

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการตรวจสอบเอกสาร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการวิจัยมาเป็นแนวทางการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็น 6 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวความคิดเกี่ยวกับหลักสูตร
3. แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและวิธีการประเมินผลของการฝึกอบรม
4. หลักสูตรการฝึกทหารใหม่ ภาควิชาการศึกษา
5. ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
6. ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

Good (1959, p. 376) ให้ความหมายของความคิดเห็น (Opinion) ไว้หลายความหมาย ได้แก่

1. ความหมายทั่วไป หมายถึง ความเชื่อ ความเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือวิเคราะห์ หรือกล่าวกว้าง ๆ ได้ว่า มีความเป็นไปได้น่าเชื่อถือมากกว่าความรู้
2. ความหมายเฉพาะ หมายถึง การพิจารณาหรือการวิจัยอย่างมีแบบแผนจากแหล่งข้อมูลหรือบุคคลที่เชื่อถือได้

Maier (1965, p. 54) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นการประเมินค่าไม่ใช่เป็นการพรรณนาของเหตุการณ์จริงเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือพฤติกรรมหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ โดยการประเมินค่าหรือการแปลความหมายที่ได้แสดงออกมา จะได้รับอิทธิพลจากเจตคติ และความคิดเห็น เป็นการสะท้อนหรือการแสดงออกของเจตคติ

Shaw and Wright (1967, p. 320) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่า (Evaluation Judgment) หรือทัศนคติ (Point of View) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะและความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลของทัศนคติ

Kolaga (1969, p. 386) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ หรือเป็นการแสดงออกถึงการลงความเห็นของบุคคลหนึ่งในข้อเท็จจริง

Wahlmen (1973, p. 34) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นภาวะของจิตใจที่ผ่านประสบการณ์ แล้วเกิดการเรียนรู้และผลักดันให้เกิดความคิด ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

Best (1977, p. 169) กล่าวว่า ความคิดเห็นคือการแสดงออกทางด้านความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคลโดยการพูด

Issak (1981, p. 203) ให้ความหมายความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่วไป โดยปกติแล้วความคิดเห็นแตกต่างจากเจตคติ คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะขณะที่เจตคติจะเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไป มีความหมายกว้างกว่า

พรนิภา ยันนาคี, ชุตินา ศิริจันทร์, ธนัตถ์ชัย นพแก้ว และบรร บัณฑิต (2546, หน้า 142) สรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นสภาพความรู้สึกที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับมา โดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพูด ลักษณะท่าทาง หรือไม่แสดงออกเลยก็ได้

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน สุพินดา วงษ์บุรี, 2547, หน้า 10-11) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกโดยการพูดหรือเขียนเกี่ยวกับทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคล ความคิดเห็นไม่เหมือน ทัศนคติตรงที่ไม่จำเป็นต้องแสดงความรู้สึก อารมณ์ หรือการแสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นคำพูดพร้อมเหตุผลที่บุคคลคิดขึ้นมา และถ้าไม่มีคนเห็นด้วยก็อาจเปลี่ยนคำพูดดังกล่าวได้ ดังนั้น บุคคลที่มีทัศนคติหรือความเชื่อหรือความค่านิยมอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ถ้าไม่แสดงความคิดเห็นออกมา ก็จะไม่มีการโต้เถียงว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด

การวัดความคิดเห็น

Best (1977, p. 171) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้าที่มีการตอบสนองซึ่งจะออกมาในระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยให้มีผู้ที่ตอบคำถามเลือกแบบตอบคำถาม และผู้ถูกวัดจะเลือกตอบตามความคิดเห็นของตนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นและระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย เกี่ยวกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นเลือกตอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิเชียร เกตุสิงห์ (2541, หน้า 94-97) กล่าวว่า การใช้แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นจะระบุให้ผู้ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแบบนำหนักของความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนนั้นขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นทางปฏิฐาน

Best (1977, อ้างถึงใน สุขญา คุปติยานุวัฒน์, 2543, หน้า 43) ได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดที่จะบอกความคิดเห็น ก็คือการแสดงให้เห็นถึงร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อคำถาม เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะใด

สิริอร วิชชาวุธ (2544, หน้า 214) กล่าวถึงเจตคติว่า เมื่อเจตคติต่องาน (Job Attitude) คือ ความเชื่อ และความรู้สึกรู้สึกที่มีต่องาน การวัดเจตคติจึงมักวัดความรู้สึกต่องานนั้น ๆ ผู้วิจัยมักสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับงานมากกว่าความเชื่อหรือความรู้ในเรื่องงาน การวัดเจตคติมีหลายวิธีเช่น การใช้แบบสอบถามและการสังเกตพฤติกรรมภายนอก ในการวัดเจตคติ การสร้างแบบสอบถามตามลำดับดังนี้คือ กำหนดเป้าหมายที่จะวัด เลือกมาตราวัดเจตคติ สร้างข้อคำถามทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม จัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2545, หน้า 102-117) ได้เขียนในเอกสารประกอบการเรียนการสอนของ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวัดว่ามาตราวัดเจตคติหรือทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีคิดแบบสากล วัดความแตกต่างทางศัพท์ (S-D Semantic Differential Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น
2. วิธีลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) เป็นวิธีสร้างมาตราวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมกันมากที่สุด เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบเวลา ผู้ตอบแบบสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หรือ 2, 1, 0, -1, -2 ตามลำดับ
3. วิธีกัทแมนสเกล (Guttman Scale) เป็นวิธีสร้างมาตราวัดทัศนคติ หรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้อย่างต่ำสุดหรือสูงสุด และแสดงถึงการสะสมของข้อความความคิดเห็น
4. วิธีเทอร์สโตนสเกล (Thurstone Scale) เป็นวิธีสร้างมาตราวัดออกเป็นปริมาตรแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งความคิด หรือทัศนคติไปในทางเดียว และเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน

แนวความคิดเกี่ยวกับหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตร เป็นคำศัพท์ทางการศึกษาคำหนึ่งที่คนส่วนใหญ่คุ้นเคย และมีผู้ให้ความหมายไว้มากมายและแตกต่างกันไปดังนี้

Good (1959 อ้างถึงใน สันต์ ธรรมบำรุง, 2527, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการดังนี้

1. หลักสูตร คือ เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา เช่น หลักสูตรสังคมศึกษา หลักสูตรศิลปศึกษา เป็นต้น
2. หลักสูตร คือ แก่โครงทั่วไปของเนื้อหา หรือสิ่งเฉพาะที่จะต้องสอน ซึ่งโรงเรียนจัดให้แก่เด็กเพื่อให้มีความรู้ หรือ ให้รับประกาศนียบัตรเพื่อให้สามารถเข้าเรียนต่อในทางอาชีพต่อไป ความหมายในข้อนี้หมายถึง หลักสูตรทั้งฉบับรวมทุกวิชาเข้าด้วยกัน
3. หลักสูตร คือ กลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งนักเรียนได้เล่าเรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียน และสถาบันศึกษา ความหมายในข้อนี้ หมายถึง หลักสูตรทั้งฉบับซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาวิชาส่วนหนึ่ง และประสบการณ์อีกส่วนหนึ่ง

คำว่า “หลักสูตร” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ให้ความหมายว่า หมายถึง ประมวลวิชาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในการศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ธำรง บัวศรี (2542) กล่าวว่า “หลักสูตร คือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้น เพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหา กิจกรรมและมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่กำหนดไว้”

ลิขิต เขาวานานนท์ (2535) ได้ให้ความหมายความคิดเห็นไว้หลายความหมาย ได้แก่

1. ความเชื่อ ทศนะ การพิจารณา หรือการวินิจฉัย หรือการประเมินผลอย่างมีรูปแบบในใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ
2. ความเชื่อที่มีน้ำหนักมากกว่าความรู้สึกลงใจและมีน้ำหนักน้อยกว่าความรู้ที่แท้จริงหรือมุมมองที่เกิดขึ้นทั่ว ๆ ไป
3. การแสดงออกถึงการพิจารณาหรือคำแนะนำอย่างมีรูปแบบ โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ หรือการแสดงออก เช่น การตัดสินใจ การพิจารณาคติ หรือการวินิจฉัยอย่างมีรูปแบบด้วยเหตุผลตามกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ที่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นที่มีกฎหมายรองรับ

กาญจนา คุณารักษ์ (2543, หน้า, 38) กล่าวว่าหลักสูตรคือ โครงการหรือแผน หรือข้อกำหนดอันประกอบด้วยหลักการ จุดหมาย โครงสร้างกิจกรรมและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการ

จัดการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์โดยส่งเสริมให้กับบุคคลไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ในสังคมและในโลกอย่างมีคุณภาพและมีความสุข

ปทีป เมธาคุณวุฒิ (2544, หน้า, 1) ให้ความหมายของหลักสูตร คือ แผนของการเรียนการสอนที่ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของการศึกษา วิธีการเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งหมายถึงการพิจารณาคัดเลือกจัดการรวบ และเรียบเรียงเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีสติปัญญาและคุณธรรม สามารถสร้างเสริมองค์ความรู้คิดวิเคราะห์ได้ และนำความรู้มาแก้ปัญหา และสร้างสรรค์ในส่วนวิชาการ วิชาชีพ และการดำรงชีวิต

ชมบงกช มาลี (2545, หน้า 7) สรุปว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลทางด้านความเชื่อและความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจจะเป็นการพูดหรือการเขียนก็ได้ ซึ่งต้องอาศัย พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และพฤติกรรมระหว่างบุคคลเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณา ก่อนที่จะตัดสินใจในการแสดงออก ซึ่งความคิดเห็นนั้นอาจถูกต้องหรือไม่ก็ได้

จำลอง เงินดี (2545, หน้า 7) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นนั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกต และวัดได้จากคน

Saylor and Alexander (1974, p. 6 อ้างถึงใน สุณีย์ ภูพันธ์, 2546, หน้า 8) ได้กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนสำหรับจัด โอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลกลุ่มให้กลุ่มหนึ่งเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยมีโรงเรียนรับผิดชอบ

พรนิภา ยันนาคี, ชูติมา ศิริจันทร์, ธนันต์ชัย นพแก้ว และบวร บัวขาว (2546, หน้า 142) สรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นสภาพความรู้สึกที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับมา โดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพูด ลักษณะท่าทาง หรือไม่แสดงออกเลยก็ได้

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน สุพินดา วงษ์บุรี, 2547, หน้า 10-11) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกโดยการพูดหรือเขียนเกี่ยวกับทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคล ความคิดเห็นไม่เหมือน ทัศนคติตรงที่ไม่จำเป็นต้องแสดงความรู้สึก อารมณ์หรือการแสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นคำพูดพร้อมเหตุผลที่บุคคลคิดขึ้นมา และถ้าไม่มีคนเห็นด้วยก็อาจเปลี่ยนคำพูดดังกล่าวได้ ดังนั้น บุคคลที่มีทัศนคติหรือความเชื่อหรือความค่านิยมอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ถ้าไม่แสดงความคิดเห็นออกมา ก็จะไม่มีการโต้เถียงว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด

จากความหมายของหลักสูตรดังกล่าวได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการหรือโครงการ หรือแนวทางให้ปฏิบัติ ที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อจัดให้กับผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการในด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญา และทักษะต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ทุกประการ โดยหลักสูตรที่จัดทำขึ้นจะประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชาของแต่ละวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการประเมิน

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและวิธีการประเมินผลของการฝึกอบรม

แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมสมรรถนะของบุคคลให้มากขึ้น สูงขึ้นมีพฤติกรรมที่ได้มาตรฐานที่หน่วยงานต้องการ คนเรามีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง ฝึกหัดอบรมให้ทำงานต่าง ๆ ที่สูงขึ้นได้ ปัญหาอยู่ที่ว่าเราทำการฝึกอบรมกันหรือไม่ และโครงการฝึกอบรมได้ดำเนินตามหลักการหรือไม่ คำนี้ถึงประสิทธิภาพทางการฝึกอบรมเพียงใด โดยที่การฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเรียนจากการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ตรงกับหน้าที่การทำงานที่ผู้นั้นทำอยู่ในชีวิตการทำงาน (วิจิตร อาวะกุล, 2537, หน้า 23)

ความหมายของการฝึกอบรม

ได้นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

Michael (1994 อ้างถึงใน วิจิตร อาวะกุล, 2537, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัดทางธรรมชาติ (Aptitude) ทักษะ (Skill) หรือ ความชำนาญ (Ability) ของบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

William and Michel (2002 อ้างถึงใน วิจิตร อาวะกุล, 2537, หน้า 30) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลก้าวไปสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นไปช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์การดีขึ้น ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้อย่างดี

วิจิตร อาวะกุล (2537, หน้า 30) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาฝีมือหรือฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 187) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/ หรือทัศนคติของพนักงานเพื่อที่จะได้ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

ทองฟู ชินะโชติ (2531 อ้างถึงใน ดาราวรรณ สุวรรณะชญ, 2540, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในอันที่จะเพิ่มพูนทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) และความเข้าใจ (Understand) เป็นระเบียบและระบบ เพื่อเพิ่มพูนและก่อให้เกิดผลสำเร็จในองค์การ

จากนิยามและความหมายดังกล่าว พอสรุปได้ว่า

1. เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคล
2. เป็นการเพิ่มพูนความถนัด เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนทัศนคติ เพิ่มพูนความเข้าใจ
3. พัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้อง
4. เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นกระบวนการที่มีระเบียบและระบบเพื่อเพิ่มพูนและก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์การ

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคคลทำได้หลายวิธี นับตั้งแต่การให้การศึกษาขั้นต้น ไปจนระดับสูง โดยอาศัยโรงเรียน สถาบันการศึกษาที่มีอยู่ หรือมีการอบรมระหว่างการเป็นพนักงานเพื่อเป็นเตรียมคนในหน่วยงานให้พร้อมในการทำงาน โดยที่การฝึกอบรมสามารถแบ่งได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้ (วิจิตร อาวะกุล, 2537, หน้า 82-96)

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre Service Training or Pre-entry Training) หมายถึง การศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานใน โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการจัดหลักสูตรให้สนองความต้องการของตลาดแรงงาน ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน
2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในระยะแรก ยังไม่รู้อะไรที่เกี่ยวกับงาน เป็นการแนะนำให้พนักงานที่บรรจุได้รับทราบเกี่ยวกับองค์การ ทั้งในด้านโครงสร้าง และวิธีการทำงาน
3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction Training) จะเป็นการฝึกอบรมก่อนส่งตัวเข้าทำงาน หรือส่งตัวไปปฏิบัติงานในท้องที่เฉพาะเรื่องเฉพาะแห่ง ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องของงาน ลักษณะงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เบื้องต้นของสาขานั้น
4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ (In-service Training) หมายถึง การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานในหน้าที่ที่ตนทำให้มากยิ่งขึ้น เช่น การอบรมพัฒนาระยะสั้น การสัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้ใหม่ให้กับผู้กำลังปฏิบัติงาน

5. การอบรมเฉพาะเรื่อง เฉพาะวิชา (Specitic Training) เป็นการอบรมเทคนิคปลีกย่อย หรือเป็นรายละเอียดเฉพาะเรื่อง เป็นการอบรมรายละเอียดเฉพาะเรื่อง ที่จัดทำเป็นพิเศษของ หน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างหลักให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

6. การอบรมพิเศษ (Speciel Training) เป็นการอบรมรายการพิเศษ ที่นอกเหนือไปจาก การอบรมหลักขององค์กร ทั้ง 5 ข้อ เช่น การอบรมอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย การอบรม ลูกเสือชาวบ้าน เป็นต้น

จากการจัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรมทั้งหมด 6 ประเภทข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า หลักการฝึกทหารกองประจำการ เป็นการฝึกอบรมประเภทที่ 2 คือการอบรมปฐมนิเทศ เพราะ เป็นการอบรมให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในระยะแรก ยังไม่รู้อะไร ที่เกี่ยวกับงาน

วิธีการประเมินผลของการฝึกอบรม

ในการประเมินผลของการฝึกอบรมนั้น ได้มีวิธีการประเมินผลอยู่หลายวิธีด้วยกันซึ่ง แตกต่างกันไปตามทฤษฎีหรือกรอบความคิด (Conceptual Framework) ของนักวิชาการแต่ละ ท่าน อย่างไรก็ตามกรอบความคิดที่ได้จำแนกวิธีการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรมและ ได้รับความนิยมนมากที่สุด ได้แก่ กรอบความคิดของนักวิชาการที่ชื่อ Kirkpatrick (1978) ดังจะเห็นว่า นักวิชาการที่เขียนตำราหรือบทความทางวิชาการที่เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลการอบรมมักจะ นิยมนำมาอ้างอิงไว้เสมอ

สำหรับกรอบความคิดของ Kirkpatrick (1978) นั้น ได้จำแนกวิธีประเมินประสิทธิผล ของการฝึกอบรมออกเป็น 4 ระดับด้วยกัน คือ

ระดับที่หนึ่ง การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Evaluating Trainee Reactions) ซึ่งหมายถึง การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ ฝึกอบรม วิทยากร วิธีการฝึกอบรม เนื้อหาสาระของการฝึกอบรม รวมทั้งอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ฝึกอบรม เป็นต้น โดยใช้แบบสอบถามประเมินว่าเขามีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่อย่างไรต่อ การฝึกอบรมที่ได้เสร็จสิ้นลงไปแล้ว การประเมินปฏิกิริยาในลักษณะดังกล่าวมานี้มีประโยชน์ อยู่บ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้ได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับความผิดพลาดหรือจุดบกพร่องของโครงการ ฝึกอบรม และสามารถนำไปเป็นแนวทางแก้ไขการฝึกอบรมครั้งต่อไปได้ อย่างไรก็ตามการประเมิน ปฏิกิริยานี้ก็มีจุดอ่อนอยู่หลายประการ เช่น ไม่สามารถทำให้ทราบได้ว่าผู้เข้าฝึกอบรมได้รับความรู้ มากน้อยเพียงใด เมื่อเป็นเช่นนั้นจึงนำไปสู่การประเมินในระดับที่สองขึ้นมา

ระดับที่สอง การประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Evaluating Trainee Learning) การประเมินในระดับที่สองนี้ หมายถึง การประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้

อะไรเพิ่มขึ้นบ้างจากการฝึกอบรม โดยการประเมินความรู้ทั้งด้านทฤษฎีเทคนิคต่าง ๆ รวมทั้งทักษะว่าเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใดหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ซึ่งอาจจะประเมินได้โดยการทดสอบข้อเขียน เป็นต้น การประเมินในระดับที่สองนี้มีประโยชน์อยู่บ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นหรือไม่ ซึ่งอาจจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการฝึกอบรมได้อย่างไรก็ตาม การประเมินการเรียนรู้นี้มีจุดอ่อนอยู่มาก เพราะไม่ได้วัดถึงการนำเอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจจะมีความรู้เพิ่มขึ้น แต่จะนำไปใช้ได้หรือไม่นั้นไม่สามารถทราบได้จากการประเมินในระดับที่สองนี้ ดังนั้นการประเมินในระดับที่สองนี้จึงมาสามารถเป็นเครื่องยืนยันถึงประสิทธิผลของการฝึกอบรมได้อย่างแท้จริง

ระดับที่สาม การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Evaluating Behavior Change on the Job) การประเมินในระดับนี้ หมายถึง การประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากที่เขาออกไปทำงานแล้วหรือไม่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอาจจะมีหลายรูปแบบ เช่น การนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในองค์กรและเกิดผลดีกับองค์กร การประเมินในระดับที่สามนี้ Kirkpatrick (1978) ได้ชี้ให้เห็นว่ามีความสำคัญมากและเป็นตัวบอชี้ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี เพราะว่าการฝึกอบรมถึงแม้จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นมากขึ้นเพียงใดก็ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า เขาสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมานั้นไปใช้ในองค์กรได้เพราะการที่เขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใหม่โดยการนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับมานั้นไปปรับใช้ในองค์กรได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรว่ามีสภาพที่เอื้ออำนวยมากน้อยเพียงใดด้วย หากปัจจัยแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยในการนำความรู้ไปปรับใช้ได้เท่ากับว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมานั้นสูญเปล่า และประสิทธิผลของการฝึกอบรมก็ไม่เกิดขึ้นนั่นเอง

ระดับที่สี่ การประเมินผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร (Evaluation Results to the Organization) ซึ่งหมายถึง การประเมินว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากกลับเข้ามาทำงานแล้ว สามารถทำให้เกิดผลทางบวกต่อทางองค์กรหรือไม่ การประเมินผลในทางบวกนี้อาจจะประเมินได้หลายรูปแบบ เช่น ประเมินว่าประสิทธิภาพหรือผลผลิตในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรโดยทั่วไปแล้วจะมีการเก็บข้อมูลการทำงานของเข้ารับการฝึกอบรมก่อน และเก็บข้อมูลการทำงานหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม เพราะว่าการผลที่เกิดขึ้นกับองค์กรในทางบวกนั้นเป็นเครื่องชี้บอถึงความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดีนั่นเอง

จากการศึกษาถึงกรอบความคิดในการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรมตามทัศนะของ Kirkpatrick (1978) จะเห็นได้ว่า วิธีการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมสามารถนำไปเป็นเครื่องชี้วัดถึงประสิทธิผลของการฝึกอบรมได้อย่างแท้จริงในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้วิธีการประเมินในระดับ ที่หนึ่ง ซึ่งก็คือการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม วิทยากร วิธีการฝึกอบรม เนื้อหาสาระของการฝึกอบรม รวมทั้งอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมในที่นี้หมายถึง การประเมินความคิดเห็นของนักเรียนพลกองประจำการที่มีต่อหลักสูตรการฝึกทหารใหม่ภาคสาธณศึกษา เรื่องที่ทำการฝึก วิธีตรวจสอบการฝึก และระยะเวลาในการฝึกโดยใช้แบบสอบถามประเมิน ความคิดเห็น หรือความพึงพอใจหรือไม่อย่างไรต่อหลักสูตรการฝึกทหารใหม่ภาคสาธณศึกษา ที่ได้รับฝึกเสร็จสิ้นลงไปแล้ว

หลักสูตรทหารใหม่ภาคสาธณศึกษา

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อให้ นักเรียนพลประจำการมีความรู้ในวิชาการทหารเรือเบื้องต้น ตามความต้องการของหน่วยต่าง ๆ ในกองทัพเรือ ตลอดจนปรับปรุงตัวเองให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่และชีวิตของทหารเรือ พร้อมทั้งปลูกฝังความรักในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ความมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมและเผยแพร่แนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มาของหลักสูตร

ระเบียบกองทัพเรือ ว่าด้วยการศึกษา พ.ศ. 2530 และคำสั่งศูนย์ฝึกทหารใหม่ที่ 155/ 2546 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรนักเรียนพลกองประจำการ และคู่มือการเรียน หลักสูตรนักเรียนพลกองประจำการ ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พ.ศ. 2551

ผลที่ต้องการ

นักเรียนพลประจำการมีความรู้ในวิชาการทหารเรือเบื้องต้น สามารถไปปฏิบัติงานในหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพเรือและมีความรักในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งนำแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงไปเผยแพร่และปฏิบัติ

ระยะเวลาการศึกษา 9 สัปดาห์

ภาคทฤษฎี 5 หมวดวิชา 84 ชั่วโมง

วิชาการเรือ 25 ชั่วโมง

วิชาการอาวุธ 13 ชั่วโมง

วิชาข้อบังคับ 18 ชั่วโมง

วิชาสังคมและมนุษยศาสตร์ 10 ชั่วโมง

วิชาป้องกันความเสียหาย 18 ชั่วโมง

ภาคปฏิบัติ 2 หมวดวิชา 166 ชั่วโมง

วิชาทหารราบ 140 ชั่วโมง

วิชาพลศึกษา 26 ชั่วโมง

การบรรยายและการอบรม 58 ชั่วโมง

บรรยายต่อต้านยาเสพติด 3 ชั่วโมง

บรรยายวิชาการด้านการข่าวระดับพื้นฐาน 3 ชั่วโมง

อบรมความรู้เรื่องโรคเอดส์ 3 ชั่วโมง

อบรมวิชาการเกษตร 3 ชั่วโมง

อบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย 3 ชั่วโมง

อบรมความรู้ทางช่างโยธา 18 ชั่วโมง

บรรยายตามรอยพระยุคลบาท 3 ชั่วโมง

อบรมอนุสัญญาเจนีวา และอนุสัญญาเพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางวัฒนธรรม ฯ จำนวน

2 ชั่วโมง

อบรมเรื่องการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้นักเรียนพลกองประจำการมีความตั้งใจในการฝึกหัดศึกษา ทางหน่วยได้มีการกำหนดให้มีการมอบรางวัลและโล่เกียรตินิยม แก่ นักเรียนพลกองประจำการที่มีความประพฤติดีและมีผลการฝึกหัดศึกษาสูงสุด 5 อันดับแรก

การวัดและประเมินผล

นักเรียนพลกองประจำการทุกคน ต้องมีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60

การสอบภาคทฤษฎีเป็นรายบุคคล

ข้อสอบแบบเลือกตอบ จำนวน 100 ข้อ สอบทุกคน

สอบการปฏิบัติผูกเชือก ตีกรรเชียง อย่างละ 60 นาที

สอบการดับเพลิงหมวดละ 40 นาที โดยจับสลากสอบเพียงหนึ่งหมวด

การสอบภาคปฏิบัติ เป็นระดับกองร้อย กองพัน

ในสัปดาห์ที่ 4 สอบแข่งขันทั้ง 24 กองร้อย โดยจับสลากสอบหมวดละสถานี

สถานีทดสอบบุคคลทำมือเปล่า 40 นาที

สถานีทดสอบแถวซิด 40 นาที

สถานีทดสอบการรายงานตัว และรายงานยาม 40 นาที

สถานีทดสอบการบริหารแบบราชนาวิ ตอนที่ 1 ทั้งกองร้อย จำนวน 120 นาที

ในสัปดาห์ที่ 7 สอบแข่งขันทั้ง 24 กองร้อย โดยจับสลากสอบหมวดละสถานี

สถานีทดสอบบุคคลทำอาวุธ 40 นาย

สถานีทดสอบการใช้อาวุธ 40 นาย

สถานีทดสอบการรายงานตัว และรายงานยามประกอบอาวุธ 40 นาย

สถานีทดสอบการบริหารแบบราชนาวิ ตอนที่ 2 ทั้งกองร้อย จำนวน 120 นาย

ในสัปดาห์ที่ 9 สอบการเดินสวนสนาม 2 ครั้ง ทั้ง 24 กองร้อย จำนวน 100 นาย

การจัดหน่วย

1. กองบังคับการ มีหน้าที่ควบคุมและอำนวยความสะดวกของศูนย์ฝึกทหารใหม่ รวมทั้งดำเนินการในเรื่อง การธุรการ การสารบรรณ การรักษาความปลอดภัย อนุศาสนาจารย์ การกฎหมาย กิจการพลเรือน และการเงิน
2. กองนักเรียน มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา ฝึกอบรมทหารกองประจำการที่เข้ามารับการฝึก ให้มีวินัยและลักษณะทหาร รวมทั้งให้การฝึกวิชาทหารราบเบื้องต้น และการฝึกพลศึกษา
3. กองการศึกษา มีหน้าที่ในการฝึกและศึกษาแก่ทหารกองประจำการ ที่เข้ารับการฝึกให้มีความรู้ในวิชาการเรือ การอาวุธ ขอบบังคับ การควบคุมความเสียหายทั้งในภาควิชาการและภาคปฏิบัติ ตลอดจนให้การศึกษากฎหมายแก่ทหารกองประจำการที่ไม่รู้หนังสือไทยตามหลักสูตร และระเบียบที่กองทัพเรือกำหนดตรวจสอบรวบรวมข้อมูลผลการฝึกและศึกษา เพื่อใช้ในการวิจัยและพัฒนาการฝึกและศึกษา
4. กองบริการ มีหน้าที่ดำเนินการและสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงเกี่ยวกับการพลาธิการ การขนส่ง การยุทธโยธา การเครื่องช่วยฝึก และการสวัสดิการ
5. แผนกแพทย์ มีหน้าที่ในการรักษาพยาบาล และการสุขาภิบาล สามารถรับผู้ป่วยได้จำนวน 60 เตียง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โมยิต ศิริสวัสดิ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการประเมินหลักสูตรนายทหารชั้นนายพัน โรงเรียนการเงิน กรมการเงินทหารบก เพื่อศึกษาความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายของกระบวนการผลิตของหลักสูตร โดยใช้แบบจำลองของ (Tyler P3 Model) เป็นแนวทางประชากร ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน ผู้สำเร็จการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ผู้สอนและผู้สำเร็จการศึกษา เห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน คือ จุดมุ่งหมาย กระบวนการ และผลผลิต นอกจากนี้เห็นว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุดในเรื่อง โครงสร้างวิชาเบ็ดเตล็ด เนื้อหาวิชามีความทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและสังคม เหมาะสมกับเวลา

สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนกระบวนการเรียนการสอนในเรื่องการจัดที่ทำงานสำหรับผู้เรียนนอกเวลาความทันสมัยของวัสดุ

ยุทธิชัย ทองพิทักษ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการสมัครเป็นทหารเกณฑ์ของพลทหาร ที่สังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการสมัครเป็นทหารเกณฑ์ของพลทหารที่สังกัด ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีองค์ประกอบคือ สัมพันธะระหว่างทหารเกณฑ์กับสมาชิกในครอบครัว มีอิทธิพลทางลบต่อแรงงูใจในการสมัครเป็นทหารเกณฑ์ของพลทหารที่สังกัด กรมยุทธศึกษาทหารเรือ แสดงว่า พลทหารที่มีความสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในครอบครัวไม่ดี ทั้งนี้ เพราะการที่สัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในครอบครัวไม่ดี เช่น สมาชิกในครอบครัวให้ความรัก ความอบอุ่น ความเอาใจใส่ในระดับที่ไม่เหมาะสม ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล ทำให้พลทหารรู้สึกว่าคุณบังคับ บีบบังคับ กดดัน ส่งผลให้พลทหารมีแรงงูใจในการสมัครเป็นทหารเกณฑ์มาก และองค์ประกอบที่ไม่มีมีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการสมัครเป็นทหารเกณฑ์ของพลทหารที่สังกัด กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีจำนวน 14 องค์ประกอบ ได้แก่ ได้แก่ อายุ บุคลิกภาพ เจตคติในการสมัครเป็นทหารเกณฑ์ ความเป็นผู้นำ คำว่าปริญญาดรี ปริญญาดรี ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ข้าราชการ นักรูกริจ เกษตรกร รายได้ของครอบครัว

จ.อ. ธวัชชัย แคล้วภัยพาล (2548, บทคัดย่อ) ได้รับศึกษาเรื่อง แรงงูใจของทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการในกองพลทหารราบที่ 9 ค่ายสุรสีห์ จังหวัดกาญจนบุรี สรุปผลวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์แรงงูใจ ต่อการร้องขอเข้ากองประจำการของแต่ละกลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงูใจต่อการร้องขอเข้ากองประจำการในภาพรวมและหลายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ แรงงูใจจากการประชาสัมพันธ์จากกองทัพ แรงงูใจจากครอบครัว แรงงูใจจากอาชีพทหาร และแรงงูใจจากโครงการทหารกองเกิน

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ กับแรงงูใจในการร้องขอเข้ากองประจำการ พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับแรงงูใจในการร้องขอเข้ากองประจำการ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ คงมีเพียงตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เพียงตัวเดียว คือ การเกเลียงดู และเมื่อนำมาพิจารณาหาความสัมพันธ์ด้วยค่า $\Phi = .312$ แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองอยู่ในระดับ ปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านสังคม กับแรงจูงใจในการร้องขอเข้ากองประจำการพบว่า ปัจจัยด้านสังคมกับแรงจูงใจในการร้องขอเข้ากองประจำการไม่มี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

พ.ท. กฤษณ์ สุนะธรรม (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การรับทหารกองเกินประเภทสมัครใจ เข้าเป็นทหารกองประจำการ: ศึกษากรณีกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบต่อหน่วยจะเกิดขึ้นเมื่อทหารกองประจำการ ดังกล่าวปลดประจำการไป ทำให้มีกำลังพล ไม่เพียงพอตามอัตราบรรจุที่กองทัพบกกำหนด หน่วยต้องรอให้ทหารกองเกินที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาผ่านการฝึกวิชาทหารในขั้นต้นเรียบร้อยแล้วก่อน (ระยะเวลา 10 สัปดาห์) จึงสามารถบรรจุทดแทน ได้การห้ามบรรจุในตำแหน่งทหารบริการนั้นไม่มีผลกระทบใด ๆ หน่วยสามารถบรรจุลงใน ตำแหน่งอื่น ๆ ได้ความพร้อมและประสิทธิภาพของทหารกองประจำการ อายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่ายังมีความพร้อมไม่เท่ากับทหารกองประจำการ อายุ 21 ปีขึ้นไป ทั้งในเรื่องจิตใจ สภาพร่างกาย และความรับผิดชอบในการทำงาน จึงสรุปได้ว่าทหารกองประจำการอายุ 21 ปีขึ้นไป มีความพร้อมและประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า

พ.อ. เรืองศักดิ์ อรรถทิมากุล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องความต้องการในการ ฝึกอบรมวิชาชีพของทหารกองประจำการ มีตัวแปรที่สำคัญของผู้รับการฝึกอบรม ได้แก่ อายุ ภูมิฐานะ รายได้ อาชีพ ก่อนเข้ารับราชการ ระดับศึกษา และสถานภาพสมรส ต่อความต้องการใน การฝึกอบรมวิชาชีพของทหารกองประจำการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษา ความต้องการของพลทหารกองประจำการในการฝึกอบรมก่อนทหารปลดประจำการ ประชากรที่ นำมาใช้ศึกษา ได้แก่ พลทหารกองประจำการในหน่วยกองพลทหารราบที่ 9 จำนวน 5 หน่วยได้แก่ กรมทหารราบที่ 9 กรมทหารราบที่ 19 กรมทหารราบที่ 29 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 9 และกรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 9 รวมกลุ่มประชากร 5,549 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Proportional Size) โดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) โดยมีกลุ่ม ตัวอย่าง 364 คน กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ คือแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสาขาวิชาชีพและ องค์ประกอบการฝึกอบรมวิชาชีพ 4 ด้านคือ ด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านผู้ฝึกอบรม ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านสถานที่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ภูมิฐานะ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนรับราชการ รายได้ และสถานภาพสมรส และวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับต้องการในสาขาวิชาชีพและองค์ประกอบของการ ฝึกอบรม 4 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติการทดสอบรายคู่ของ Sheffe สรุปผลการวิจัยพบว่า พลทหารกองประจำการส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 22-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.13 มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 80 มีรายได้ อยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาท ประมาณ 1 ใน 2 กลุ่มตัวอย่าง หรือร้อยละ 45.66 อาชีพก่อนเข้ารับราชการ ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง และพนักงานบริษัท คิดเป็นร้อยละ 40.06 และ 36.97 ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 39.78 และ 30.25 ตามลำดับ สำหรับสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ โสด คิดเป็นร้อยละ 88.80

ความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพ ได้แก่ ความต้องการในสาขาวิชาชีพ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ช่างเครื่องยนต์ ช่างซ่อมมอเตอร์ไซค์ ช่างกลโรงงานเบื้องต้น ช่างไฟฟ้าเบื้องต้น และช่างปูนเป็นลำดับสุดท้าย ความต้องการองค์ประกอบในการฝึกอบรมวิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านเนื้อหา พลทหารกองประจำการที่มีความถูกต้องและทันสมัยที่ฝึกในระดับมาก ความต้องการด้านผู้ฝึกอบรม ต้องการเทคนิคการสอน โดยการปฏิบัติงานจริงและเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้ฝึกอบรม มากกว่าเทคนิคการสอนโดยการแก้ปัญหางานที่มอบหมาย ความต้องการวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพที่ฝึกได้จริง ความทันสมัยของสื่อ และเพียงพอต่อจำนวนคนมากกว่าความต้องการคู่มือประกอบคำบรรยายและความต้องการด้านสถานที่ในการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือการได้อบรมในหน่วย และฝึกงาน กับสถานที่จริง มากกว่าความต้องการที่จะฝึกวิชาชีพในหน่วยราชการเท่านั้น ในภาพรวม มีความต้องการองค์ประกอบในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความต้องการมากที่สุด คือ ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ รองลงมาคือ ความต้องการด้านสถานที่ฝึกอบรมและความต้องการด้านผู้ฝึกอบรม สำหรับความต้องการด้านเนื้อหาเป็นลำดับสุดท้าย

ร.อ. ณรงค์ฤทธิ์ เจริญพร (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินที่มีภูมิลำเนาทหารอยู่ในจังหวัดราชบุรี สรุปผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา ก่อนเข้ารับราชการทหาร กองประจำการ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน ก่อนเข้ารับราชการทหารกองประจำการ มีความสัมพันธ์กับการเข้ารับราชการทหารกองประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาชีพเดิมก่อนเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จำนวนบุตรในอุปการะและรายได้ต่อเดือนของบิดามารดา มีความสัมพันธ์กับการเข้ารับราชการทหารกองประจำการอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

2. ทหารกองเกินที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการ ซึ่งมีสถานภาพบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ก่อนเข้ารับราชการทหารกองประจำการ อาชีพเดิมก่อนเข้ารับราชการทหารกองประจำการ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนก่อนเข้ารับราชการทหารกองประจำการ และ รายได้ต่อเดือนของบิดามารดาต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำนวนบุตรในอุปการะต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต และ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสัมพันธ์กับการเข้ารับราชการทหารกองประจำการอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเรียนรู้ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรักและศรัทธาในอาชีพและสถานบันทหาร มีความสัมพันธ์กับการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจภายนอก ด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ และด้านสิทธิ ลดวันรับราชการมีความสัมพันธ์กับการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการช่วยเหลือครอบครัว ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการได้รับการฝึกหัดศึกษา และอบรมวิชาชีพ และด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ทหารกองเกินที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยการสมัครกับทหารกองเกินที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยการตรวจเลือก มีแรงจูงใจภายในในการเข้ารับราชการทหารกองประจำการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ทหารกองเกินที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยการสมัครกับทหารกองเกินที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยการตรวจเลือก มีแรงจูงใจภายนอกในการเข้ารับราชการทหารกองประจำการแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรรณภา พัวเวส (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา กระบวนการเกณฑ์ทหารและฝึกอบรมทหารกองประจำการ กองทัพอากาศที่มีผลกระทบต่อสังคมไทย ผลการวิจัยปรากฏว่า 1 ปัจจัยกระบวนการเกณฑ์และฝึกอบรมทหารกองประจำการกองทัพอากาศที่มีผลกระทบต่อสังคมไทย คือ 1) ปัจจัยกระบวนการเกณฑ์ (คัดเลือก) ทหารตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 สำหรับ ปัจจัยกระบวนการฝึกอบรม ปัจจัยลักษณะทหารหลักการฝึกอบรม ปัจจัยความพึงพอใจในการเป็นทหาร และปัจจัยผลกระทบทางสังคม โดยปัจจัยกระบวนการฝึกอบรมมีอิทธิพลรวมต่อกระบวนการเกณฑ์และฝึกอบรมทหารกองประจำการ กองทัพอากาศ ที่มีผลกระทบต่อสังคมไทยมากที่สุด 2) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของข้อมูลเชิงประจักษ์กลมกลืนระดับดี

3) กระบวนการเกณฑ์และฝึกอบรมทหารกองประจำการ กองทัพอากาศ ที่มีผลกระทบต่อสังคมไทย สรุปได้ว่า คุณลักษณะทหารหลังการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการเป็นทหารสามารถทำนายผลกระทบทางสังคมได้ร้อยละ 67

พ.อ. อิทธิพล สุวรรณรัฐ (2552, บทคัดย่อ) โดยสรุปจากการศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการศึกษาเฉพาะกรณี ทหารกองเกินที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่กองพลทหารราบที่ 9 จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางในด้านที่ก้าวหน้า ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ พ.อ. ประสิทธิ์ชัย อัมอักษร (2547) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการสมัครใจรับราชการต่อของทหารกองประจำการของหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของ กองทัพบก กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์ ผลวิจัยพบว่า พลทหารกองประจำการของหน่วยพร้อมรบมีความพึงพอใจในการสมัครใจรับราชการต่ออยู่ในระดับสูง แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พ.ท. สิทธิพร มุสิกสิน (2547) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการของทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ โดยวิธีร้องขอ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าทหารกองเกินที่มี อาชีพ ก่อนเข้ารับราชการ รายได้ก่อนรับราชการ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการไม่ต่างกัน แต่ทหารกองเกินที่มีอายุ ภูมิฐานะ และอาชีพคาดหวังหลังปลดประจำการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทั้งนี้เนื่องจากทหารกองเกินที่สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการในกองพลทหารราบที่ 9 จังหวัดกาญจนบุรี ที่ภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง ภาคตะวันออกและ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะทหารแต่ละคนนั้นมีพื้นฐานทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่เหมือนกัน เช่น ภูมิฐานะและภาพแวดล้อมของแต่ละภาคนั้นจะมีวิถีการดำรงชีวิตแตกต่างกัน

ส่งผลทำให้แต่ละคนนั้น มีพื้นฐานทางด้านครอบครัว ฐานะความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไป ซึ่งอาจส่งผลทำให้แต่ละคนนั้นมีความสนใจและเหตุผลส่วนตัว ความต้องการ และความคาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการรับรู้ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อต่าง ๆ นั้น แต่ละคนได้รับไม่เหมือนกัน จึงเป็นเหตุผลในการตัดสินใจที่หลากหลายและแตกต่างกัน ผลจากการทดสอบสมมติฐาน สอดคล้อง กับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 60-63 อ้างถึงใน อาคม หอมคำวะ, 2536, หน้า 19-20) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือเป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน ได้แก่ ความรู้สึก สัมฤทธิผลความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยกย่อง ซึ่งคนจะมีประสบการณ์ในงาน และงานนั้นเป็นลักษณะที่

ท้าทายความสามารถ ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้แก่บุคคลจะเห็นได้ว่าปัจจัยคำจูนนั้น เป็นเพียงองค์ประกอบเสริม เพื่อป้องกันไม่ให้ เกิดความไม่พอใจ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการบริหารงาน หากสิ่งเหล่านี้ได้รับการเอาใจใส่ ดูแลอย่างพอเพียง ความไม่พอใจจะหายไป แต่ก็จะมีผลทำให้มีทัศนคติทางด้านบวกหรือแรงจูงใจขึ้น ส่วนปัจจัยกระตุ้นนั้นถือเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน จนทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University