว่าอะไรกำลังเกิดขึ้น และควรเป็นหลักสำคัญสามารถที่จะนำเอาไปใช้ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและในกลุ่มสังคมได้

ข้อเสนอแนะ

สำหรับการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านมหาวิทยาลัย ควรดำเนินการ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรมีแผนการจัดโครงการให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 1 ปี
2. มหาวิทยาลัยควรทำการประเมินโครงการฝึกอบรม และติดตามผลหลังจากฝึกอบรมแล้ว และนำผลการประเมินติดตามผลมาจัดทำเป็นแผนในระยะยาวต่อไป
3. มหาวิทยาลัยควรหาสิ่งจูงใจ ให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมเสริมความรู้ทักษะด้านความคิดเห็นนิคการปฏิบัติงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านประชาสัมพันธ์

1. มหาวิทยาลัยควรจัดประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรให้ได้รับรู้โครงการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรให้เข้าร่วมการฝึกอบรม
2. มหาวิทยาลัยควรเผยแพร่แผนการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยได้มีการวางแผนและจัดสรรเวลาในการที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร

ด้านอื่น ๆ

1. มหาวิทยาลัยควรให้ต้นสร้างแรงจูงใจบุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พยายามชวนขยายหาความรู้ สนใจฝึกอบรม เพื่อสั่งสมตลอดจนพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
2. มหาวิทยาลัยควรให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการฝึกอบรม เพื่อนำผลการฝึกอบรมไปพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. เมื่อมหาวิทยาลัยจัดโครงการให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ผู้สอนใจقرارพิจารณาให้ตั้งกับภาระหน้าที่ของตนด้วย เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักในสายงานนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ฝึกอบรม “ทักษะด้านความคิด” ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายร่วมกันเพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย

2. ฝึกอบรม “ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน” ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานหรือสถาบันอื่น ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพให้ได้รับความรู้วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

3. ฝึกอบรม “ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์” ควรมีโครงการที่สร้างความสัมพันธ์ร่วมกันกับชุมชน และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง” ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ธงชัย สมบูรณ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา โดยได้ให้คำแนะนำ ชี้แนะ ตรวจสอบ และให้แนวทางที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์เนลิม พล ศรีวงศ์ รองศาสตราจารย์ศุภานิต อารีທัยรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประภาส พาวินันท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศรี เพชรโจนติ คุณเฉลิมເງິ່າ ອຈລະນັ້ນທີ່ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมนำไปปรับปรุงแก้ไข ทำให้งานวิจัยมีความครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณคุณสุภาวดี

ลาภเจริญ และคุณพิชิต ทงศ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือจนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลที่เป็น

ประโยชน์อย่างยิ่ง รวมทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานที่ช่วยเหลือให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็น

ประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กล่าวรถ เอกสารนั้นที่. 2545. ทักษะและคุณภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในเครือคณะ ภาคีเซ็นต์ปอล

เดอ ชาร์ตร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุดสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

กรณีการ เสมมนท. 2545. ความต้องการการฝึกอบรมของจ้าราชการสายงานนักวิชาการที่ดินที่ปฏิบัติงานในฝ่าย

ทะเบียน สำนักงานที่ดิน กรมที่ดิน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กองแผนงาน ส้านักงานอธิการบดี. 2549. ประวัติสำนักงานอธิการบดี. ค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2551. [ออนไลน์]

<http://www.ru.ac.th/university/vision.html>

กิ่งแก้ว กอพลูกาง. 2544. ความต้องการการฝึกอบรม ผลการฝึกอบรมและลักษณะการฝึกอบรมทักษะการบริหารของ

ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.

กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

งามตา เรืองพลังชูพร. 2545. การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานสายบริหารทั่วไป บริษัท

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลป์ไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พจน์ สะเพียรชัย. 2531, กันยายน. นโยบายอุดมศึกษา และการพัฒนาเพื่อพึ่งตนเองในระยะยาว. วารสารห้องสมุด

(สจพ.), 1(3), 22-29.

ศรีรัตน์ เที่ยงถาวร. 2546, กรกฎาคม. ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษา

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 6(2), 110-124.

จรัภกิจ ศิริพรวนาการณ์. 2546. ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัด

สำนักงานเขตชนบท กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ถวิล มาตรเลียม. 2544. การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ. เสมารธรรม.

ทองใบ สุดcharie. 2542. ทฤษฎีองค์การ: วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี.

สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ชนะสิทธิ์ ไม่ยิ่งพี้. 2540. สภาพและความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2540. ทฤษฎีองค์การ: แนวทางศึกษาเชิงบูรณาการ. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

นิตยา ทวีชีพ. 2547. การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิชัย ตันศิริ. 2549. อุดมการณ์ทางการศึกษาทฤษฎีและภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หริษฐกิติ และสมศักดิ์ วนิชยาภรณ์. 2545. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ธรรมสาร.

สมิหารา จิตตลดำรง. 2546. ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์คงวุฒิคุณกร.

สมหมาย จันทร์เรือง. 2544. พัฒนาการการศึกษาไทยอดีต ปัจจุบันและในสหสวรรษใหม่. กรุงเทพฯ. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไสรัตน์ ไวยศย์ธรรม. 2540. การศึกษาปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัทภาคเนื้อประกันภัย

จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อนุชิตา สุวรรณรัตน์. 2543. การเปรียบเทียบวิธีการพัฒนามุขย์สัมพันธ์ด้วยวิธีการเข้ากลุ่มฝึกความรู้สึกไวแบบ

มาราธอนและแบบปกติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านเข้มูลนาก จังหวัดชัยภูมิ.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Heider, F. 1958. The Psychology of interpersonal Relations. Retrieved March, 13, 2005 from

http://hsc.usf.edu/kmbrown/attribution_Theory_Overview.html

Krejcie,R.V. & Morgan,D.W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. Journal of Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.

Piaget, J. 1972. To Understand Is To Invent. Retrieved March, 13, 2005, from <http://www.sk.com.br/skipage.html>

Maslow, A. H. 1970. Motivation and personality (2nd ed.). New York. Harper & Row.

Nadler, L. 1989. Designing training program: The critical events model. Reading, MA. Addison-Wesley.

Senge, P. 1998. The Practice of Innovation, Leader to Leader 9, Retrieved June, 1, 2005, from
<http://www.infed.org/thinkers/senge.html>

Sternberg, R. J. 1985. Teaching Critical Thinking, Part 1. Retrieved June, 1, 2005, from
<http://www.onec.go.th/develop/5theorem/think/think4.html>