



ความต้องการของเกษตรกรเพื่อเข้ารับการศึกษาประกอบหลักสูตรการจัดการ
ธุรกิจเกษตร: กรณีศึกษา ตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

นิตินร วงศ์เชษฐา

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2550

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองปัญหาพิเศษ
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

ชื่อเรื่อง

ความต้องการของเกษตรกรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการ
ธุรกิจเกษตร: กรณีศึกษา ตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

โดย

นิติธร วงศ์เชษฐา

พิจารณาเห็นชอบ

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ยรรยง ทิทธิชัย)

วันที่ 14 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2550

กรรมการที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิฐมา ทิทธิชัย)

วันที่ 14 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2550

กรรมการที่ปรึกษา

(นางสาวศิวพร ปกป้อง)

วันที่ 14 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2550

ประธานกรรมการประจำหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ดลกร ขวัญคำ)

วันที่ 14 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 50

โครงการบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช)

ประธานคณะกรรมการโครงการบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 19 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2550

ชื่อเรื่อง	ความต้องการของเกษตรกรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการธุรกิจเกษตร: กรณีศึกษา ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
ชื่อผู้เขียน	นายนิติธร วงศ์เชษฐา
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.บรรยง สิริพิชัย

บทคัดย่อ

การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของเกษตรกรในเขต ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการของเกษตรกรในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการธุรกิจเกษตร
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม
3. เพื่อศึกษาถึงรูปแบบของการจัดการฝึกอบรม

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ส่งแบบสอบถามไปถึงเกษตรกรในเขตตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน จำนวน 116 คน โดยที่ได้รับแบบสอบถามกลับครบถ้วน ถือว่าประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นประชากรจริง ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคม เพื่อหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เอฟ-เทสต์ และระดับนัยสำคัญ

ผลการศึกษาสภาพส่วนบุคคลของเกษตรกรในเขตตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนพบว่า เกษตรกรในเขตตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ระดับอายุ 50 – 60 ปี ส่วนใหญ่เกษตรกรทำเกษตรกรรมประเภทไม้ผล ระยะเวลาทำเกษตรกรรมอยู่ระหว่าง 13 – 23 ปี รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน 3,000 – 5,000 บาท วุฒิ การศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ส่วนใหญ่ไม่เคยฝึกอบรมในการพัฒนาความรู้ทางด้านการจัดการธุรกิจเกษตร

ความต้องการฝึกอบรมเกษตรกรในเขตตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่ ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ เพื่อวิธีการมาช่วยแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาธุรกิจการเกษตร

Title	Farmer's Need for Training on Agri-business Management: A Case Study of Wieng Yong Sub-district, Muang District, Lumphun Province
Author	Mr.Nititorn Wongchatha
Degree of	Master of Business Administration in Business Administration
Advisory Committee Chairperson	Professor Dr.Yanyong Sitdhichai

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) to study the need of farmers for trainings on agricultural business management, 2) to investigate the factors that affected farmer's need for training on agricultural business management, and 3) to study the characteristics of the trainings.

Questionnaires were sent to the 116 farmers in Wieng-Yong sub-district, Muang district, Lumphun province. All of the questionnaires were returned, making the real number of the research population. The analysis was done by using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS/PC⁺) to determine percentage, arithmetic mean, standard deviation, and F-test.

The result of the study showed that most of the farmers were married and aged between 50-60 years old. The majority of the respondents had been in agricultural sector for 13-23 years and had an average household income of 3,000-5,000 baht per a month. Most of them had attained a primary school education and never received training on agriculture business.

The study showed that the farmers wanted to receive additional training in order to improve their knowledge and efficiency in solving problems and developing their agricultural business.

กิตติกรรมประกาศ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างดียิ่งด้วยความรักและความเมตตาของ บพการีผู้มีพระคุณได้แก่ คุณพ่อ (นายวิระบุท วงศ์เชษฐา) และ คุณแม่ (นางนภภรณ์ วงศ์เชษฐา) ที่ได้เพียรอุทิศสละส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้เล่าเรียนตลอดมาจนสำเร็จการศึกษาในระดับนี้ รวมถึงน้องสาวอันเป็นที่รัก (นางสาวมนชนก วงศ์เชษฐา) ในการอำนวยความสะดวกช่วยเหลือในการ สืบค้นข้อมูลผ่านสื่อสารสนเทศต่างๆ อีกทั้งคอยเป็นกำลังใจให้ข้าพเจ้าเสมอมา

ในส่วนของคุณอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.บรรยง สิริพิชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญมา สิริพิชัย และอาจารย์ศิวพร ปกป้อง ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การทำปัญหาพิเศษ ในการให้คำปรึกษาและแนะนำข้อที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำปัญหาพิเศษ ตลอดจนช่วยเหลือและตรวจแก้ไข นอกเหนืออื่นใดยังมีเมตตาติดตามสอบถามอย่างใกล้ชิดจนทำให้ปัญหาพิเศษฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมายไปด้วยดี ผู้เขียนขอแสดงความขอบคุณ ขอพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณนายรัชเกียรติ สิริจันทร์านนท์ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล เวียงของ และเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกในเรื่องงบประมาณ เวลา สถานที่ คำแนะนำต่างๆในการทำปัญหาพิเศษ รวมถึงเกษตรกรที่ช่วยอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ตลอดจนการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในครั้งนี้ ขอให้ทุกท่านจงพบกับความสุขสวัสดิ์ มีชัย คิดประสงค์งานหมายสิ่งใดขอให้ประสบความสำเร็จ

ท้ายที่สุดนี้ หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขออภัยและขอน้อมรับไว้แต่เพียง ผู้เดียว ส่วนความดีที่มีประโยชน์ของการค้นคว้าปัญหาพิเศษนี้ ผู้เขียนขอทูลเกล้าทูลกระหม่อม ถวายแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ พระผู้ทรงพระราชทานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้ามีแนวคิดในการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้ ขอให้พระองค์ทรงมี พระชนม์มายุยืนนาน ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ

นิติธร วงศ์เชษฐา

กุมภาพันธ์ 2550

สารบัญเรื่อง

หน้า	
บทคัดย่อ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญเรื่อง	(6)
สารบัญตาราง	(8)
บทที่ 1	
ความสำคัญของปัญหา	3
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง	
ประวัติความเป็นมาของตำบลเวียงของ	6
ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
กรอบแนวคิดการวิจัย	30
บทที่ 3	
วิธีการดำเนินการวิจัย	
สถานที่ดำเนินการวิจัย	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือในการทำวิจัย	31
การรวบรวมข้อมูล	32
การวิเคราะห์ข้อมูล	33

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย และข้อวิจารณ์	
ส่วนที่ 1 สภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
ส่วนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรม	39
ส่วนที่ 3 ลักษณะของการฝึกอบรม	49
บทที่ 5 สรุปผลและอภิปรายการศึกษา	
สรุปผลการศึกษา	52
ข้อเสนอแนะ	56
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	59
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์	63
ภาคผนวก ค แผนที่ ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน	65
ภาคผนวก ค ประวัติผู้วิจัย	67

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	34
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพครอบครัว	34
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มอายุ	35
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของอาชีพเกษตรกรรม	35
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม	36
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว	36
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด	37
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การฝึกอบรมด้านการจัดการธุรกิจเกษตร	37
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ ของคะแนนความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่ความต้องการฝึกอบรม	39
10	ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่ความต้องการฝึกอบรมและเพศ	41
11	ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่ความต้องการฝึกอบรมและสถานภาพครอบครัว	42
12	ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่ความต้องการฝึกอบรมและกลุ่มอายุ	44
13	ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่ความต้องการฝึกอบรมและระยะเวลาที่ประกอบ อาชีพเกษตรกรรม	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่ต้องการฝึกอบรมและวุฒิการศึกษาสูงสุด	47
15	ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่ต้องการฝึกอบรมและประสบการณ์การฝึกอบรม ด้านการจัดการธุรกิจการเกษตร	48
16	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความสนใจ ที่จะเข้าฝึกอบรม	49
17	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจจะเข้าฝึกอบรม จำแนกตามลักษณะการเข้าฝึกอบรมเมื่อมีค่าใช้จ่ายหัวข้อละ 100 บาท	49
18	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจจะเข้าฝึกอบรม บางหัวข้อ จำแนกตามจำนวนหัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม	49
19	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจจะเข้าฝึกอบรม จำแนกตามสถานที่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเหมาะสมในการจัดฝึกอบรม	50
20	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจจะเข้า รับการฝึกอบรม จำแนกตามวิทยากรที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเหมาะสมในการจัดฝึกอบรม	50
21	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจจะเข้ารับ การฝึกอบรม จำแนกตามจำนวนวันที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเหมาะสมในการจัดฝึกอบรม	51

บทที่ 1

บทนำ

ในช่วง ๒ ทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เริ่มปรับตัวเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงจากชนบทสู่เมือง แต่การจัดการพื้นที่ที่แยกส่วนการพัฒนาชนบทและเมืองออกจากกัน ทำให้ขาดความเชื่อมโยงทั้งด้านนโยบายและการปฏิบัติ ผนวกกับนโยบายการบริหารแบบรวมศูนย์ที่ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนและท้องถิ่น ได้ส่งผลให้เศรษฐกิจภาคเมืองมีการเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลกมากกว่า โดยที่การพัฒนาแยกห่างจากพื้นที่ชนบทก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างเมืองและชนบทมากขึ้น ทั้งในด้านการกระจายรายได้ และการกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ตลอดจนคุณภาพและการกระจายบริการทางสังคม โดยการเติบโตของเมืองไม่ได้มีส่วนสนับสนุนการพัฒนาชนบทเท่าที่ควร ก่อให้เกิดความไม่สมดุลของการพัฒนา และไม่สามารถรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีการพึ่งตนเองได้น้อยลง

สภาวะการณ์ดังกล่าวทำให้ภาคชนบทเจริญเติบโตไม่เท่าเทียมกันและเกิดภาวะความยากจนและความล้าหลังที่ยังขาดความเชื่อมโยงกับระบบเมืองและโลกภายนอก ขณะที่ภาคการเกษตรซึ่งเป็นฐานการผลิตที่สำคัญ มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง ขาดการอนุรักษ์ พื้นฟู และเสื่อมโทรมลง ประกอบกับแรงจูงใจจากรายได้นอกภาคเกษตร ทำให้คนชนบทต้องอพยพย้ายถิ่นเพื่อแสวงหาโอกาสที่ดีขึ้นในการประกอบอาชีพในเมือง ส่งผลให้ที่ดินเพื่อการเกษตรถูกละทิ้ง ขณะที่การขยายตัวอย่างไร้ทิศทางของพื้นที่เมือง โดยไม่มีระบบผังเมืองและการใช้ประโยชน์ที่ดินที่เหมาะสม นำไปสู่ความเสื่อมโทรมของสภาวะสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของคนเมืองและชนบท

เมื่อพิจารณาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจากชนบทสู่เมืองที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต จากการศึกษาคาดการณ์ พบว่า ประชากรเมืองจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๓๗ ในปัจจุบัน เป็นร้อยละ ๕๐ ของประชากรทั้งประเทศ ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (สำนักทะเบียนราษฎร, กรมการปกครอง, 2548) จึงมีความจำเป็นต้องปรับกระบวนการพัฒนาเชิงพื้นที่ให้เหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อมโยงของการพัฒนาชนบทและเมืองให้มีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน โดยให้ชนบทยังคงบทบาทเป็นฐานการผลิตทางการเกษตรที่สำคัญของประเทศ ขณะที่เมืองช่วยสนับสนุนในการเป็นแหล่งตลาดและการบริโภค รวมทั้งแหล่งจ้างงานที่ส่งทอดความเจริญสู่พื้นที่ชนบท ขณะเดียวกันมีความเข้มแข็งของชุมชนและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญช่วยสร้างโอกาสที่จะเกื้อหนุนพลังการพัฒนาเพื่อฟื้นฟูและเสริมสร้างความแข็งแกร่งในเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ จึงได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์การจัดการเชิงพื้นที่ในมิติใหม่ที่มุ่งปรับโครงสร้างการพัฒนาชนบทและเมืองให้เข้าสู่สมดุลและยั่งยืน เป็นการพัฒนาที่ประสานเชื่อมโยงชนบทและเมืองอย่างเกื้อกูลกันและกัน นำไปสู่เป้าหมายระยะยาวในการกระจายโอกาสการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้เท่าเทียมกันตามศักยภาพในทุกพื้นที่ โดยจะดำเนินการตามหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่ยึดคนในพื้นที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วม ที่อาศัยความเข้มแข็งของชุมชนฐานรากทั้งในชนบทและเมืองเป็นพื้นฐาน ให้คนส่วนใหญ่ของประเทศมีพลังเพิ่มขีดความสามารถด้วยตนเอง และพึ่งตนเองได้ รวมทั้งใช้ทุนทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติร่วมกันอย่างรอบคอบ ระมัดระวังและมีประสิทธิภาพ สร้างเศรษฐกิจพออยู่พอกินเป็นภูมิคุ้มกันเบื้องต้น ขณะเดียวกันมีการเชื่อมโยงเศรษฐกิจชนบทและเมืองที่ผสมผสานเทคโนโลยีสมัยใหม่ ร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นโดยลำดับ ภายใต้อำนาจมีเหตุผลและเกื้อกูลกัน ควบคู่กับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง สามารถรองรับการกระจายภารกิจด้านการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนกระบวนการชุมชนและประชาสังคมในการร่วมสร้างความเป็นธรรมแก่คนทุกระดับในสังคม โดยเฉพาะคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ขณะเดียวกัน ยังจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมโยงของการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจของประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นฐานการลงทุนและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อันจะช่วยปูพื้นฐานการวางบทบาทการพัฒนาประเทศในภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับศักยภาพทางเศรษฐกิจของพื้นที่ บนพื้นฐานการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยอาศัยศักยภาพของพื้นที่เศรษฐกิจที่กระจายอยู่ในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ ควบคู่กับโครงข่ายบริการพื้นฐานที่มีครอบคลุมค่อนข้างทั่วถึงอยู่แล้ว ในการพัฒนาเตรียมประเทศเป็นประตูเศรษฐกิจของภูมิภาคที่เชื่อมโยงกับตลาดโลกอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

ความสำคัญของปัญหา

ภายหลังจากภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่แตก ประเทศไทยได้หันกลับมาทบทวนบทบาทของตน ทั้งทางด้านภาครัฐและเอกชน ในความเป็นจริงประเทศไทยมีพื้นฐานเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ที่มาจากการเกษตร ประชากรส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร ประกอบอาชีพทำการกสิกรรม นับตั้งแต่อดีตเป็นต้นมาเกษตรกรประสบปัญหาความยากจนซ้ำซาก โดยมีปัจจัยทั้งภายใน และภายนอกตัวเกษตรกรเอง อันได้แก่ ภัยธรรมชาติ ปัญหาคอร์รัปชัน การเอารัดเอาเปรียบของพ่อค้า คนกลาง การขาดแคลนแหล่งเงินทุน เกษตรกรขาดความรู้ที่ถูกหลักวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการธุรกิจการเกษตร อาทิเช่น ด้านการตลาด ช่องทางการจำหน่ายสินค้าสู่มือผู้บริโภค การเพิ่มมูลค่าสินค้า การแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร การวางแผนธุรกิจ การกำหนดกลยุทธ์ การวางแผนการผลิต ได้แก่การผลิตสินค้าไม่ได้มาตรฐาน สินค้าไม่สอดคล้องกับ อุปสงค์และอุปทานในตลาด ด้านการควบคุมบัญชีและการเงิน เกษตรกรขาดการทำบัญชีอย่างเป็นระบบ ปัญหาเรื่องต้นทุน รวมถึงความรู้ด้านการวิจัยพัฒนา การนำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศมา จัดการผลิตเชิงธุรกิจ ซึ่งในปัจจุบัน อิทธิพลของเงิน ระบบทุนนิยม และสื่อที่ไร้พรหมแดน เข้าไปสู่ ชนบททุกที่ในประเทศไทย อีกทั้งนโยบายภาครัฐ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นครัวของโลก ผลิต สินค้าอุตสาหกรรมการเกษตร ที่ได้มาตรฐาน ประกอบกับการแข่งขันที่เสรีและรุนแรง ไม่ว่าจะเป็น สินค้าเกษตรราคาถูกจากจีน นมผงจากออสเตรเลีย ฯลฯ ล้วนแล้วแต่เป็นสาเหตุที่สำคัญในการ ปรับตัวของเกษตรกร เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง โคนการเข้ารับการศึกษาความรู้ทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการธุรกิจการเกษตร และได้นำมาใช้ประยุกต์ กับภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการที่จะ เพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของเกษตรกรต่อไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการทราบความต้องการของเกษตรกรในการเข้ารับการศึกษา เพื่อ พัฒนาความรู้ทางด้านธุรกิจการเกษตรโดยใช้กรณีศึกษา ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เป็นต้นแบบ ภายใต้งานสนับสนุนงบประมาณการวิจัยเพื่อจัดฝึกอบรมให้เกษตรกรในแต่ละกลุ่ม เพื่อจะได้จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกษตรกรต้องการให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนซึ่งเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลเวียงของให้สำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความต้องการของเกษตรกรในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการธุรกิจเกษตร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม
3. เพื่อศึกษาถึงลักษณะของการจัดการฝึกอบรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความต้องการของเกษตรกรในตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการธุรกิจเกษตร
2. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม
3. ทราบถึงลักษณะทั่วไปของเกษตรกร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านข้อมูลและเนื้อหา

ในการศึกษานี้จะศึกษาเนื้อหา เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยเพศ อายุ ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรวม สถานภาพสมรส และศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร

ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ผู้วิจัยทำการศึกษาเกษตรกรที่อยู่อาศัยในเขตตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัด ลำพูน ครอบคลุมละไม่เกิน 1 คน จำนวน 116 คน

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยคือ ช่วงเดือน พฤศจิกายน 2548 – ธันวาคม 2549

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการ (needs) หมายถึง ความรู้สึกและความเข้าใจของประชากรที่แสดงถึงความจำเป็น ต้องมีการกระทำที่ตอบสนอง วัตถุประสงค์ การเปรียบเทียบ สถานการณ์ ความคาดหวัง และ สถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งความต้องการในที่นี้คือ ความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร การจัดการธุรกิจเกษตร

เกษตรกร (farmers) หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพด้านการปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ ประมง อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทุกอย่างอย่างเป็นอาชีพหลัก อาจจะมีอาชีพรองหรือไม่ก็ได้ ซึ่งอยู่อาศัย ภายในเขต ต.เวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

การฝึกอบรม (training) หมายถึง การเข้ารับการแนะนำ สั่งสอน บอกวิธีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ชำนาญในเรื่องที่เกษตรกรต้องการ

หลักสูตรการจัดการธุรกิจการเกษตร (agri-business management cause) หมายถึง การประมวลวิชาเกี่ยวกับกลวิธีการค้าขายซึ่งวัตถุดิบส่วนใหญ่มาจากสินค้าเกษตร โดยมีการ ควบคุม สั่งการและดำเนินการ ตามหลักวิชาการ

บทที่ 2 การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจโดยใช้แนวคิดจากการวิเคราะห์ถึงความต้องการของเกษตรกรในเขตตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมและปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของตำบลเวียงของ
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ประวัติความเป็นมาของตำบลเวียงของ

ประวัติ/ข้อมูลทั่วไป

ตำบลเวียงของ มีฐานะเป็นตำบลหนึ่งของอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำกวง แม่น้ำสาร ฝั่งตะวันออกของแม่น้ำกวง เป็นชุมชนชาวของที่เข้ามาตั้งรกรากตั้งแต่นั้นมา ในระยะแรก ซึ่งเป็นบริเวณที่มีความอุดมสมบูรณ์ และเหมาะสมแก่การตั้งชุมชนและถิ่นฐาน มีภาษาพูดเป็นของตนเองมีสำเนียงคล้ายชาวลื้อ ลีปสองปันนาและชาวเงิน เชียงตุง ที่เรียกว่าชาวของ เพราะอยู่ลุ่มน้ำของที่เรียกว่าเงินหรือจีน เมื่อปีพุทธศักราช 2348 ปลายสมัยรัชกาลที่ 1 ลำพูนหรือหริภุญชัยเป็นบ้านร้างเมืองร้างเป็นส่วนมากมีผู้คนอาศัยอยู่น้อย เนื่องจากถูกคุกคามด้วยให้ทรพิษผู้คนได้อพยพไปอยู่ที่อื่นเสียเป็นส่วนมากว่าความวามรกร้างว่างเปล่า พระเจ้ากาวิละ เจ้าผู้ครองนครเชียงใหม่ได้ลงไปเฝ้ารัชกาลที่ 1 และได้กราบทูลว่าปัจจุบันลำพูนเป็นบ้านร้างเมืองร้างมีผู้คนน้อยเต็มทีควรจะทำอย่างไรดี รัชกาลที่ 1 ทราบและตรัสตอบว่าถ้าอย่างนั้นก็ไปกวาดต้อนเอามา พอพระเจ้ากาวิละกลับถึงเมืองเชียงใหม่ก็ได้มีพระบัญชาให้พระมหาอุปราชบุญทวงศ์ (บุญมา) พระอนุชาให้ยกทัพไปกวาดต้อนผู้คนเมืองของ พอใกล้จะถึงเมืองของก็ได้ตั้งทัพอยู่นอกเมืองแล้ว และส่งพระราชสาส์นถึงเจ้าหลวงเมืองของว่า บัดนี้ เราพระมหาอุปราชแห่งนครเชียงใหม่ ได้รับบัญชาจากพระเจ้ากาวิละได้ยกทัพมาถึงนอกเมืองนี้แล้ว จะทำการรบหรือจะยอมสวามิภักดิ์เสียโดยดีส่วนเจ้าหลวงเมืองของคิดว่าเรามีน้อย ยอมเขาเสียเถิด จึงได้ตอบพระราชสาส์นไปว่าเมืองของไม่ประสงค์จะทำการรบ จึงขอให้พระมหาอุปราชยกทัพเข้ามาในเมืองของได้เลย พระมหาอุปราชพัก

อยู่ในเมืองของนาน 1 เดือน จึงได้ยกทัพไปตีเมืองยู่ เมืองหลวย เมืองลวง เมืองวะ เชียงของ และกวาดต้อนเอาผู้คนมาพอลกลับมาถึงเมืองของก็ได้ประกาศว่า บัดนี้เราจะเอาพวกท่านทั้งหลายไปอยู่เมืองลำพูน ถ้าใครไม่ไปให้โกนหัวเสีย ผู้คนเมืองของกลัวจะได้มาเมืองลำพูนกัน ต่างพากันโกนหัวเสียเป็นส่วนมาก คงเหลือแต่เพียงเล็กน้อยที่สมัครใจมา ฝ่ายพระมหาอุปราชาคิดว่าถ้าเราเอาพวกไม่โกนหัวไม่เอาพวกนี้หัวแข็งเราจะเอาคนหัวอ่อนที่โกนหัวนั้นแหละไป พวกนี้ว่าง่ายสอนง่าย จึงได้พากลับมา ประมาณเดือนหนึ่งมาถึงเมืองลำพูน สมัยนั้นเรียกว่าสมัยเก็บผ้าใส่ซ้า เก็บข้าวเข้าเมือง เจ้ากาวิละได้นำผู้คนที่ถูกกวาดต้อนมาจากเมืองลวงไปอยู่ดอยสะเก็ด เรียกว่า ลวงเหนือ ลวงใต้ จนถึงปัจจุบัน ส่วนคนเมืองผู้ก็ให้ไปอยู่ที่บ้านยู่ บ้านหลวยจนถึงปัจจุบัน ส่วนคนเมืองของให้อยู่กระจัดกระจายไปทั่วเมืองลำพูน พระเจ้ากาวิละคิดว่าเจ้าหลวงเมืองของนี่คือขอมสวามิภักดิ์โดยดี จึงได้สร้างเวียงของขึ้นที่ฝั่งแม่กวางด้านตะวันออกของเมืองลำพูนให้เจ้าของอยู่ เจ้าก็ให้เป็นเจ้าเหมือนเดิม

2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล

2.2.1 ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษา ส่งเสริมอาชีพ และคุณภาพชีวิต

ก. ส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจการเกษตร

1. ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการเกษตรแผนใหม่
2. อบรมให้ความรู้ในการใช้สารเคมีสำหรับการเกษตรและสมุนไพรกำจัดแมลง
3. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเกษตรชีวภาพ
4. ส่งเสริมการใช้และทำปุ๋ยหมักชีวภาพเพื่อใช้ในครัวเรือน
5. ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ
6. ส่งเสริมการประสานงานกับหน่วยงานที่มีแหล่งเงินทุน
7. ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรเพื่อการค้าผลผลิต

ข. จัดหาตลาดปลอดภัย

1. รณรงค์ให้ประชาชนซื้อสินค้าจากตลาดปลอดภัย
2. รณรงค์ให้เกษตรกรนำสินค้า ผลผลิตปลอดภัยมาจำหน่าย
3. จัดหาสถานที่ในการทำตลาด

ค. ส่งเสริมการผลิต ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ

1. มีการส่งเสริมการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆหรือการแปรรูปผลผลิตใหม่
2. จัดให้ความรู้ในการบริหารงานธุรกิจการเกษตร
3. มีการส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องการ Packing Product

ง. พัฒนาสุขภาพอนามัย

1. ให้ความรู้เรื่องสุขลักษณะภายในที่อยู่อาศัย
2. อบรมให้ความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ เด็ก สตรีครรภ์
3. รณรงค์ ป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
4. รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้บริโภคอาหารเนื้อสัตว์ปรุงสุก
5. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ
6. จัดกิจกรรมเข้าค่ายกลุ่มครอบครัวสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มทักษะชีวิตแก่ครอบครัว
7. ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการใช้พืชสมุนไพรทดแทนการใช้ยาแผนปัจจุบัน
8. สนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการสาธารณสุขให้เพียงพอ

จ. การพัฒนาสังคม วัฒนธรรม

1. ส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณภาพชีวิต
2. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรมที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมอาชีพให้กับผู้ว่างงาน ผู้ได้รับผลกระทบต่างๆ
5. จัดให้มีการเพิ่มศักยภาพให้แก่กลุ่มองค์กรต่างๆ
6. จัดหาสถานที่/อุปกรณ์/บุคลากร ส่งเสริมการออกกำลังกาย
7. ให้ความรู้ในเรื่องกติกาและทักษะการเล่นกีฬาแต่ละประเภท
8. จัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการกีฬาอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำ
9. ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยทุกประเภท เช่นผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อ และผู้ได้รับผลกระทบต่างๆ

2.2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ก. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดถนน สะพานทางเท้า ท่อระบายน้ำ

1. ก่อสร้างถนน
2. ก่อสร้างถนนและท่อระบายน้ำ
3. ปรับปรุง/ซ่อมแซมถนน และท่อระบายน้ำ
4. ขยายผิวจราจร
5. ก่อสร้างสะพาน
6. ปรับปรุง/ ซ่อมแซมสะพาน
7. ติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ
8. ขยายเขตไฟฟ้า
9. ติดตั้งสัญญาณไฟ/เครื่องหมายจราจร
10. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม สิ่งสาธารณะสมบัติและสาธารณะกุศล

ข. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

1. บุคลอกลำเหมือง
2. ก่อสร้างซ่อมแซมฝายทดน้ำ
3. ปรับปรุง/ขยายท่อส่งน้ำเพื่อการบริโภค
4. ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพน้ำเพื่อบริโภค

2.2.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม

ก. การพัฒนาสร้างจิตสำนึกและตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรและภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม

1. จัดการอบรมเพื่อพัฒนาสร้างจิตสำนึกและตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรและภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม
2. ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม

ข. การพัฒนาป้องกันและรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม

1. จัดการอบรมแนวทางการป้องกันและรักษาทรัพยากรและภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม
2. ส่งเสริมการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม

2.2.4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารการเมืองและทรัพยากรมนุษย์

1. ฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน
2. จัดหาสถานที่และจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม
3. ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องสิทธิ หน้าที่ ตามรัฐธรรมนูญ
4. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาตำบล
5. รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ปลุกฝังความเข้าใจ ในกระบวนการบทบาทหน้าที่ทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 ความหมายของความต้องการ

Herbert Soronson ใน สุโท เจริญสุข (2514: 85-86) ได้ให้ความหมายของความต้องการ (need) ไว้ค่อนข้างน่าฟังว่า ความต้องการแสดงถึงความขาดแคลนในบางสิ่งบางอย่างซึ่งเราปรารถนาหรือต้องใช้ประโยชน์ คนเราต้องการอาหารยามที่หิว ต้องการน้ำยามกระหาย ต้องการเสื้อผ้าในยามหนาว และต้องการยารักษาโรคคราวเจ็บป่วย ในด้านจิตใจนั้น คนเราก็ต้องการคบค้าสมาคมยามเมื่อเราโดดเดี่ยว หรือเบื่อหน่ายและยังต้องการการยกย่องสรรเสริญ ต้องการความสำเร็จ ต้องการมีชีวิตที่เบิกบาน มีชีวิตชีวา ยามเมื่อถึงจุดอิ่มตัวของชีวิตและสรุปลึ้น ๆ ถึงความหมาย ความต้องการว่า “หมายถึงความขาดไปของชีวิตเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้ชีวิตมีความสุขอย่างเต็มที่”

คำว่าความต้องการ need และ motive มีความหมายใกล้เคียงกัน นักจิตวิทยาบางคนใช้แทนกันได้ (วุฒิชัย จานง, 2513: 106) นักจิตวิทยามักใช้คำอื่น ๆ อีกหลายคำ เช่น drive, sets, needs, wish want, predisposition, purposes และ emotion (วุฒิชัย จานง, 2513: 106) stimulation

(แรงกระตุ้น) motive (แรงจูงใจ) drive (แรงขับ) want (ความอยากได้) wish (ความปรารถนา) ฯลฯ เป็นต้น (สุโท เจริญสุข, 2514: 45)

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2531: 114) กล่าวว่า “ความจำเป็นจะต้องทราบความต้องการของเกษตรกรเพื่อที่จะส่งเสริมการเกษตรนั้น มีอยู่ไม่น้อยเพราะถ้าเกษตรกรต้องการพืชอาหารสำหรับบริโภคภายในครอบครัว แต่ถ้าไปส่งเสริมการปลูกปอหรือข้าวฟ่าง ซึ่งบริโภคไม่ได้ คงจะไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก ยิ่งกว่านั้นความต้องการยังรวมไปถึงความอยู่ดีกินดี ซึ่งการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ มีมากมาย ความต้องการจะไม่มีที่สิ้นสุด ทั้งสื่อมวลชน ยิ่งแพร่หลายยิ่งไหมกระเพื่อสิ่งใหม่ ๆ ให้เกษตรกรมีความต้องการไม่รู้จบสิ้น”

บุญเดิม พันรอบ (ไม่ระบุพ.ศ.: 55-56) กล่าวถึง การจัดลำดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีการจูงใจของอับบราฮัม มาสโลว์ (Maslow A.H. sequential needs) ตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (physiology needs) เป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นแรกของมนุษย์ นั่นก็คือ ความต้องการอาหารเมื่อมีความหิว ต้องการดื่มน้ำเมื่อกระหาย ต้องการพักผ่อนนอนหลับเมื่อร่างกายอ่อนเพลีย และต้องการลดความตึงเครียดทางเพศเมื่อต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนอง จนอินทรีย์เกิดความพึงพอใจแล้วก็จะทำให้มีความต้องการในระดับสูงต่อไปอีก
2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) หมายถึงความต้องการความปลอดภัย มั่นคง ปลอดภัยจากสภาพดินฟ้าอากาศ หรือสภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง การมีชีวิตอยู่อาศัยที่ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย รวมถึงความมั่นคงในเรื่องการทำงานด้วย
3. ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นขั้นต้องการความรัก ต้องการเพื่อน ต้องการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคนอื่น ต้องการยอมรับจากเพื่อนฝูงในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในสังคม
4. ความต้องการยอมรับนับถือ (esteem needs) คือต้องการมีอำนาจ ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต ความต้องการสถานภาพทางสังคม การยอมรับตัวเองและการที่สังคมยอมรับด้วย

5. ความต้องการความสัมฤทธิ์ดังใจปรารถนา (self actualization) ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์คือ เมื่อมนุษย์ได้ตอบสนองความต้องการขั้นต่าง ๆ แล้ว บุคคลก็就会有ความต้องการอีกระดับหนึ่ง ซึ่งบุคคลจะใช้ความสามารถ ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ พยายามจะทำหรือเป็นตามที่ต้องการ

6. ความต้องการที่จะทำความเข้าใจตนเอง (need for self actualization) คือความต้องการที่จะเข้าใจตนเองตรงตามสภาพที่ตนเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความต้องการของตนเอง ขอบรับในจุดอ่อน ข้อบกพร่องของตนเอง เป็นความต้องการที่แต่ละคนต้องการที่จะเป็น คนชนิดที่เราเป็นได้ดีที่สุด

7. ความต้องการที่จะรู้ จะเข้าใจ (desire to know and to understand) เป็นความต้องการที่อยากศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ซึ่งเป็นความพึงพอใจ เป็นความต้องการของตนเอง มีความพึงพอใจที่จะแสวงหาสิ่งที่มีความหมาย มีคุณค่า

8. ความต้องการทางด้านสุนทรียะ (aesthetic needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ในสิ่งที่เป็นความสวยงาม ศิลปะ สิ่งที่จรรโลงใจต่าง ๆ และ สุโท เจริญสุข (2514: 89) ได้กล่าวถึงชนิดของความต้องการตอนหนึ่งว่า ต้องการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือพ้นจากความยากจน ความต้องการทำงานมีอาชีพหารายได้ อยากได้บ้านช่องสง่างาม ฯลฯ

ส่วน พรณี ชูทัย (2522: 199-202) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ชั้น 1-4 เหมือนกับที่กล่าวมาข้างต้น ส่วนชั้นที่ 5-7 นั้น ได้แยกออกมาจากชั้นที่ 5 (self actualization) นั่นเอง

2.3.2 การฝึกอบรม (training)

วนิดา กาญจนกพรรณ (2533: 25- 31) ได้รวบรวมความหมายความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม เกี่ยวกับพัฒนาในองค์กรได้เช่น

ความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึงอุปสรรค ปัญหาหรือขัดข้องใดๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร และถ้าการฝึกอบรมไม่สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ จะไม่เรียกว่าความต้องการการฝึกอบรม

ความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึงสภาพการณ์หรือปัญหาที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ซึ่งต้องการในการดำเนินการหรือการแก้ไขในการฝึกอบรมเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ได้คือ

พัฒนา สุจำนง (2523: 41) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อ使人เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติในการปฏิบัติงานการฝึกอบรมประกอบด้วยคน การเรียนรู้ การปฏิบัติงาน

น้อย ศิริโชติ (2524: 6-8) ในเลียบ จันทรสุโข (2535: 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการฝึกอบรมไว้ดังนี้เป็นกรรมวิธีช่วยการปัญหาเป็นกรรมวิธีช่วยการแก้ไขปัญหา

1. เป็นกรรมวิธีช่วยส่งเสริมสร้างวิทยาการใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร
2. เป็นกรรมวิธีช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
3. เป็นกรรมวิธีช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความพร้อมในการทำงานสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว
4. เป็นกรรมวิธีก่อให้เกิดความสามัคคีทำระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
5. เป็นกรรมวิธีช่วยประหยัดรายจ่ายได้มาก เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นการจัดในระยะเวลาอันสั้นภายใต้งบประมาณที่จำกัด

ปราโมทย์ ยอดแก้ว (2547: 25) การตลาดคือ กิจกรรมที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเพื่อสนองความต้องการสูงสุด เช่น ผู้ผลิต สร้างผลิตภัณฑ์ ให้ผู้บริโภค ผู้บริโภค ให้สิ่งของมีค่า แก่ผู้ผลิต เพื่อสนองความต้องการของทุกฝ่าย

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้สามารถ ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการ ฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยเอื้ออำนวยให้สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจน เข้าใจถึงหลักการวิจัยทาง สังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะสามารถทำการสำรวจ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็น ในการ บริหารงาน ฝึกอบรมได้ นอกจากนี้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการ สื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมนุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้สามารถ ติดต่อกับสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรม และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย

นอกจากการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว ทักษะของผู้รับผิดชอบ งานฝึกอบรม ยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผล กระทบต่อการดำเนินงานฝึกอบรมอีกด้วย กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเองจะต้องเป็นผู้ที่เห็น ความสำคัญของการฝึกอบรม ต่อการพัฒนา บุคลากร มีความเห็นสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้ง ควรจะต้องมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากร และ นำไปสู่การปรับปรุงการบริหารได้ ทักษะเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อเขามีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ หลักการบริหารงานฝึกอบรม ตลอดจนเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม ควรรู้ดังกล่าวไว้ข้างต้นนั่นเอง ดังนั้น เพื่อปูพื้นฐานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม จึงจะขอเริ่มต้นคู่มือการจัด โครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรด้วยการกล่าวถึงแนวคิดและ หลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเสียก่อน

2.3.3 การฝึกอบรมกับการศึกษาและการพัฒนาบุคคล

ทั้งการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมล้วนแต่มีลักษณะที่สำคัญๆ คล้ายคลึงกัน และเกี่ยวข้องกันจนดูเหมือน จะแยกออกจากกันได้ยาก แต่ความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างทั้ง สามเรื่องดังกล่าว จะช่วยทำให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะของกระบวนการฝึกอบรม ตลอดจน บทบาทและหน้าที่ของผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะในเรื่องราวๆ ไป อย่างกว้างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่า การศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก (Student-Centered) ทั้งใน ด้านของการจัด เนื้อหาการเรียนรู้อัตโนมัติ ระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับ ความ สนใจ ความต้องการ ระดับสติปัญญา และความสามารถของผู้เรียนก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไปก็ ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคล ในการ เตรียมพร้อม หรือสร้างพื้นฐานในการเลือก อาชีพมากกว่า การมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากนี้ การศึกษาเป็นเรื่อง ที่สามารถกระทำได้อย่างตลอดชีวิต (Lifelong Education) ไม่จำกัด

ส่วนคำว่า การพัฒนาบุคคล นั้น นักวิชาการด้านการฝึกอบรมบางท่านเห็นว่าเกือบจะเป็นเรื่องเดียวกันกับการฝึกอบรม โดยกล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถทำงานอย่างไร อย่างหนึ่งได้ตามจุดประสงค์เฉพาะอย่าง ในขณะที่การพัฒนาบุคคลนั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ไป อย่างกว้างๆ จึงเป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรระดับบริหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทั้งสองระดับก็ต้องมีทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรวมๆกันไป เพียงแต่ว่าจะเน้นหนักไปในทางใดเท่านั้น

ส่วน เด่นพงษ์ พลละคร เห็นว่าคำว่า การพัฒนาบุคคล เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะ มีส่วน ทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่ยากขึ้นและมีรับผิดชอบ ที่สูงขึ้น ในองค์กรได้แล้ว เรียกว่า เป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือ การนิเทศงาน (Job Instruction) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counselling) การมอบหมาย หน้าที่ให้ ทำเป็นครั้งคราว(Job Assignment) การให้รักษาการแทน (Acting) การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น (Job Rotation) เป็นต้น

จากความหมายของการพัฒนาบุคคลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ทันทีว่าการฝึกอบรม เป็นเพียงวิธีการหนึ่ง หรือ ส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลเท่านั้น เพราะการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องซึ่ง มีจุดประสงค์และแนวคิดกว้างขวางกว่าการฝึกอบรม ดังที่มีผู้นิยามว่า การฝึกอบรม คือ " การพัฒนา บุคลากรให้มี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ "

นอกจากนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้น ถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหา ของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็น เรื่องที่ตรงกับความต้องการ ของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็น เรื่องที่มุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรม จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้ เกิดการ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรมในขณะที่การศึกษา เป็นเรื่องระยะยาว และอาจประเมิน ไม่ได้ในทันที

เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวแล้วข้างต้น อาจระบุนความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม ได้ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

1. เป้าหมาย	- เลือกอาชีพ - ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	- เสริมสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคคล	- เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เนื้อหา	- กว้าง	- ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	- ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือกำลังจะได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติ
3. ตามความต้องการของ	- บุคคล	- หน่วยงานและบุคคล	- งาน
4. ระยะเวลาที่ใช้	- ยาวและสามารถทำได้เรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด	- ใช้เวลาตลอดอายุงาน - มองในระยะยาว	- ใช้ระยะเวลาจำกัด
5. วัย	- วัยเรียน	- วัยทำงาน	- วัยทำงาน
6. ความเสี่ยง (ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์)	- ปานกลาง	- สูง	- ต่ำ
7. การประเมินผล ดูจาก	- การปฏิบัติงานในอนาคต	- เกือบจะทำการประเมินไม่ได้เพราะมีตัวแปรจากสภาพแวดล้อมจำนวนมาก ยากแก่การควบคุม	- จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

เท่าที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดในส่วนของการศึกษา การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรมสรุปได้ดังนี้

การศึกษา (education) เน้นที่ตัวบุคคล (individual oriented)

การฝึกอบรม (training) เน้นถึงการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้ (job oriented)

การพัฒนา (development) เน้นที่องค์กร (organizational oriented) เพื่อให้ตรงกับนโยบาย

เป้าหมาย ขององค์กรที่สังกัด

2.3.4 การฝึกอบรมกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น ผู้จัดจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นพื้นฐานเสียก่อน จึงจะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ในการดำเนินการตาม กระบวนการ บริหารงานฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ ผู้เข้าอบรมได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมากขึ้น

การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนรู้ เนื่องจาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมุ่งก่อให้เกิด การเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการ ปฏิบัติที่มี การเน้นย้ำบ่อยๆ [8] โดยที่ผลของการเรียนรู้อาจไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่อาจตรวจสอบได้จากผลของการกระทำ หรือผลงานของผู้เรียน นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ไว้มากมาย ล้วนแต่เห็นว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก เรื่องที่สำคัญเกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ อาจพอสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผลในการเรียนรู้ และ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ต่อเมื่อเขาต้องการจะเรียน

เนื่องจากผู้ใหญ่สนใจตนเอง และรู้ว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของตนเองได้ ก่อนการเรียนรู้ผู้ใหญ่ มักต้องการจะรู้ว่า เพราะเหตุใดหรือทำไมเขาจึงจำเป็นต้องจะเรียนรู้ เขาจะได้รับ ประโยชน์อะไร จากการเรียนรู้ และจะสูญเสีย ประโยชน์อะไรบ้างถ้าไม่ได้เรียนรู้สิ่งเหล่านั้น ผู้ใหญ่จึงมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้และพึงพอใจ มากกว่า จะให้ผู้อื่นมากำหนดให้และมักมีแรงจูงใจในการเรียนรู้จากภายในตนเองมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

2. ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ในกระบวนการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ต้องการเป็นอย่างมากที่จะชี้นำตนเองมากกว่าจะให้ผู้อื่น มาชี้นำหรือควบคุมเขา นั่นคือ ผู้ใหญ่อยากที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่า และด้วยการเรียนรู้มีลักษณะเป็นการแนะแนวมากกว่า การสอน ดังนั้น บทบาทของผู้สอนควรจะเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เรียนในกระบวนการค้นหาความจริง หรือที่เรียกว่าผู้อำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ (facilitator) มากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนไปยังผู้เรียน นอกจากนี้ บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการ เรียนรู้ควรจะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ด้วยการยอมรับฟังและยอมรับในการแสดงออก ทักษะคิดและความรู้สึกนึกคิด เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของวิชาที่เรียนของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของแต่ละคน

3. บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน

ประสบการณ์ชีวิตมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ข้อแตกต่างในการเรียนรู้ที่สำคัญระหว่างผู้ใหญ่กับเด็กอย่างหนึ่งก็คือ ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งข้อดีและข้อเสีย ทั้งนี้ เพราะวิธีการเรียนรู้เบื้องต้นของผู้ใหญ่ คือ การวิเคราะห์และค้นหา ความจริงจากประสบการณ์ ซึ่งนักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า หากเขาเรียนรู้ว่า สิ่งที่เขาเรียนรู้นั้นมีส่วนช่วยรักษา หรือเสริมสร้าง ประสบการณ์ภายในตัวเขา ผู้ใหญ่ก็จะเรียนรู้ได้มากขึ้น แต่ถ้าหากกิจกรรมใดหรือประสบการณ์ใด จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างภายในของเขา ผู้ใหญ่ก็มีแนวโน้มที่จะต่อต้านโดยการปฏิเสธหรือบิดเบือนกิจกรรมหรือประสบการณ์นั้น ๆ

นอกจากนั้น ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะยิ่งอายุมากขึ้น ประสบการณ์ของ ผู้ใหญ่ก็ยิ่งจะแตกต่างมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ จึงควรคำนึงถึงทั้งในด้านของความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่ และควรจะอาศัยข้อดีของการมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่ และทำให้ประสบการณ์นั้นมีคุณค่าโดยการ ใช้เทคนิคฝึกอบรมต่างๆ ซึ่งเน้นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ (experiential techniques) ทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาส ผสมผสานความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ทำให้การเรียนรู้ที่ได้รับใหม่นั้นมีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก อาทิเช่น วิธีการอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมการแก้ปัญหา กรณีศึกษา และเทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มต่างๆ

4. แนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

โดยทั่วไปเด็กมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้โดยอาศัยเนื้อหาวิชาและมองการเรียนรู้ในลักษณะเอง การแสวงหาความรู้จากเนื้อหาสาระ ของวิชาใดวิชาหนึ่งโดยตรง แต่สำหรับผู้ใหญ่ การเรียนรู้จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (life-centered) หรือเน้นที่งาน หรือการ แก้ปัญหา (task-centered) เสียมากกว่า นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ของเขา หากเขาเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้นั้น ๆ จะช่วยให้เขาทำงานได้ดีขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ดังนั้น การจัดหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอน ผู้ใหญ่จึงควรจะต้องอาศัยสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของเขา และเป็น การเพิ่มความรู ความเข้าใจ ทักษะ ซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหา ในชีวิตจริงของเขาด้วย

5. บรรยากาศในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีกว่าในบรรยากาศที่มีการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งทางกายภาพ เช่น การจัดแสงสว่าง และ อุณหภูมิของห้องให้พอเหมาะ มีการจัดที่นั่งที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ได้สะดวก และมีบรรยากาศของการยอมรับในความแตกต่างในทางความคิด และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละคน มีความเคารพซึ่งกัน และกัน มีอิสรภาพและการสนับสนุนให้มีการแสดงออก และมีความเป็นกันเองมากกว่าบังคับด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ผู้ใหญ่ก็จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้มากกว่าตรงกันข้าม หากผู้ใหญ่ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ขมขู่ เขาก็มักจะยื่นหยัด ไม่ยอมยืดหยุ่น หรือไม่ยอมปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น แต่ถ้าหากเขารู้สึกว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เขาจะยอมรับ และปรับตนเองให้เข้ากับประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ได้

จากลักษณะและธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้นมีผู้สรุปถึงหลักสำคัญในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้สั้น ๆ ดังนี้ คือ

1. ผู้ใหญ่จะเรียนเมื่อเขาต้องการจะเรียน
2. ผู้ใหญ่จะเรียนเฉพาะสิ่งที่เขามีความรู้สึกว่ามีความจำเป็นจะต้องเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรียน เพื่อนำไปปฏิบัติ
3. ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการกระทำได้ดีกว่า การสอนผู้ใหญ่จึงควรใช้วิธีการหลายๆอย่าง รวมทั้งให้ลงมือกระทำด้วย
4. จุดศูนย์กลางในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อยู่ที่ปัญหา และปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นจริง
5. ประสบการณ์มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคุณและโทษการเรียนรู้
6. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้อย่างดียิ่งในบรรยากาศแวดล้อมที่เป็นกันเอง ไม่ใช่รู้สึกถูกบังคับโดยระเบียบกฎเกณฑ์
7. ผู้ใหญ่ต้องการการแนะนำไม่ใช่การสอน และต้องการการวัดผลด้วยตนเอง

นอกจากนั้น บทบาทที่สำคัญของผู้สอน วิทยากร หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitators) ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งจำเป็นที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะต้องเข้าใจและพยายามดำเนินการต่างๆ ในการจัดฝึกอบรมให้สอดคล้องกันด้วยนั้น อาจสรุปได้ดังนี้

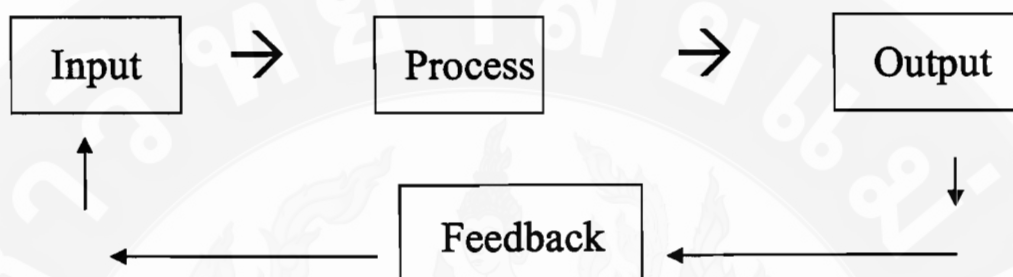
1. ผู้สอนจะต้องยอมรับว่าผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่า และจะต้องเคารพในความรู้สึกนึกคิด และความเห็น ตลอดจน ประสบการณ์ของเขาด้วย
2. ผู้สอนควรพยายามทำให้ผู้เรียนตระหนักด้วยตัวเองว่ามีความจำเป็นที่เขาจะต้องปรับ พฤติกรรม (ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทัศนคติ) โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยการ เรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และอาจประสบปัญหาอย่างใดบ้าง อันเนื่องมาจากการขาด พฤติกรรมที่มุ่งหวังดังกล่าว
3. ควรจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้สะดวกสบาย (เช่น ที่นั่ง อุณหภูมิ แสงสว่าง การ ถ่ายเทอากาศ ฯลฯ) รวมทั้งเอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองได้สะดวกอีกด้วย (เช่น ไม่ควรจัดให้มีการนั่งข้างหน้าข้างหลังซึ่งกันและกัน)
4. ผู้สอนจะต้องแสวงหาวิธีการที่จะแสวงหาความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน เพื่อสร้าง ความรู้สึกไว้น้อยเชื่อใจ และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยการช่วยหรือ สนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ต้องมีการให้ ความร่วมมือร่วมใจกันและกัน และในขณะเดียวกันควร พยายามหลีกเลี่ยงการแข่งขันและการใช้วิจารณ์ญาติตัดสินว่าอะไรควรไม่ควรอีกด้วย
5. หากเป็นไปได้ ผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในเรื่องดังต่อไปนี้
 - 1) การพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียน โดยสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ของผู้สอน และของเนื้อหาวิชาด้วย
 - 2) การพิจารณาทางเลือกในการกำหนดกิจกรรมเพื่อการเรียนการสอน รวมทั้งการ เลือกวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการเรียนการสอน
 - 3) การพิจารณากำหนดมาตรการหรือเกณฑ์การเรียนการสอนซึ่งเป็นที่ยอมรับ ร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันกำหนด เครื่องมือและวิธีการวัดผลความก้าวหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ตั้งแต่แรกด้วย
6. ผู้สอนจะต้องช่วยผู้เรียนให้รู้จักพัฒนาขั้นตอนและวิธีการในการประเมินตนเองตาม เกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว

2.3.5 แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร

ผู้เขียนได้เคยมีโอกาสไปดูงาน ณ หน่วยงานเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ซึ่งหัวหน้าส่วน พัฒนาบุคคลของหน่วยงานดังกล่าว ได้บรรยายสรุปถึงแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร ของ หน่วยงานแห่งนั้นไว้อย่างน่าสนใจว่า เราอาจแบ่งจุดประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ได้เป็น 3 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง และทำงานแทนกันได้
2. เพื่อเพิ่มคุณค่าของคน
3. เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ

ทั้งนี้ โดยอาจแบ่งแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร ได้เป็น 2 รูปแบบ หรือ Models คือ

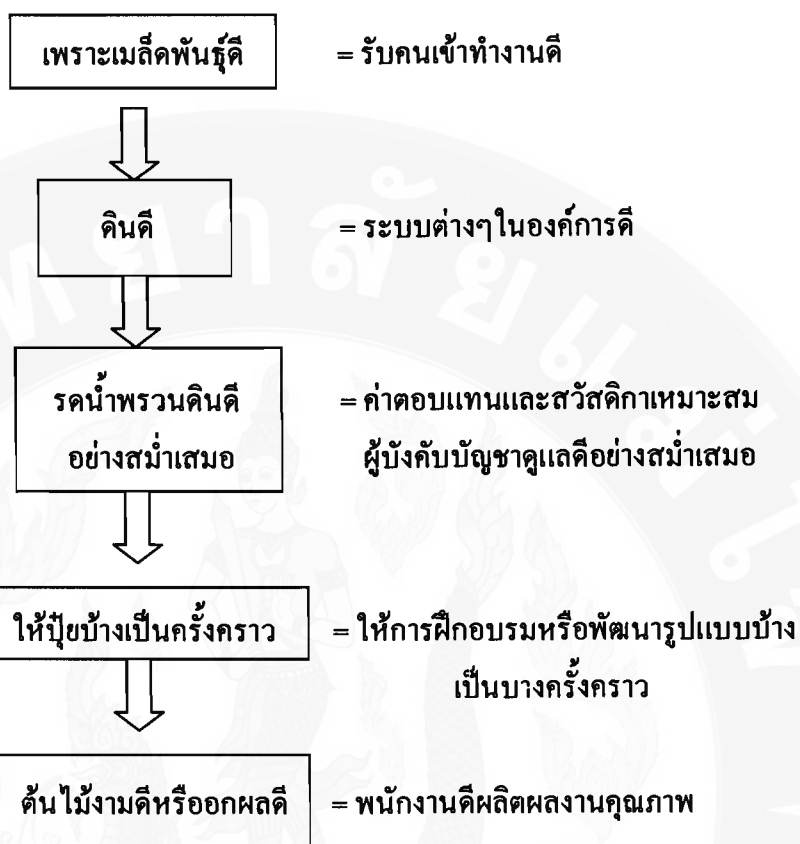


แนวคิดนี้มองการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ

- 1) inputs หรือสิ่งนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่างๆเช่น เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจน นโยบายและแนวคิด ในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีต่างๆ ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานทุ่มเท หรือใส่เข้าไป ในระบบการพัฒนาบุคลากร
- 2) process หรือ กระบวนการพัฒนาบุคคล หมายถึง การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่นๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน (job rotation) เป็นต้น และ
- 3) outputs หรือผลลัพธ์ คือบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว รวมทั้งข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบ เป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ feedback เพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรต่อไปอีก

แนวคิดนี้ต้องการเน้นถึงประเด็นสำคัญว่า ถ้าต้องการผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ก็จำเป็นต้องใส่สิ่งนำเข้าที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพ เข้าไปในระบบ และดูแลให้กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีประสิทธิภาพด้วย

2.3.6 Agricultural Model หรือแนวคิดเชิงเกษตรกรรม ข้อมูลออนไลน์ www.tu.ac.th/mba ซึ่งเปรียบเทียบการพัฒนาบุคคลเช่นเดียวกับการปลูกต้นไม้ และเห็นว่าเราควรจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะดังนี้



นอกจากนั้น กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร อาจแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. กิจกรรมทางการบริหาร เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ ได้แก่

1.1 ให้ทำงานแทนกัน

- ควรใช้ในหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่มากนัก

1.2 แบ่งความรับผิดชอบ

- แบ่งงานที่ไม่ยากนักให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสได้รับผิดชอบ
ตัดสินใจบ้าง

1.3 มอบหมายให้ทำงานโครงการพิเศษ

- มีข้อดีที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นทักษะในการบริหาร (managerial skill) ของผู้ได้รับมอบหมายว่า จะสามารถควบคุมเวลาได้หรือไม่ รู้จักกระจายงาน
เป็นหรือเปล่า ฯลฯ

1.4 understudy

- เป็นการให้ศึกษาวิธีการทำงานขึ้นใดขึ้นหนึ่งอย่างละเอียดจากผู้ทำงานขึ้นนั้นอยู่เดิม เพื่อที่จะให้สามารถ ทำแทนกันได้

1.5 rotation

คือ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน มีลักษณะ คือ

- 1) การเปลี่ยนงานกัน โดยเปลี่ยนลักษณะงาน (job rotation)
- 2) การเปลี่ยนงานกัน โดยเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (location rotation)

2. กิจกรรมทางการฝึกอบรม - เป็นกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้หน่วยงาน หรือกลุ่มบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการ อาทิเช่น

2.1 การจัดฝึกอบรมเองภายในองค์กร (in house training)

เป็นการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรภายในองค์กรได้เข้าอบรมพร้อม ๆ กัน ที่ละจำนวนมากๆ (class room training) โดยดำเนินการตามขั้นตอนในการจัด โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

2.2 การส่งบุคลากร ไปอบรมภายนอกองค์กร

2.3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop)

มักเป็นการยกปัญหาที่มีอยู่มาให้ศึกษาหรือทดลองปฏิบัติ และอาจใช้เป็นแนวปฏิบัติหลังการประชุมฯ

2.4 คุงาน (workshop)

เป็นการไปขอฟังการบรรยายสรุปถึงลักษณะการจัดระบบงาน และวิธีการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานอื่นๆ ที่สนใจศึกษา ณ ที่ตั้งของหน่วยงานนั้น

2.5 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริงอื่น ๆ ดังที่เรียกว่า การฝึกอบรมในที่ทำการปกติหรือ on the job training ได้แก่

2.5.1 การสอนแนะหรือการให้คำปรึกษา (coaching/counseling) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา ควบคุมดูแลให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานจริง โดยให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิด การ coaching นี้ อาจหมายความรวมถึง การเป็นที่เลี้ยง ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอนเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น อาจรวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับคน หรือการวางตัวในองค์กรด้วยก็ได้ และ

2.5.2 การสอนงานหรือนิเทศงาน (Job instruction/job supervision) หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชา สอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด โดยเน้นถึงการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอน และการแบ่งหน้าที่

2.3.7 กิจกรรมด้านการวางแผนพัฒนาอาชีพ (career path หรือ career planning) เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายขององค์กร เพราะจะต้องครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน นั่นคือ เป็นการวางแผน การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ครองอยู่ โดยระบุว่า บุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ หรือทักษะในด้านใดและเมื่อใด จึงจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยฝ่ายบุคคล ขององค์กรนั้นอาจเป็นผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมในการพัฒนานั้นให้ อาทิเช่น

1 การฝึกอบรมเฉพาะระดับ (pre-promotion training) - จัดให้เฉพาะบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ ที่อยู่ในข่ายที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นได้

2 กิจกรรมก่อนเลื่อนตำแหน่งอื่น ๆ เช่น

- การทดสอบ
- การมอบให้ทำงานวิชาการ เช่น การเขียนรายงาน หรือ โครงการ

2.3.8 กิจกรรมร่วมระหว่างพนักงาน

มีกิจกรรมหลายชนิดที่องค์กรอาจส่งเสริมให้พนักงานกระทำร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยอาจมีจุดมุ่งหมายหลัก ในการร่วมกัน พัฒนางาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยตัวของพนักงานเอง แต่ผลพลอยได้ที่สำคัญ คือ การพัฒนาตัวพนักงานเองในหลายๆ ด้าน ทั้งในด้านการทำงานเป็นทีม การสร้างทักษะในการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา การรู้จักใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจน การสร้างนิสัย ในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นประโยชน์ ฯลฯ กิจกรรมดังกล่าวนี้มีหลายชนิด อาทิเช่น

- 1 กิจกรรมกลุ่มคุณภาพงาน หรือ quality control circles (QC circles หรือ Q.C.C.)
- 2 กิจกรรมข้อเสนอแนะ
- 3 กิจกรรม 5 ส

2.3.9 การเลือกใช้กิจกรรมในการพัฒนาบุคคล

เนื่องจากการพัฒนาบุคคลจัดเป็นการลงทุน (investment) ซึ่งย่อมจะต้องการผลตอบแทนมาสู่องค์กร จึงควรเลือก ใช้กิจกรรมในการพัฒนาบุคคลให้เหมาะสม เพื่อลดการสูญเปล่า ดังที่มีผู้สรุปถึงแนวคิดในการเลือกใช้กิจกรรมไว้

แนวทางที่ 1. พิจารณาที่ตัวบุคลากรถึงศักยภาพในการพัฒนา (potentiality) เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน (performance) ดังที่แสดงไว้ในตารางข้างล่างนี้

ตารางแสดงถึงศักยภาพในการพัฒนาของทรัพยากรบุคคล
(เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน)

ศักยภาพในการพัฒนา

สูง ↑

		ควรลงทุน
	รักษาให้คงไว้	
ควรปรับปรุง		

ด้อย

→ ดีเลิศ

ผลการปฏิบัติงาน

พวก high flyer คือ กลุ่มบุคลากรที่องค์กร ควรพัฒนาด้วยกิจกรรมทางการบริหาร จึงจะได้ผลดี เนื่องจากมีศักยภาพ ในการพัฒนาสูง และในขณะเดียวกันมีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ สมควรที่องค์กรจะลงทุนให้พัฒนามากที่สุด

พวก work horse คือ กลุ่มบุคลากรที่ควรพัฒนาด้วยการฝึกอบรม หรือการวางแผนพัฒนาอาชีพ เนื่องจากมีทั้ง ศักยภาพ ในการพัฒนา และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง สมควรที่จะได้รับการดูแลให้การฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ และได้รับการ เลื่อนตำแหน่งไปตามลำดับระหว่างการพัฒนา

ส่วนพวกสุดท้าย พวก dead wood คือ กลุ่มบุคลากรที่ควรได้รับการพัฒนาด้วยกิจกรรมร่วมระหว่างพนักงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกในการปรับปรุงและพัฒนาเป็นสำคัญ

แนวทางที่ 2. เลือกกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากนโยบายขององค์การ หากกิจกรรมใด ที่มีได้รับการ สนับสนุนจากนโยบายของหน่วยงาน ก็อาจนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการ

แนวทางที่ 3. เลือกกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาถึงความสร้างให้เกิด ความสมดุลระหว่าง "คนกับงาน" ของบุคลากรรายดังกล่าวประกอบด้วย ดังที่แสดงในตารางข้างล่างนี้



2.3.10 การตลาด (marketing)

ประชด ไกรเนตร (2543: 30 - 39) หน้าที่ทางการตลาดเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการตลาดอัน หมายถึง “กิจกรรมทางธุรกิจที่จะทำให้สินค้าหรือบริการเคลื่อนย้ายจากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภคหรือผู้ใช้” ซึ่งประกอบด้วย การซื้อการขาย การขนส่ง การเก็บรักษา การจัดมาตรฐานและระดับชั้นของสินค้า การเงิน การรับภาระเสี่ยงภัย สารสนเทศทางการตลาดและการวิจัยการตลาด

ฉัตรชัย ดวงรัตน์พันธ์ (2546: 15 - 20) การตลาดกับการสร้างอรรถประโยชน์ อรรถประโยชน์หมายถึง คุณสมบัติของสิ่งใด ๆ ที่สามารถสนองความต้องการของมนุษย์ให้พึงพอใจได้ การตลาดช่วยสร้างอรรถประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ลูกค้าหรือผู้บริโภค ดังนี้

1. อรรถประโยชน์ด้านรูปแบบ หมายถึง ความพึงพอใจที่ลูกค้าได้จากตัวผลิตภัณฑ์
2. อรรถประโยชน์ด้านสถานที่ เกิดจากการที่การตลาดช่วยอำนวยความสะดวก ด้านสถานที่ เป็นการผลิตภัณฑ์ไปสู่สถานที่ที่ลูกค้าเป้าหมาย

3. อบรมประโยชน์ด้านเวลา การตลาดช่วยสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าในด้านเวลา โดยการเตรียมสินค้าให้พร้อมในเวลาที่ถูกค้าต้องการ
4. อบรมประโยชน์ด้านการเป็นเจ้าของ การตลาดช่วยสร้างโอกาสให้ผู้บริโภคได้มีโอกาสได้ซื้อสินค้าและมีกรรมสิทธิ์ในสินค้านั้น โดยการนำสินค้าและบริการไปสู่ผู้บริโภค
5. อบรมประโยชน์ด้านภาพพจน์ การตลาดช่วยสร้างคุณค่าหรือภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ผลิตภัณฑ์ โดยอาศัย
การส่งเสริมการตลาด เช่น การโฆษณาเพื่อสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของสินค้าไปยังลูกค้า

ชัยยาพร ชินชายุทธ (2520: 19) การตลาด หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่ธุรกิจสามารถควบคุมได้ และสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ธุรกิจไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อโปรแกรมการตลาดของธุรกิจ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

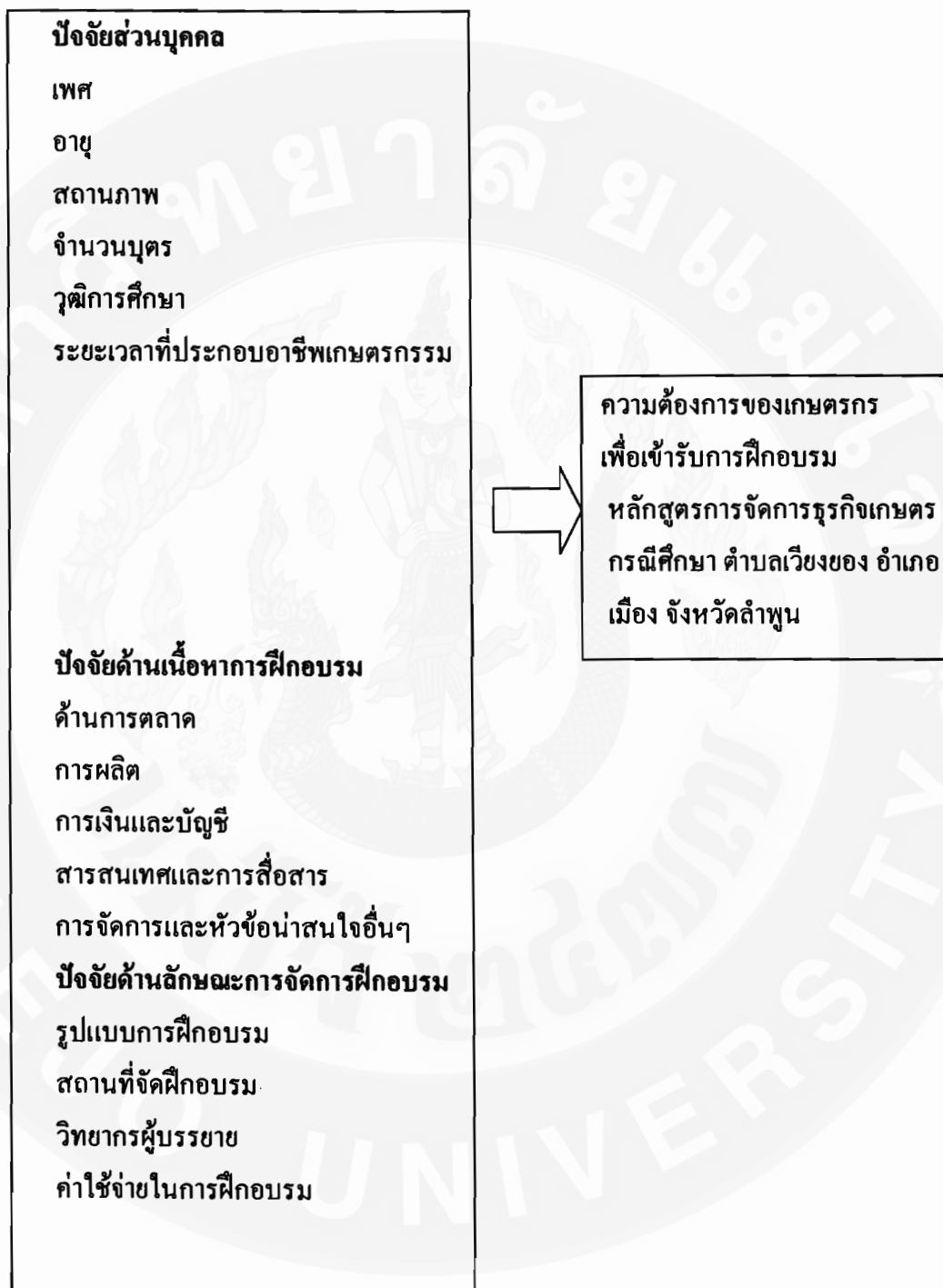
ชวลีพร บุญกว้าง (2546) วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมแปรรูปผลผลิตเกษตรของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานทางด้านสังคมบางประการของสมาชิกกลุ่ม เพื่อความต้องการเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรม และความต้องการฝึกอบรมด้านการแปรรูปผลผลิตเกษตรของสมาชิกกลุ่ม โดยเชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม ส่วนความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านการแปรรูปผลผลิตเกษตร พบว่า เรื่องที่เกษตรกรมีความต้องการฝึกอบรมในแต่ละด้าน ได้แก่ แปรรูปผักและผลไม้ คือ การดองผัก ผลไม้ การทำน้ำผลไม้แท้ แปรรูปเนื้อสัตว์ คือ การทำหมูแดดเดียว การทำปลาแดดเดียว เทคนิคการมัดข้อม (ลายมัดหมี่) การประดิษฐ์ของชำร่วย และการแปรรูปอาหารจากสมุนไพร สำหรับข้อเสนอแนะในการศึกษา ควรจัดการฝึกอบรมตามความต้องการของเกษตรกร ควรจัดอบรมภายในหมู่บ้านหรือตำบล ระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ ช่วงเวลา 08.30 - 15.00 น. จำนวนระหว่าง 3 - 4 วันต่อหลักสูตร เน้นเนื้อหาหลักสูตร ตามลำดับความต้องการดังนี้ การแปรรูปผักผลไม้ แปรรูปเนื้อสัตว์ แปรรูปปลา หัตถกรรมและศิลปะประดิษฐ์ และแปรรูปสมุนไพร โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และศึกษาดูงานแหล่งผลิตที่ประสบผลสำเร็จทั้งด้านการผลิตและการตลาด

พิบูลย์ ไชยอ้อย (2548) วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศึกษาผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเกษตรกรหลักสูตรเทคโนโลยีการผลิตพันธุ์อ้อยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานทางสังคมเศรษฐกิจบางประการของเกษตรกร ศึกษาศึกษาความพึงพอใจของเกษตรกรต่อพันธุ์อ้อยที่ได้รับ ศึกษาปัญหาการผลิตอ้อยและข้อเสนอแนะของเกษตรกร และเปรียบเทียบความคิดเห็นของเกษตรกรต่อการฝึกอบรมหลักสูตรเทคโนโลยีการผลิตอ้อยจำแนกตามอายุ เกษตรกรส่วนใหญ่ได้ทำแปลงพันธุ์อ้อยไว้ทำพันธุ์ ซึ่งปลูกในเดือนตุลาคม ส่วนใหญ่ไม่มีการตัดยอดอ้อยทดสอบโรคใบขาว อ้อยจากแปลงพันธุ์ 1 ไร่ นำไปปลูกในแปลงส่งโรงงานได้พื้นที่เฉลี่ย 9.26 ไร่ โรคแมลงศัตรูอ้อยส่วนใหญ่พบโรคใบขาวเฉลี่ย 8.17 กอต่อไร่ ความคิดเห็นของเกษตรกรต่อการฝึกอบรมในระดับมากในประเด็น จำนวนเวลาในการบรรยายในแต่ละหัวข้อวิชาการบรรยายวิชาการพัฒนาการเกษตรจังหวัดอุตรธานี การบรรยายวิชาสถานการณ์อ้อยและน้ำตาลทราย การจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม และเกษตรกรส่วนใหญ่อ่านเอกสารประกอบการอบรม เกษตรกรมีความพึงพอใจระดับมากต่อท่อนพันธุ์อ้อยที่ได้รับจากศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดอุตรธานี ปัญหาสำคัญในการผลิตอ้อยของเกษตรกร ได้แก่ ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ และการไว้ดอ้อยไม่ได้ ข้อเสนอแนะของเกษตรกร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแลในเรื่องราคาอ้อยให้สูงขึ้น เกษตรกรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประเด็นการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

รัชย์ จิวเจริญสกุล (2540) วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ทำการวิจัย ทหารกองประจำการส่วนใหญ่เป็นโสด มีภูมิลำเนาอยู่ในชนบท มีการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีอายุเฉลี่ย 22.38 ปี มีอาชีพทำการเกษตรเช่นเดียวกับบิดามารดา พื้นที่ถือครองทำการเกษตรส่วนใหญ่เป็นของบิดามารดา ทหารกองประจำการมีความต้องการฝึกอบรมอาชีพเกษตรกรทั้ง 4 สาขา ตามลำดับ คือ สาขาช่างเกษตร สาขาพืช สาขาสัตว์ และสาขาแปรรูปถนอมอาหาร แต่มีความต้องการในระดับน้อยสำหรับในเรื่องระยะเวลาการฝึกอบรม เห็นควรมีระยะเวลาการฝึกอบรมครั้งละ 3-4 สัปดาห์ โดยมีการบรรยายครั้งละ 30-40 นาที และปฏิบัติการครั้งละ 2-3 ชั่วโมง อีกทั้งควรใช้สื่อการสอนที่ช่วยให้เห็นได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย และต้องการให้มีการทดสอบความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อจะได้รับประกาศนียบัตร ทหารกองประจำการมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นในทุกสาขาวิชาคือ สาขาพืชและสาขาสัตว์ ได้รับความรู้เพิ่มในระดับปานกลาง ส่วนสาขาช่างเกษตรและสาขาแปรรูปถนอมอาหารได้รับความรู้เพิ่มในระดับน้อย แต่คาดหวังว่าจะสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมทั้ง 4 สาขา ไปใช้ได้ ในระดับปานกลางคือ สาขาพืช สาขาช่างเกษตร และสาขาสัตว์ ส่วนสาขาแปรรูปถนอมอาหารนั้น

คาดว่านำไปใช้ได้บ้าง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการฝึกอบรมเกษตรกรกรรมนั้น ทหารกองประจำการคิดว่ามีปัญหาในระดับน้อยในเรื่องสื่อการสอน เอกสารการสอน และอุปกรณ์ปฏิบัติงาน แต่สิ่งที่ไม่เป็นปัญหาในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาในการฝึกอบรม สภาพห้องเรียน ครูผู้สอน และหลักสูตรการฝึกอบรม ข้อเสนอแนะของทหารกองประจำการคือ ต้องการให้มีการใช้สื่อการสอนประเภทที่เห็นได้ชัดเจนและเข้าใจง่ายเพิ่มมากขึ้น ต้องการให้เพิ่มอุปกรณ์เพื่อใช้ในชั่วโมงปฏิบัติ และต้องการให้มีการจัดทัศนศึกษาออกสถานที่ ผลของการพิสูจน์สมมติฐานปรากฏว่า ทหารกองประจำการที่มีภูมิลำเนาในชนบทมีการศึกษาดำและมีอาชีพเกษตรกรรม มีความต้องการฝึกอบรมอาชีพเกษตรกรรมมากกว่าทหารกองประจำการที่มีภูมิลำเนาในเมือง มีการศึกษาสูง และเป็นผู้มาจากอาชีพอื่น ส่วนทหารกองประจำการที่มีพื้นที่ถือครองทำการเกษตรมาก และผู้ที่มีพื้นที่ถือครองทำการเกษตรน้อย มีความต้องการฝึกอบรมอาชีพเกษตรกรรมไม่แตกต่างกัน

2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยความต้องการฝึกอบรมของเกษตรกรในหลักสูตรการจัดการธุรกิจเกษตร
กรณีศึกษา ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ได้กำหนดวิธีการต่างๆ ดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิเคราะห์ ได้แก่ เกษตรกรในเขต ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัด
ลำพูน จำนวน 116 คนซึ่งเป็นประชากรจริง

เครื่องมือในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1) แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ เพื่อเก็บ
ข้อมูลของเกษตรกรตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3
ส่วนคือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเกษตรกรคือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ
สถานภาพครอบครัว จำนวนบุตร วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านเนื้อหาการฝึกอบรม เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended
questions) ได้แก่ ด้านการตลาด การผลิต การเงินและบัญชี สารสนเทศและการสื่อสาร การ
จัดการและหัวข้อน่าสนใจอื่นๆ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับลักษณะการฝึกอบรม เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended questions) ได้แก่
รูปแบบการฝึกอบรม สถานที่จัดฝึกอบรมวิทยากรผู้บรรยาย และ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-Scale) ระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้คือ

4.1-5.0 หมายถึง มากที่สุด

3.1-4.0 หมายถึง มาก

2.1-3.0 หมายถึง ปานกลาง

1.1-2.0 หมายถึง น้อย

0 -1.0 หมายถึง น้อยที่สุด

โดยในแต่ละกลุ่มให้เรียงความสำคัญ จาก 5 – 1 เลือกได้เพียงข้อเดียวเท่านั้น

2) แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอความร่วมมือไปยัง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ ผ่านไปยังผู้ประสานงานเกษตรกรในแต่ละหมู่บ้าน
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถามตามจำนวนของประชากร ที่เป็นเป้าหมาย แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลความหมาย อ่านค่าจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ
3. ลงพื้นที่หาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเกษตรกรที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระดับ 0.05
4. ทำการประมวลผลให้เหตุผลเพื่อหาผลการวิจัยเชิงปริมาณ
5. ลงพื้นที่เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในส่วนของเกษตรกรที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
6. วิเคราะห์และประมวลผลการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพพร้อมกัน
7. สรุป และรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. รวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม จัดเป็นหมวดหมู่และบันทึกคะแนนของแต่ละคนลงในแบบรหัส (coding form) หลังจากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences หรือ SPSS)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัดลำดับชั้น ลักษณะบุคคล เศรษฐกิจ สังคมของผู้ให้ข้อมูล ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการกระจายของลักษณะส่วนบุคคลและเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล
3. ประมวลผลข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการลงพื้นที่หลังจากที่ได้ผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อหาข้อมูลเชิงคุณภาพในกลุ่มเกษตรกรที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลา ดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2548 – ธันวาคม 2549 รวมระยะเวลา 1 ปี 1 เดือน

บทที่ 4
ผลการศึกษาวิจัยและข้อวิจารณ์

การศึกษาเรื่อง ความต้องการของเกษตรกรเพื่อเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรการจัดการธุรกิจเกษตร กรณีศึกษาดำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพซึ่งอธิบายร่วมกันได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 ลักษณะการฝึกอบรม

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	74	63.8
หญิง	42	36.2
รวม	116	100.0

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพครอบครัว

สถานภาพครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
โสด	11	9.5
สมรส	82	70.7
หม้าย	16	13.8
หย่าร้าง	7	6.0
รวม	116	100.0

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 50 ปี	35	30.2
50 – 60 ปี	65	56.0
มากกว่า 61 ปี	16	13.8
รวม	116	100.0

อายุเฉลี่ย = 55.6 ปี

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10.7

อายุต่ำสุด = 32 ปี อายุสูงสุด = 85 ปี

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของอาชีพเกษตรกรกรรม

ประเภทของอาชีพเกษตรกรกรรม	จำนวน	ร้อยละ*
ลำไย	82	70.7
ทำนา	25	21.6
เลี้ยงสัตว์	21	18.1
ทอผ้า	15	12.9
ปลูกผัก	11	9.5
เลี้ยงปลา	5	4.3
พ่อค้าคนกลาง	4	3.4
รวม	163	140.5

* ผลรวมมากกว่า 100.0 เนื่องจากสามารถเลือกตอบได้หลายข้อ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ประกอบอาชีพ
เกษตรกรกรม

ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรกรม	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 13 ปี	38	32.8
13 – 23 ปี	55	47.4
มากกว่า 23 ปี	23	19.8
รวม	116	100.0

ระยะเวลาประกอบอาชีพเฉลี่ย = 16.7 ปี

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.1

ประกอบอาชีพเกษตรกรน้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 34 ปี

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือนของ
ครอบครัว

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3,000 บาท	25	21.6
3,001 – 5,000 บาท	39	33.6
5,001 – 8,000 บาท	19	16.4
8,001 – 10,000 บาท	6	5.2
มากกว่า 10,000 บาท	27	23.3
รวม	116	100.0

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

วุฒิการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้เรียนหนังสือ	5	4.3
ประถมศึกษาปีที่ 4	50	43.1
ประถมศึกษาปีที่ 6	12	10.3
มัธยมศึกษาปีที่ 3	10	8.6
มัธยมศึกษาปีที่ 6	19	16.4
อนุปริญญา	5	4.3
ปริญญาตรี	13	11.2
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.7
รวม	116	100.0

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การฝึกอบรมด้านการจัดการธุรกิจการเกษตร

ประสบการณ์การฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
เคย	23	19.8
ไม่เคย	93	80.2
รวม	116	100.0

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในตารางที่ 1 – 8 พบว่า

- เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 74 คนคิดเป็นร้อยละ 63.8 เพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2
- สถานภาพครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมาคือสถานภาพหม้าย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 โสด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และหย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ
- อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ย 55.6 ปี อายุต่ำสุด 32 ปี สูงสุด 85 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 50 – 60 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือกลุ่มอายุต่ำกว่า 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และมากกว่า 60 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

4. ประเภทอาชีพเกษตรกรรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรประเภทไม้ผล จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมา คือประเภททำนา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 เลี้ยงสัตว์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และหัตถกรรม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ ส่วนประเภทอาชีพเกษตรกรที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พ่อค้าคนกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

5. ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรวม ผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยคือ 16.7 ปี ระยะเวลาต่ำสุดคือ 1 ปี สูงสุดคือ 34 ปี โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกร 13 – 23 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือต่ำกว่า 13 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 และมากกว่า 23 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ตามลำดับ

6. รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือน 3,001 -5,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมาคือ รายได้มากกว่า 10,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 รายได้ต่ำกว่า 3,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รายได้ 5,001 – 8,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และรายได้ 8,001 – 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

7. วุฒิกการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิกการศึกษาสูงสุด ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ไม่ได้เรียนหนังสือ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 อนุปริญญา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

8. ประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมในเรื่องการจัดการธุรกิจเกษตร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยฝึกอบรมด้านการจัดการธุรกิจการเกษตร จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 และเคยฝึกอบรม จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8

ผลการวิเคราะห์โดยแบบสัมภาษณ์ จากตารางที่ 7 พบว่า เกษตรกรที่ไม่ได้เรียนหนังสือ จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการให้ญาติพี่น้อง และบุตรหลานเป็นผู้อ่านและอธิบายให้ฟัง อายุอยู่ระหว่าง 50 – 60 ปี จำนวน 3 คนและ 60 ปีขึ้นไป 2 คน โดยประกอบอาชีพเกษตรกรมากกว่า 23 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการฝึกอบรม

ระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้คือ

4.1 – 5.0 หมายถึง มากที่สุด

3.1 – 4.0 หมายถึง มาก

2.1 – 3.0 หมายถึง ปานกลาง

1.1 – 2.0 หมายถึง น้อย

0 – 1.0 หมายถึง น้อยที่สุด

โดยในแต่ละกลุ่มให้เรียงความสำคัญ จาก 5 – 1 เลือกได้เพียงข้อเดียวเท่านั้น

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ ของคะแนนความต้องการ ฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่มีความต้องการฝึกอบรม

หัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
ความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจการเกษตร	2.91	1.47	ปานกลาง
การส่งเสริมตลาดเกษตร	2.90	1.42	ปานกลาง
การกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค	3.03	1.49	มาก
การส่งออกสินค้าเกษตร	2.71	1.54	ปานกลาง
การแปรรูปสินค้าเกษตร	2.91	1.50	ปานกลาง
การส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่น	2.93	1.52	ปานกลาง
การจัดการฟาร์มเชิงธุรกิจ	2.78	1.49	ปานกลาง
การออกแบบบรรจุภัณฑ์	2.80	1.55	ปานกลาง
ธุรกิจในเกษตรทฤษฎีใหม่	3.03	1.46	มาก
การบัญชีเพื่อเกษตรกร	2.90	1.35	ปานกลาง
คอมพิวเตอร์เพื่อเกษตรกร	2.67	1.52	ปานกลาง
การเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อเงินกู้	2.57	1.52	ปานกลาง
การรวมกลุ่มของเกษตรกรในการ ค้าขายเพื่อต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง	3.04	1.53	มาก
ภาษาอังกฤษเพื่อเกษตรกร	2.66	1.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการฝึกอบรมโดยจำแนกตามเนื้อหาที่ต้องการฝึกอบรมโดยต้องการฝึกอบรมในหัวข้อเรื่อง เกษตรทฤษฎีใหม่ การกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค และการรวมกลุ่มของเกษตรกรในการต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง ซึ่งจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยแบบสัมภาษณ์ พบว่าเกษตรกรได้รับแนวคิดในการเกษตรแบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยผ่านสื่อทุกประเภท ส่งผลให้เกษตรกรทุกกลุ่มโดยไม่ได้จำแนกตามเกณฑ์ใด ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อนี้ และเห็นว่าถ้าสามารถกระจายสินค้าได้มากก็จะช่วยให้ราคาสินค้าเกษตรมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น เพราะปัญหาาราคาพืชผลเกษตรตกต่ำนั้น เกษตรกรเห็นว่าเกิดจากช่องทางการจำหน่ายที่ถูกควบคุมโดยพ่อค้าคนกลาง ดังนั้นเกษตรกรจึงอยากเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อเรื่องการกระจายสินค้าเกษตรนี้ เพื่อขจัดปัญหาการกำหนดราคาในช่องทางการตลาด เมื่อราคาสินค้าเกษตรสูงขึ้นทำให้เกษตรกรมีอำนาจการต่อรองกับพ่อค้าคนกลางมากขึ้น

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหา
ที่ ต้องการฝึกอบรมและเพศ

หัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม	เพศ		t-test	Sig.
	ชาย	หญิง		
ความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจการเกษตร	2.92	2.90	0.052	0.958
การส่งเสริมตลาดเกษตร	2.86	2.95	-0.335	0.738
การกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค	2.93	3.19	-0.937	0.351
การส่งออกสินค้าเกษตร	2.50	3.07	-2.021	0.046*
การแปรรูปสินค้าเกษตร	2.80	3.12	-1.111	0.269
การส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่น	2.77	3.21	-1.625	0.107
การจัดการฟาร์มเชิงธุรกิจ	2.70	2.93	-0.831	0.408
การออกแบบบรรจุภัณฑ์	2.61	3.14	-1.803	0.074
ธุรกิจในเกษตรทฤษฎีใหม่	2.97	3.14	-0.639	0.525
การบัญชีเพื่อเกษตรกร	2.84	3.00	-0.621	0.536
คอมพิวเตอร์เพื่อเกษตรกร	2.46	3.05	-2.03	0.045*
การเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อเงินกู้	2.61	2.50	0.366	0.715
การรวมกลุ่มของเกษตรกรในการค้าขาย	2.95	3.21	-0.904	0.368
ต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง				
ภาษาอังกฤษเพื่อเกษตรกร	2.46	3.02	-1.922	0.057

* หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 10 พบว่า คะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาเกี่ยวกับการส่งออกสินค้าเกษตรและคอมพิวเตอร์เพื่อการเกษตรของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยลงพื้นที่สำรวจพบว่าเกษตรกรที่เป็นเพศหญิงเห็นว่า การส่งออกสินค้าเกษตรเป็นการแก้ปัญหาราคาสินค้าเกษตรตกต่ำระยะยาวและเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนอีกทั้งนำเงินตราเข้าประเทศสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องอำนวยความสะดวกเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน จะเห็นได้จากตารางที่ 10 ว่านัยสำคัญในหัวข้อเรื่องคอมพิวเตอร์เพื่อเกษตรกรของเกษตรกรที่จำแนกโดยเพศหญิงสอดคล้องกัน อันเนื่องมาจากผู้ถูกสัมภาษณ์ เป็นเกษตรกรที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาและ

ปริญญาตรี และบางคนเคยเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อเกี่ยวกับธุรกิจการเกษตรมาบ้าง จึงทำให้มีแนวคิดด้านหน้าและทันสมัย จึงต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อเรื่อง การส่งออกและคอมพิวเตอร์เพื่อเกษตรกร โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจากเพศชาย ที่ระดับ 0.05 แบบสำหรับคะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาอื่น ๆ ของเพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่ต้องการฝึกอบรมและสถานภาพครอบครัว

หัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม	สถานภาพครอบครัว				F-test	Sig.
	โสด	สมรส	หม้าย	หย่าร้าง		
ความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจการเกษตร	2.36	2.90	3.06	3.57	1.035	0.380
การส่งเสริมตลาดเกษตร	2.73	2.89	2.88	3.29	0.224	0.880
การกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค	2.73	2.91	3.44	3.86	1.440	0.235
การส่งออกสินค้าเกษตร	2.91	2.59	2.94	3.29	0.679	0.567
การแปรรูปสินค้าเกษตร	2.82	2.83	3.13	3.57	0.649	0.585
การส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่น	2.91	2.72	3.44	4.29	3.145	0.028*
การจัดการฟาร์มเชิงธุรกิจ	2.64	2.67	3.06	3.71	1.309	0.275
การออกแบบบรรจุภัณฑ์	2.45	2.73	3.13	3.43	0.850	0.470
ธุรกิจใหม่ในเกษตรทฤษฎีใหม่	3.09	2.95	3.19	3.57	0.464	0.708
การบัญชีเพื่อเกษตรกร	2.64	2.85	3.06	3.43	0.603	0.614
คอมพิวเตอร์เพื่อเกษตรกร	2.73	2.56	2.88	3.43	0.820	0.485
การเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อเงินกู้	2.64	2.62	2.19	2.71	0.390	0.760
การรวมกลุ่มของเกษตรกรในการค้าขาย	2.73	3.06	3.00	3.43	0.305	0.822
ต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง						
ภาษาอังกฤษเพื่อเกษตรกร	3.09	2.57	2.69	3.00	0.484	0.694

* หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 11 พบว่า คะแนนความต้องการฝึกรอบรมในเนื้อหาเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่นของผู้ที่มีสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการสำรวจวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า เกษตรกรที่มีสถานภาพที่หย่าร้างหม้าย และเป็น โสดมีความต้องการเข้ารับการฝึกรอบรมในหัวข้อเรื่อง การส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่นมากที่สุด ซึ่งไม่มีภาระผูกพันกับครอบครัว เห็นว่าในพื้นที่ตำบลเวียงของเป็นแหล่งเกษตรกรรมที่มีความอุดมสมบูรณ์บนทำเลที่ตั้งกลุ่มแม่น้ำกวัง อีกทั้งเป็นแหล่งวัฒนธรรมโบราณของชนชาติของ ไต ลื้อ เช่น วัดพระยืนอายุ 1,400 ปี แหล่งผ้าทอขึ้นชื่อแหล่งหัตถกรรมพื้นบ้านเมืองลำพูน การทำแปลงเกษตรอินทรีย์ ทำไร่นาสวนผสม เกษตรทฤษฎีใหม่ เป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ อีกทั้งอยู่ใกล้กับวัดพระธาตุหริภุญชัยวรมหาวิหารเพียง 50 เมตร โดยมีปัจจัยภายนอกที่ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมถนนสายวัฒนธรรม มีศักยภาพในแหล่งท่องเที่ยวสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกษตรกรกลุ่มที่หย่าร้าง หม้ายและโสด เห็นว่า ถ้ามีนักท่องเที่ยวจากต่างถิ่นมาเรื่อยๆก็มีโอกาสพบคู่ครอง และเปิด โอกาสให้กับชีวิตตัวเองมากขึ้น ส่วนเกษตรกรที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีภาระผูกพันของครอบครัวเห็นว่า ในหัวข้อเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่นมีความสนใจระดับปานกลาง สำหรับคะแนนความต้องการฝึกรอบรมในเนื้อหาอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหา
ที่ต้องการฝึกอบรมและกลุ่มอายุ

หัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม	กลุ่มอายุ			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 50 ปี	50 - 60 ปี	มากกว่า 60 ปี		
ความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจการเกษตร	2.83	3.06	2.50	1.019	0.364
การส่งเสริมตลาดเกษตร	3.06	2.94	2.38	1.334	0.268
การกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค	3.11	3.03	2.81	0.222	0.802
การส่งออกสินค้าเกษตร	2.49	2.88	2.50	0.902	0.409
การแปรรูปสินค้าเกษตร	2.83	3.05	2.56	0.744	0.478
การส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่น	2.91	3.09	2.31	1.715	0.185
การจัดการฟาร์มเชิงธุรกิจ	2.86	2.80	2.56	0.221	0.802
การออกแบบบรรจุภัณฑ์	2.71	2.94	2.44	0.747	0.476
ธุรกิจใหม่ในเกษตรทฤษฎีใหม่	3.29	3.02	2.56	1.376	0.257
การบัญชีเพื่อเกษตรกร	3.11	2.85	2.63	0.825	0.441
คอมพิวเตอร์เพื่อเกษตรกร	2.86	2.71	2.13	1.322	0.271
การเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อเงินกู้	2.83	2.45	2.50	0.734	0.482
การรวมกลุ่มของเกษตรกรในการ ค้าขายต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง	3.11	3.09	2.69	0.496	0.610
ภาษาอังกฤษเพื่อเกษตรกร	2.91	2.66	2.13	1.458	0.237

จากตารางที่ 12 พบว่า คะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาต่าง ๆ ของ
ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มอายุที่ต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหา
ที่ต้องการฝึกอบรมและระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกร

หัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม	ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกร			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 13 ปี	13 - 23 ปี	มากกว่า 23 ปี		
ความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจการเกษตร	3.03	3.13	2.22	3.400	0.037*
การส่งเสริมตลาดเกษตร	3.18	3.02	2.13	4.581	0.012*
การกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค	3.13	3.20	2.43	2.319	0.103
การส่งออกสินค้าเกษตร	2.84	2.75	2.39	0.644	0.527
การแปรรูปสินค้าเกษตร	3.05	3.00	2.48	1.226	0.297
การส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่น	2.89	3.13	2.52	1.311	0.274
การจัดการฟาร์มเชิงธุรกิจ	2.76	3.07	2.13	3.408	0.037*
การออกแบบบรรจุภัณฑ์	2.97	2.87	2.35	1.283	0.281
ธุรกิจใหม่ในเกษตรทฤษฎีใหม่	3.50	2.96	2.43	4.176	0.018*
การบัญชีเพื่อเกษตรกร	3.32	2.91	2.17	5.559	0.005*
คอมพิวเตอร์เพื่อเกษตรกร	2.92	2.82	1.91	3.811	0.025*
การเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อ เงินกู้	2.92	2.44	2.30	1.589	0.209*
การรวมกลุ่มของเกษตรกรในการ ค้าขายต่อตรงกับพ่อค้าคนกลาง	3.24	3.20	2.35	3.057	0.051
ภาษาอังกฤษเพื่อเกษตรกร	2.92	2.69	2.17	1.729	0.182

* หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 13 พบว่า เกษตรกรกลุ่มที่ถูกจำแนกตามระยะเวลาประกอบอาชีพเกษตรกรเป็นเวลา 13-23 ปี เห็นว่าต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อเรื่อง ความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจการเกษตรและการจัดการฟาร์มเชิงธุรกิจ แตกต่างจากเกษตรกรกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยให้เหตุผลว่า การประกอบการทำเกษตรกรรมที่ผ่านมาไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรอันเนื่องมาเกษตรกรมีความเชี่ยวชาญในการผลิตโดยอาศัยประสบการณ์แต่ขาดความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจ ด้านวิชาการ ขาดการวางแผน อีกทั้งเกษตรกรกลุ่มนี้ยังเห็นว่าถ้ามีความรู้เรื่องการจัดการ

ฟาร์มก็จะส่งผลให้ผลผลิตนั้นมีคุณภาพและราคาสูง ทำให้เสียเปรียบพ่อค้าคนกลาง ประกอบกับการทำเกษตรกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยการผลิตเกษตรกรรมที่ดี (จีเอพี) จึงทำให้เกษตรกรกลุ่มนี้มีความต้องการเข้ารับการศึกษาอบรมในหัวข้อดังกล่าว

ส่วนเกษตรกรกลุ่มที่ถูกจำแนกตามโดยระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นเวลาไม่เกิน 13 ปี ต้องการเข้ารับการศึกษาอบรมเรื่องการส่งเสริมตลาดเกษตรทำการผลิต โดยนำหลักการของธุรกิจเกษตรทฤษฎีใหม่ และเห็นว่าจะมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบันทึกบัญชี เพื่อให้เกษตรกรทราบต้นทุนที่แท้จริงของการทำธุรกิจการเกษตร โดยใช้คอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศเพื่อเกษตรกร และที่สำคัญเกษตรกรเห็นว่าการเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อเงินกู้เป็นหัวข้อที่น่าสนใจเนื่องจากเกษตรกรจะได้ทราบถึงการวางแผนธุรกิจซึ่งจะเป็นกำหนดและควบคุมทิศทางในการดำเนินกิจการ ซึ่งจะเห็นได้จากความต้องการฝึกอบรมจากรายที่ 13 และเกษตรกรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 50 ปี (ตารางที่ 12)

ส่วนหัวข้อที่จะจัดฝึกอบรมอื่นๆ เกษตรกรที่ถูกจำแนกโดยระยะเวลาประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ เรื่องการกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค การส่งออกสินค้าเกษตร การแปรรูปสินค้าเกษตร การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงท้องถิ่น การรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อการต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง และภาษาอังกฤษเพื่อเกษตรกร ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยถูกอธิบายจากข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยแบบสอบถาม

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหา
ที่ต้องการฝึกอบรมและวุฒิการศึกษาสูงสุด

หัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม	วุฒิการศึกษาสูงสุด			F-test	Sig.
	ประถมศึกษา ปีที่ 6 หรือต่ำกว่า	มัธยม ศึกษา	อนุปริญญา หรือสูงกว่า		
ความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจการเกษตร	2.75	3.03	3.30	1.225	0.298
การส่งเสริมตลาดเกษตร	2.75	2.97	3.30	1.217	0.300
การกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค	2.78	3.28	3.50	2.404	0.095
การส่งออกสินค้าเกษตร	2.51	2.76	3.30	2.107	0.126
การแปรรูปสินค้าเกษตร	2.57	3.34	3.45	4.518	0.013*
การส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่น	2.70	3.17	3.35	1.921	0.151
การจัดการฟาร์มเชิงธุรกิจ	2.69	2.76	3.15	0.753	0.473
การออกแบบบรรจุภัณฑ์	2.63	2.83	3.35	1.701	0.187
ธุรกิจใหม่ในเกษตรทฤษฎีใหม่	2.84	3.17	3.50	1.800	0.170
การบัญชีเพื่อเกษตรกร	2.73	3.03	3.25	1.352	0.263
คอมพิวเตอร์เพื่อเกษตรกร	2.46	2.66	3.40	3.036	0.052
การเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อเงินกู้	2.25	2.93	3.10	3.633	0.030*
การรวมกลุ่มของเกษตรกรในการ	2.79	3.17	3.70	2.935	0.057
ค้าขายต่อตรงกับพ่อค้าคนกลาง					
ภาษาอังกฤษเพื่อเกษตรกร	2.40	2.69	3.50	4.140	0.018*

* หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 14 พบว่า คะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาเกี่ยวกับการแปรรูปสินค้าเกษตร การเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อเงินกู้ และภาษาอังกฤษเพื่อเกษตรกรของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในกลุ่มอนุปริญญาขึ้นไป อันเนื่องมาจากเกษตรกรส่วนใหญ่กลุ่มนี้เป็นข้าราชการ บำนาญต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเนื่องจากไม่มีความรู้เกี่ยวข้องกับเกษตร ได้แก่ ข้าราชการครู ทหาร ตำรวจ เจ้าหน้าที่สรรพสามิต เจ้าหน้าที่ที่ดิน พนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งทำการเกษตรในช่วงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ ตอนเย็นหลังเลิกงานเป็นงานอดิเรกในช่วงรับราชการที่ผ่านมา โดยมีพื้นที่ทำ

การเกษตรเฉลี่ยคนละ 1-2ไร่ เกษตรกรกลุ่มนี้ให้การสัมภาษณ์ถึงจุดอ่อนของสินค้าเกษตรว่าเป็นสินค้าเน่าเสียง่าย มูลค่าต่ำ เพราะฉะนั้นการเพิ่มมูลค่าโดยการแปรรูปจะทำให้สินค้าเกษตรมีมูลค่าที่สูงขึ้นสามารถเก็บไว้ได้นานเพื่อส่งออก และนำออกมาขายนอกฤดูการเพื่อให้ได้ราคาที่สูงขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับคะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่ต้องการฝึกอบรมและประสบการณ์การฝึกอบรมด้านการจัดการธุรกิจการเกษตร

หัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม	ประสบการณ์การฝึกอบรม		t-test	Sig.
	เคย	ไม่เคย		
ความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจการเกษตร	3.74	2.71	9.703	0.002*
การส่งเสริมตลาดเกษตร	3.65	2.71	8.630	0.004*
การกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค	3.78	2.84	7.788	0.006*
การส่งออกสินค้าเกษตร	3.65	2.47	11.860	0.001*
การแปรรูปสินค้าเกษตร	3.70	2.72	8.275	0.005*
การส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่น	3.83	2.71	10.806	0.001*
การจัดการฟาร์มเชิงธุรกิจ	3.74	2.55	13.103	0.000*
การออกแบบบรรจุภัณฑ์	3.74	2.57	11.439	0.001*
ธุรกิจใหม่ในเกษตรทฤษฎีใหม่	3.91	2.82	11.385	0.001*
การบัญชีเพื่อเกษตรกร	3.70	2.70	10.966	0.001*
คอมพิวเตอร์เพื่อเกษตรกร	3.43	2.48	7.638	0.007*
การเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อเงินกู้	3.13	2.43	4.005	0.048*
การรวมกลุ่มของเกษตรกรในการค้าขาย	3.91	2.83	9.937	0.002*
ต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง				
ภาษาอังกฤษเพื่อเกษตรกร	3.48	2.46	8.580	0.004*

* หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 15 พบว่าคะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาต่าง ๆ ทุกเนื้อหาของผู้ที่เคยและไม่เคยผ่านการฝึกอบรมด้านการจัดการธุรกิจการเกษตร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่าเกษตรกรที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมแล้วต้องการเข้ารับการฝึกอบรมอีก

ส่วนที่ 3 ลักษณะการฝึกอบรม

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความสนใจที่จะเข้าฝึกอบรม

ความสนใจที่จะเข้าฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
สนใจ	78	67.2
ไม่สนใจ	38	32.8
รวม	116	100.0

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจจะเข้าฝึกอบรม จำแนกตามลักษณะการเข้าฝึกอบรมเมื่อมีค่าใช้จ่ายหัวข้อละ 100 บาท

ลักษณะการเข้าฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
ทุกหัวข้อ	18	15.5
บางหัวข้อ	98	84.4
รวม	116	100.0

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจจะเข้าฝึกอบรมบางหัวข้อ จำแนกตามจำนวนหัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม

จำนวนหัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 หัวข้อ	103	88.8
6 – 10 หัวข้อ	11	9.48
11 – 13 หัวข้อ	2	1.7
รวม	116	100.0

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจจะเข้าฝึกอบรม จำแนกตามสถานที่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเหมาะสมในการจัดฝึกอบรม

สถานที่ที่เหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ
ภายในจังหวัดลำพูน	100	86.2
ภาคเหนือตอนบน	10	8.6
ภาคกลางและภาคตะวันตก	1	0.8
ภาคตะวันออก	2	1.6
อื่น ๆ	3	2.5
รวม	116	100.0

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจจะเข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามวิทยาการที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเหมาะสมในการจัดฝึกอบรม

วิทยาการที่เหมาะสม	จำนวน (N = 116)	ร้อยละ*
บุคลากรที่มีประสบการณ์จริงในเรื่องนั้น ๆ	55	70.5
นักวิชาการที่ทำงานด้านนั้นมานาน	34	43.6
เกษตรกรดีเด่น	28	35.9
เจ้าของธุรกิจการเกษตร	22	28.2
อาจารย์ในมหาวิทยาลัย	15	19.2
อื่น ๆ	1	1.3

* ผลรวมมากกว่า 100.0 เนื่องจากสามารถเลือกตอบได้หลายข้อ

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจจะเข้ารับการฝึกอบรม
จำแนกตามจำนวนวันที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเหมาะสมในการจัดฝึกอบรม

จำนวนวันที่เหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ
1 วัน	24	20.6
2 วัน	69	59.4
3 วัน	21	18.1
4 วัน	-	-
5 วัน	2	1.7
รวม	116	100.0

จากตารางที่ 16 – 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สนใจที่จะเข้าฝึกอบรม ในเนื้อหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการธุรกิจการเกษตร จำนวน 116 คน คิด ถ้ามี่ค่าใช้จ่าย หัวข้อละ 100 บาท ส่วนใหญ่ต้องการอบรมบางหัวข้อ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 และ ต้องการอบรมทุกหัวข้อ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ซึ่งที่ผู้ตอบว่าต้องการอบรมบางหัวข้อนั้น จำนวนหัวข้อที่ต้องการอบรมส่วนใหญ่ คือ 1 – 5 หัวข้อ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 หัวข้อเรื่องที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด โดยจำแนกตามเนื้อหา ได้แก่ 1) การรวมกลุ่มเกษตรกรในการค้าขายเพื่อต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง ค่าเฉลี่ย 3.04 จากคะแนน 5 อยู่ในระดับ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมาก 2) การกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค ค่าเฉลี่ย 3.03 จากคะแนน 5 เกษตรกรต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมาก 3) ธุรกิจโนเกษตรทฤษฎีใหม่ ค่าเฉลี่ย 3.03 จากระดับ 5 เกษตรกรต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมาก 4) การส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่น ค่าเฉลี่ย 2.93 จาก ระดับ 5 เกษตรกรต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับปานกลาง 5) ความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจ การเกษตร ค่าเฉลี่ย 2.91 จากระดับ 5 เกษตรกรต้องการเข้ารับการฝึกอบรมปานกลาง

สถานที่ ที่ผู้สนใจเข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสม คือ สถานที่ภายใน จังหวัดลำพูน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 86.2 โดยเห็นว่าวิทยากรที่เหมาะสม 3 อันดับแรกคือ บุคลากรที่มีประสบการณ์จริงในเรื่องนั้น ๆ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 นักวิชาการที่ทำงาน ด้านนั้นมานาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และเกษตรกรดีเด่น จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อย ละ 35.9 สำหรับจำนวนวันที่เหมาะสม ส่วนใหญ่เห็นว่า 2 วัน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมาคือ 1 วัน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และ 3 วัน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ตามลำดับ

บทที่ 5 สรุปผลและอภิปรายการศึกษา

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยนี้สามารถสรุปผลออกได้เป็น 3 ประเด็นคือ สถานภาพส่วนบุคคลของเกษตรกรผู้ตอบแบบสอบถาม ความต้องการในการฝึกอบรม และลักษณะการฝึกอบรมที่เกษตรกรใน ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนต้องการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สถานภาพส่วนบุคคลของเกษตรกรใน ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 เพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 มีสถานภาพสมรส จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมาคือสถานภาพหม้าย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 โสด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และหย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

เกษตรกรมีอายุเฉลี่ย 55.6 ปี อายุต่ำสุด 32 ปี สูงสุด 85 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 50 – 60 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือกลุ่มอายุต่ำกว่า 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และมากกว่า 67 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

เกษตรกรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมประเภทไม้ผล จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมา คือประเภททำนา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 เลี้ยงสัตว์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และหัตถกรรม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ ส่วนประเภทอาชีพเกษตรกรรมที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พ่อค้าคนกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยคือ 16.7 ปี ระยะเวลาต่ำสุดคือ 1 ปี สูงสุดคือ 34 ปี โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม 13 – 23 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือต่ำกว่า 13 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 และมากกว่า 23 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ตามลำดับ

เกษตรกรส่วนใหญ่มีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน 3,001 -5,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมาคือ รายได้มากกว่า 10,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 รายได้ต่ำกว่า 3,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รายได้ 5,001 – 8,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และรายได้ 8,001 – 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

เกษตรกรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ไม่ได้เรียนหนังสือ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 อนุปริญญา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

เกษตรกรส่วนใหญ่ ไม่เคยฝึกอบรมด้านการจัดการธุรกิจการเกษตร จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 และเคยฝึกอบรม จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8

ความต้องการของเกษตรกรในการฝึกอบรม

ความต้องการของเกษตรกรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมโดยจำแนกตามเนื้อหาที่ความต้องการฝึกอบรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการฝึกอบรมเนื้อหาในด้านต่างๆ ในระดับปานกลางทุกเนื้อหา

ความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเนื้อหาที่ต้องการฝึกอบรม และเพศความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาเกี่ยวกับการส่งออกสินค้าเกษตรและคอมพิวเตอร์เพื่อการเกษตรของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับคะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจการเกษตร การส่งเสริมตลาดเกษตร การกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค การส่งออกสินค้าเกษตร การแปรรูปสินค้าเกษตร การส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่น การจัดการฟาร์มเชิงธุรกิจการออกแบบบรรจุภัณฑ์ ธุรกิจใหม่ในเกษตรทฤษฎีใหม่ การบัญชีเพื่อเกษตรกร คอมพิวเตอร์เพื่อเกษตรกร การเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อเงินกู้ การรวมกลุ่มของเกษตรกรในการค้าขายต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง ภาษาอังกฤษเพื่อเกษตรกรของเพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน

ความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่ต้องการฝึกอบรม และสถานภาพครอบครัวพบว่า คะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่นของผู้ที่มีสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับคะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจการเกษตร การส่งเสริมตลาดเกษตร การกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค การส่งออกสินค้าเกษตร การแปรรูปสินค้าเกษตร การส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่น การจัดการฟาร์มเชิงธุรกิจการ

ออกแบบบรรจุภัณฑ์ ธุรกิจเกษตรทฤษฎีใหม่ การบัญชีเพื่อเกษตรกร คอมพิวเตอร์เพื่อเกษตรกร การเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อเงินกู้ การรวมกลุ่มของเกษตรกรในการค้าขายต่อตรงกับพ่อค้าคนกลางภาษาอังกฤษเพื่อเกษตรกร ไม่มีความแตกต่างกัน

ความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่ต้องการฝึกอบรมและกลุ่มอายุพบว่า คะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มอายุที่ต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่ต้องการฝึกอบรมและระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมพบว่า คะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานด้านธุรกิจการเกษตร การส่งเสริมตลาดเกษตร การจัดการฟาร์มเชิงธุรกิจ ธุรกิจเกษตรทฤษฎีใหม่ การบัญชีเพื่อเกษตรกร คอมพิวเตอร์เพื่อเกษตรกร และการเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อเงินกู้ ของผู้ที่มีระยะเวลาการประกอบอาชีพเกษตรกรรมต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับคะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาที่ต้องการฝึกอบรมและวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า คะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาเกี่ยวกับการแปรรูปสินค้าเกษตร การเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อเงินกู้ และภาษาอังกฤษเพื่อเกษตรกรของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับคะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ความต้องการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหา ที่ต้องการฝึกอบรมและประสบการณ์การฝึกอบรมด้านการจัดการธุรกิจการเกษตร พบว่าคะแนนความต้องการฝึกอบรมในเนื้อหาต่าง ๆ ทุกเนื้อหาของผู้ที่เคยและไม่เคยผ่านการฝึกอบรมด้านการจัดการธุรกิจการเกษตร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ลักษณะการฝึกอบรม

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความสนใจที่จะเข้าฝึกอบรม สนใจ จำนวน 78 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.2 ไม่สนใจจำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจจะเข้าฝึกอบรม จำแนกตามลักษณะการเข้าฝึกอบรมเมื่อมีค่าใช้จ่ายหัวข้อละ 100 บาท ทุกหัวข้อจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.1 บางหัวข้อจำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 76.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจจะเข้าฝึกอบรมบางหัวข้อจำแนกตามจำนวนหัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม 1 – 5 หัวข้อ จำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 78.3 ต้องการฝึกอบรม 6 – 10 หัวข้อ จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.3 และต้องการฝึกอบรม 11 – 13 หัวข้อ จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.3

เกษตรกรที่มีความสนใจจะเข้าฝึกอบรม จำแนกตามสถานที่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเหมาะสมในการจัดฝึกอบรมได้แก่ภายในจังหวัดลำพูนจำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 79.5 ภาคเหนือตอนบนจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 12 ภาคกลางและภาคตะวันตกจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.3 ภาคตะวันออกจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6 และอื่น ๆ จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.8

ความต้องการของเกษตรกรที่มีความสนใจจะเข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามวิทยาการที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเหมาะสมในการจัดฝึกอบรมบุคลากรที่มีประสบการณ์จริงในเรื่องนั้น ๆ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 นักวิชาการที่ทำงานด้านนั้นมานานจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 เกษตรกรดีเด่นจำนวน 28 คนจำนวน 35.9 ราย เจ้าของธุรกิจการเกษตรจำนวน 22 รายคิดเป็นร้อยละ 28.2 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.2 อื่น ๆ จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.3

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การจัดการฝึกอบรมให้แก่เกษตรกรในเขตตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ควรมีขึ้นในทุกๆปีในช่วงระยะเวลาออกการเก็บเกี่ยวผลผลิตของ ไม้ผล เนื่องจากเกษตรกรส่วนใหญ่ทำเกษตรกรรมประเภทไม้ผล ได้แก่ ลำไย ลิ้นจี่ ซึ่งเก็บเกี่ยวผลผลิตในช่วงเดือน กรกฎาคม – สิงหาคม ของทุกปี
2. ในการจัดการฝึกอบรมให้แก่เกษตรกรในเขตตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ควรมีการกำหนดหัวข้อของการฝึกอบรมในเรื่องการจัดการธุรกิจเกษตร ให้ตอบสนองความต้องการฝึกอบรม โดยพิจารณาถึงสภาพส่วนบุคคล ของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม เป็นเกณฑ์ในการกำหนด
3. การกำหนดระยะเวลาฝึกอบรมให้แก่เกษตรกรในเขตตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนควรกำหนดไว้ประมาณ 2 วัน
4. สถานที่ที่จัดการฝึกอบรมให้แก่เกษตรกรในเขตตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ควรเป็นสถานที่ภายในจังหวัดลำพูน เช่น โรงแรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เบื่อหน่าย และได้บรรยากาศแตกต่างแหล่งเกษตรกรรมที่เกษตรกรทำการเกษตร และควรให้มีนันทนาการความบันเทิงให้เกษตรกรหลังการฝึกอบรม
5. สำหรับผู้วิจัยคนต่อไป ผู้ศึกษาขอเสนอแนะให้มีการวิจัยต่อเนื่องโดยทำการทดสอบความรู้ของเกษตรกรในเรื่องธุรกิจการเกษตรก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและหลังเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อหาความการแปลงคะแนนของเกษตรกรในเขตตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

บรรณานุกรม

- กาญจนา คำสุวรรณ และ นิตยา เสาร์มณี. 2521. จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: การเวก .
- กิตติพงษ์ ถือสัตย์. 2530. การตลาด. กรุงเทพฯ: อรุณสภาคลาดพร้าว.
- จำเนียร ช่วงโชติ. 2515. จิตวิทยาการรับรู้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉัตรชัย ดวงรัตน์พันธ์. 2546. การบริหารการผลิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชัยยาพร ชินชาบุทร. 2520. การพัฒนาธุรกิจไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธานี พันธุมาวิน. 2537. ธุรกิจเกษตร. กรุงเทพฯ: ประสานมิตร.
- ดวงเดือน กลางกัลยา. 2537. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: มิ่งมิตร.
- ผ่องพันธ์ กลางกัลยาสมิตร. 2539. การบริการการผลิต. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์.
- รัตนา สายคณิต. 2548. การส่งเสริมการทำงานเกษตรกร. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยกิจ.
- ลลิตทิพย์ เรื่องตระกูล. 2536. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: จงเจริญการพาณิชย์.
- ศักดิ์ดา ปางประทานพร. 2535. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมการเผ่าถ่าน
ทำไม้. กรุงเทพฯ: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2535. เกษตรกรรายย่อย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรสมัย.
- สมภพ เรื่องตระกูล. 2544. การวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มชาวบ้านในการทำนา. ขอนแก่น:
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนันต์ สำอางกุล. 2536. การประเมินการฝึกอบรมของวงกลุ่มเกษตรกรสาขาพืชปี 2543. กรุงเทพฯ:
ศูนย์ส่งเสริมการฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิตร อวาทะกุล. 2537. ฝึกอบรม: คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล = The management of
training and personal development. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการของเกษตรกรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการธุรกิจเกษตร
 กรณีศึกษา ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
 ภายใต้การสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ
 ประสานงานโดย นายนิติธร วงศ์เชษฐา

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือก ถ้าไม่มีข้อความที่ท่าน
 ต้องการโปรดเขียนรายละเอียดครุสิ่งที่ต้องการลงใน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. สถานภาพการสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย 4. หย่าร้าง

3. อายุ..... ปี

4. ปัจจุบันท่านประกอบอาชีพเกษตรกรรมประเภท.....

เป็นระยะเวลา ปี

5. รายได้รวมในครัวเรือนเฉลี่ยเดือนละ

- ต่ำกว่า 3,000 บาท 3,001-5,000 บาท 5,001-8,000 บาท
 8,001-10,000 บาท มากกว่า 10,000 บาท

6. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ไม่ได้เรียนหนังสือ ประถมศึกษาปีที่ 4 ประถมศึกษาปีที่ 6
 มัธยมศึกษาปีที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 6 อนุปริญญา
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

7. ท่านเคยฝึกอบรมด้านการจัดการธุรกิจการเกษตรหรือไม่

- ไม่เคย เคย

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในแต่ละหัวข้อเรื่องที่ท่านสนใจตามลำดับความต้องการ
 เข้ารับการศึกษาอบรมจากมากไปหาน้อย

- 5 หมายถึง เป็นหัวข้อต้องการฝึกอบรมมากที่สุด
 4 หมายถึง เป็นหัวข้อต้องการฝึกอบรมมาก
 3 หมายถึง เป็นหัวข้อต้องการฝึกอบรมปานกลาง
 2 หมายถึง เป็นหัวข้อต้องการฝึกอบรมน้อย
 1 หมายถึง เป็นหัวข้อต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านเนื้อหาการฝึกอบรม

เรื่อง	5	4	3	2	1
ความรู้พื้นฐานทางด้านธุรกิจการเกษตร					
การส่งเสริมตลาดเกษตร					
การกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค					
การส่งออกสินค้าเกษตร					
การแปรรูปสินค้าเกษตร					
การส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่น					
การจัดการฟาร์มเชิงธุรกิจ					
การออกแบบบรรจุภัณฑ์					
การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร					
การจัดการเกษตรอุตสาหกรรมครัวเรือน					
ธุรกิจใหม่ในเกษตรทฤษฎีใหม่					
การเพิ่มผลผลิต					
ระบบขนส่งเพื่อลดต้นทุน					
การบัญชีเพื่อเกษตรกร					
คอมพิวเตอร์เพื่อเกษตรกร					
การเขียนแผนธุรกิจเพื่อขอสินเชื่อ					
อินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการค้าของเกษตรกร					
ภาษาอังกฤษเพื่อเกษตรกร					

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือกเพียงข้อเดียว

ถ้าไม่มีข้อความที่ท่านต้องการ โปรดเขียนรายละเอียดระบุสิ่งที่ต้องการลงใน

ตอนที่ 3 ลักษณะการฝึกอบรม

ในกรณีที่ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องต่อไปนี้อย่างไร

1. สถานที่จัดฝึกอบรมที่เหมาะสม

- ภายในจังหวัดลำพูน
- ภาคเหนือตอนบน
- ภาคกลางและภาคตะวันตก
- ภาคตะวันออก
- อื่นๆ

2. วิทยากรที่เหมาะสม

- บุคลากรที่มีประสบการณ์จริงในเรื่องนี้
- นักวิชาการที่ทำงานด้านนี้มานาน
- อาจารย์มหาวิทยาลัย
- เกษตรกรดีเด่น
- เจ้าของธุรกิจการเกษตร
- อื่นๆ

3. จำนวนวันที่ที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรม

- 1 วัน
- 2 วัน
- 3 วัน
- 4 วัน
- 5 วัน

4. ท่านมีความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งบ้างหรือไม่

- สนใจ
- ไม่สนใจ

5. ถ้าการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อท่านต้องเสียค่าใช้จ่ายหัวข้อละ 100 บาท ท่านคิดว่าท่านจะสนใจเข้ารับการฝึกอบรมกี่หัวข้อ

- ทั้งหมด
- จำนวน หัวข้อ



ภาคผนวก ข

แบบสัณฐานณ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ความต้องการของเกษตรกรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการธุรกิจการเกษตร
 กรณีศึกษา ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
 ประสานงานโดย นายนิติธร วงศ์เชษฐา
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วันที่ ชื่อเกษตรกร

ที่อยู่..... หมู่ที่ เวลาสัมภาษณ์

นัยสำคัญที่แตกต่างจากโดย ระดับนัยสำคัญ.....

หัวข้อเรื่อง

1) สาเหตุที่ต้องการฝึกอบรม

.....

.....

.....

2) ความคิดเห็นในการฝึกอบรม

.....

.....

.....

3) ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

4) ข้อมูลส่วนบุคคล (เพิ่มเติม)

.....

.....

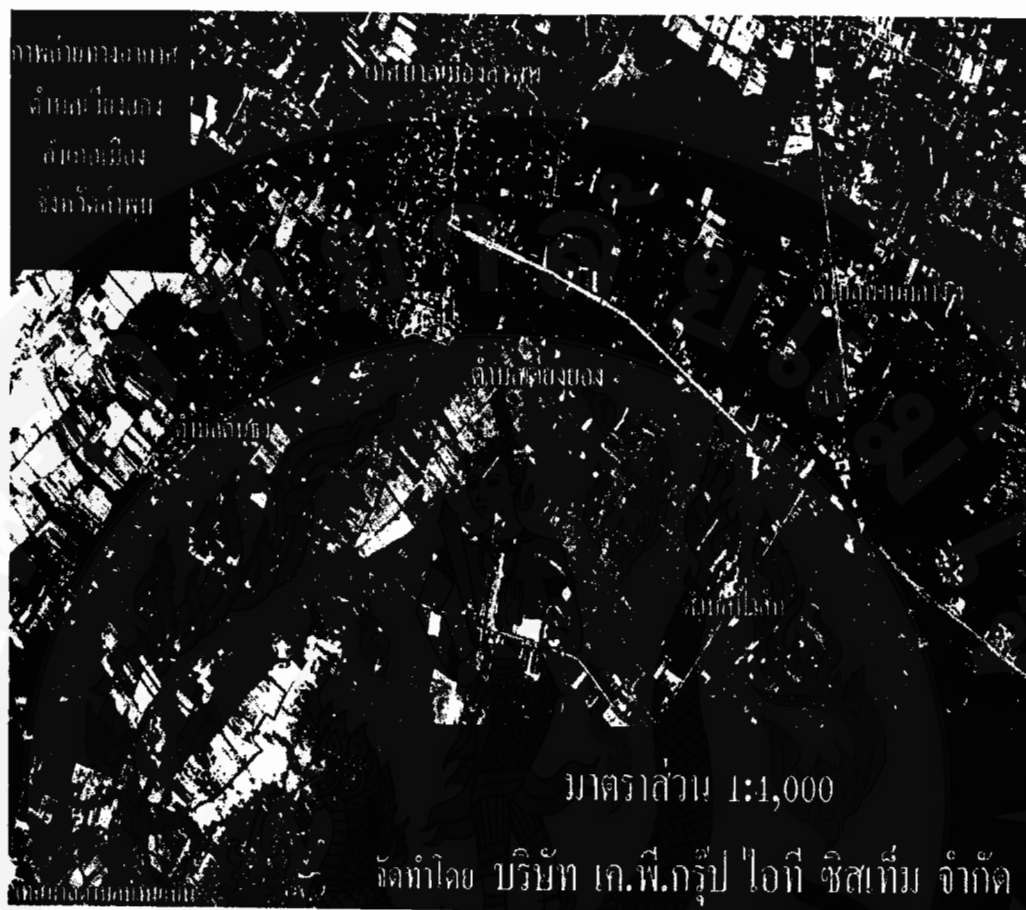
.....

.....



ภาคผนวก ค

แผนที่ ตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน





ภาคผนวก ก

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายนิติธร วงศ์เชษฐา
วัน เดือน ปี	วันอังคารที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2521
ภูมิลำเนา	อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2536 จบมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์ วิทยาลัย พ.ศ. 2541 จบมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์ วิทยาลัย พ.ศ. 2545 จบปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2545 สำนักงานเอเชียการบัญชีและธุรกิจ จังหวัดลำพูน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล พ.ศ. 2547 องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ จังหวัดลำพูน ตำแหน่ง ที่ปรึกษา ฝ่ายพัฒนาวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2547 พรรคไทยรักไทย จังหวัดลำพูน ตำแหน่ง ที่ปรึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนายุทธศาสตร์ พ.ศ. 2548 บริษัท บ้านจั่นแลนด์ จังหวัดอุดรธานี ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายวิเคราะห์และพัฒนาโครงการ พ.ศ. 2548-ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ตำแหน่ง อาจารย์