



ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการในการจัดการ เรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ณรงค์ฤทธิ์ นีละโยธิน* สุวรรณานา นาควินุลย์วงศ์**

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งเป็นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศไทยที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งการพัฒนาชุมชนที่ประสบความสำเร็จจะสามารถสร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้ จะมีเงื่อนไขหรือตัวแปรที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ของชุมชนและการมีส่วนร่วมในชุมชน ดังนั้นหากชุมชนใดที่มีการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้จะสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการจัดระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ ตั้งแต่การเตรียมการ การป้องกันปัญหา การขับเคลื่อนแผนชุมชน การแก้ปัญหาของชุมชน แนวทางดังกล่าวหากได้รับการขับเคลื่อนอย่างเหมาะสม ย่อมเป็นหนทางที่จะสามารถสร้างงานสร้างอาชีพ สร้างระบบเศรษฐกิจของชุมชนที่เข้มแข็งอันจะเป็นการส่งผลดีต่อประเทศชาติ ซึ่งหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับการจัดการอาชีวศึกษาในมิติการศึกษานอกระบบ นั่นคือการอาชีวศึกษาเป็นการให้ความรู้เรื่องอาชีพโดยคำนึงถึงพฤติกรรมการณ์เรียนของผู้เรียน (ชุมชน) เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล และชุมชน (Rupert and Edwin, 1978)

*นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ในการพัฒนาอาชีพให้กับชุมชน กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นชาวบ้านซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมากทั้งในเรื่องของการศึกษา พื้นฐานความรู้ อายุ การใช้รูปแบบของการฝึกอบรมที่เน้นกระบวนการจึงเป็นช่องทางที่จะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาอาชีพให้กับชุมชนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการเสริมสร้างทักษะของการเป็นวิทยากรกระบวนการ จึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงมหาดไทย ที่มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพโดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา, 2552) โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การอาชีพ การออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์การชุมชน รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์การชุมชน ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่ดังกล่าวได้แก่นักวิชาการพัฒนาชุมชน ซึ่งแต่เดิมเราจะคุ้นเคยกับคำเรียกว่า พัฒนาการ ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดติดกับชุมชนทั่วทั้งประเทศ เป็นผู้สร้างเสริมความรู้ ทักษะให้แก่ประชาชนในการนำไปสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างความเข้มแข็งให้กับตนเอง ชุมชน

และสังคม ซึ่งที่ผ่านมาทางสถาบันการพัฒนาชุมชนได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนานักวิชาการพัฒนาชุมชนเพื่อที่จะมีความพร้อมในการนำความรู้เทคโนโลยี และประสบการณ์ใหม่ๆ ไปถ่ายทอดสู่ชุมชน โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม

จากคำบรรยายลักษณะงานเชิงยุทธศาสตร์ของตำแหน่งงาน นักวิชาการพัฒนาชุมชนได้กำหนดความรับผิดชอบหลักของนักวิชาการพัฒนาชุมชนครอบคลุมมิติของการพัฒนาชุมชนที่หลากหลาย ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ มิติของการสนับสนุนและปฏิบัติการวิชาการ โดยกำหนดให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนต้องให้บริการวิชาการ อำนวยการในการถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการประยุกต์สู่การปฏิบัติ แก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน ชุมชน หน่วยงานต่างๆ และภาคีการพัฒนาในพื้นที่ นอกจากนี้ยังต้องศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ ออกแบบและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ออกแบบการพัฒนากิจกรรม และวิธีการส่งเสริมการจัดการความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน คิดค้น ริเริ่ม สร้างนวัตกรรม (เทคนิค วิชาการ และความรู้ใหม่) ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2552) ซึ่งเป็นงานฝึกอบรมแก่ชุมชน ดังนั้นนักวิชาการพัฒนาชุมชนจึงทำหน้าที่เสมือนเป็นวิทยากรกระบวนการในชุมชนนั่นเอง

ดังนั้น การที่ท้องถิ่นจะสามารถบริหารจัดการเพื่อรองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้ จำเป็นต้องได้รับการจัดการเรียนรู้ในชุมชนอย่างมีระบบจากวิทยากรกระบวนการในชุมชนที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อเป็นแกนหลักในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนอย่างมีส่วนร่วม ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการประยุกต์สู่การปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่าย



องค์กรชุมชน ชุมชน หน่วยงานต่างๆ และภาคีการพัฒนาในพื้นที่ ซึ่งมีบทบาทสำคัญยิ่งในการช่วยส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชน ปัจจุบันยังขาดความชัดเจน และขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของสังคมไทยในต้นแบบความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในชุมชนว่าควรสะท้อนปัจจัยใดบ้าง และมีต้นแบบอย่างไร ประเด็นของงานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นให้ความสนใจต่อการวิเคราะห์เพื่อการอธิบายในเชิงสาเหตุของความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการโดยพยายามสำรวจองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิด (Conceptualization) โดยใช้ทฤษฎีด้านพฤติกรรมมนุษย์ของ Lewin (Lewin's Theory) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมาเป็นผลมาจากองค์ประกอบภายในของบุคคลและสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของ Ajzen and Fishbein (Theory of Resoned Action) ที่เชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลมีสาเหตุมาจากเจตนาของแต่ละบุคคลที่จะกระทำต่อสิ่งที่สนใจเป็นสำคัญ ซึ่งเจตนาดังกล่าวมีสาเหตุมาจากอิทธิพลที่สำคัญ 2 ประการ คือ เจตคติต่อพฤติกรรม และอิทธิพลของสังคมหรือการได้รับการสนับสนุนจากสังคมให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen (Theory of Planed Behavior) ที่ว่านอกจากเจตคติต่อพฤติกรรม และอิทธิพลของสังคมที่ส่งผลต่อเจตนาและพฤติกรรมของบุคคลแล้ว ยังมีประเด็นสำคัญอีกหนึ่งประเด็นคือ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่ส่งผลต่อเจตนาและพฤติกรรมของบุคคล และทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตนของ Bandura (Self-Efficacy Theory) ที่กล่าวว่ามนุษย์ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมใด มีอิทธิพลจากสองประการคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งนำต้นแบบสมรรถนะของวิทยากรกระบวนการ (Facilitator Competency Model) ที่พัฒนาโดยสมาพันธ์แห่งวิทยากรกระบวนการนานาชาติ (International Association of Facilitator) และแนวคิดความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของ Gattiker and Larwood มาผสมผสานรวมกัน

สำหรับเป็นกรอบในการวิเคราะห์ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าการอธิบายความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการจะอธิบายได้จากการบูรณาการทฤษฎีด้านพฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตน และตัวแบบสมรรถนะของวิทยากรกระบวนการ น่าจะสอดคล้องกับสภาพของสังคมไทย ซึ่งหากตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนมีความชัดเจน ก็จะเป็นแนวทางที่เกิดประโยชน์ที่จะสามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรที่เป็นวิทยากรกระบวนการ และเป็นการสะท้อนทิศทางการพัฒนาอาชีพที่มีรากฐานจากชุมชนโดยมีวิทยากรกระบวนการเป็นกลไกสำคัญ

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการเป็นวิทยากรกระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชน
2. ตัวแบบความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ของนักวิชาการพัฒนาชุมชน มีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ในชุมชน
2. สร้างตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสำหรับการอธิบายความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน



ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย มีดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยข้าราชการของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งอยู่ในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน จำนวน 5, 146 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตของการศึกษาในเชิงเนื้อหาโดยการศึกษาทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ กำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาทั้งสิ้น 15 ตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 4 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 11 ตัวแปร ดังนี้

1.1 ตัวแปรแฝงด้านบุคลิก ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ ความรู้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการแบบมืออาชีพ การสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวกกระบวนการกลุ่มการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม การชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย และการคิดเชิงบวกและมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ

1.2 ตัวแปรแฝงด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ เครือข่าย นวัตกรรม งบประมาณ

1.3 ตัวแปรแฝงด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถแห่งตน

1.4 ตัวแปรแฝงด้านความมุ่งมั่น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ ความมุ่งมั่น

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วยตัวแปรแฝงด้านความสำเร็จในอาชีพ จำนวน 1 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จด้าน

การทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านการเงิน และความสำเร็จด้านความก้าวหน้า

นิยามศัพท์

การนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเบื้องต้น ดังนี้
ตัวแบบ หมายถึง โครงสร้างที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในอาชีพ
วิทยาการกระบวนการ

นักวิชาการพัฒนาชุมชน หมายถึง ข้าราชการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

วิทยาการกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน หมายถึง นักวิชาการพัฒนาชุมชนที่ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ชุมชน โดยเน้นทักษะในด้านการนำการประชุม เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ จัดบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีต่อประชาชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่ายขององค์กรชุมชน ชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ และภาคีที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรความสำเร็จอาชีพวิทยาการกระบวนการ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลทางจิตใจในทางบวกเกี่ยวกับการทำหน้าที่ที่บรรลุผลสำเร็จ โดยเกิดความรู้สึกพึงพอใจทั้งภายในตนเอง และภายนอกตนเอง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จด้านการทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านการเงิน และความสำเร็จด้านความก้าวหน้า

ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อ การทำหน้าที่วิทยาการกระบวนการได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่

1. การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความรู้ในการเป็นวิทยาการกระบวนการแบบมืออาชีพ



2. การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม
3. การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและการอำนวยความสะดวกการกลุ่ม
4. การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ อย่างมีส่วนร่วม
5. การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการชี้แนะเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย
6. การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการคิดเชิงบวก และมีเจตคติของการเป็นมืออาชีพ

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ทำให้เกิดแรงเสริมซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนอกตัวบุคคล ได้แก่ เครือข่ายความร่วมมือ นวัตกรรม และงบประมาณสนับสนุน

ตัวแปรเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนระหว่างนักวิชาการพัฒนาชุมชนด้วยกันเองในต่างพื้นที่ ผู้ร่วมงานอื่นและผู้เชี่ยวชาญในสาขาอื่นๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในฐานะวิทยากรกระบวนการ

ตัวแปรนวัตกรรม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาตามกระบวนการที่เหมาะสม และสามารถนำมาประยุกต์กับการประกอบอาชีพวิทยากรกระบวนการ

ตัวแปรงบประมาณสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับถึงเงินทุนอุดหนุนการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนา

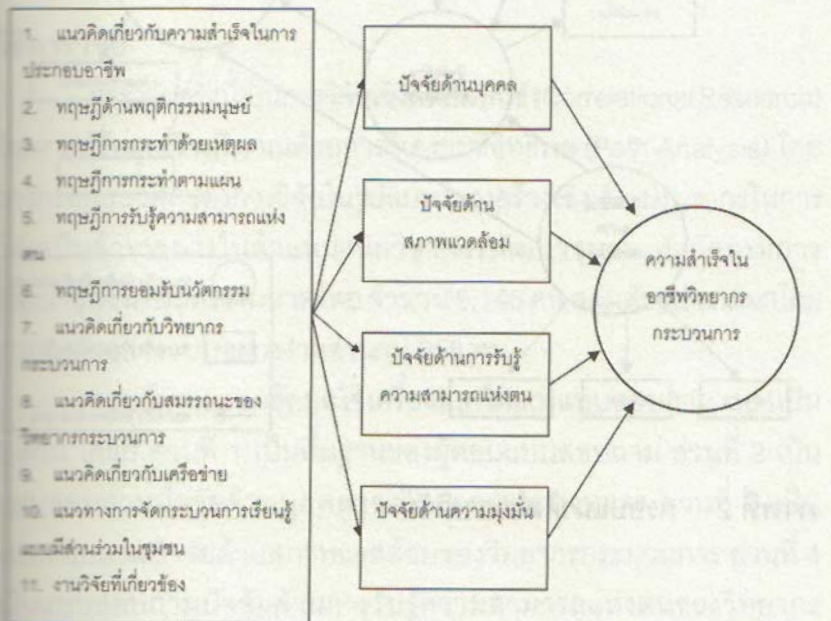
ชุมชน โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ท้องถิ่น สถาบันหรือหน่วยงานภายนอก

ตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความมั่นใจในความสามารถที่จะดำเนินกระบวนการจัดการเรียนรู้ชุมชนให้ประสบความสำเร็จ

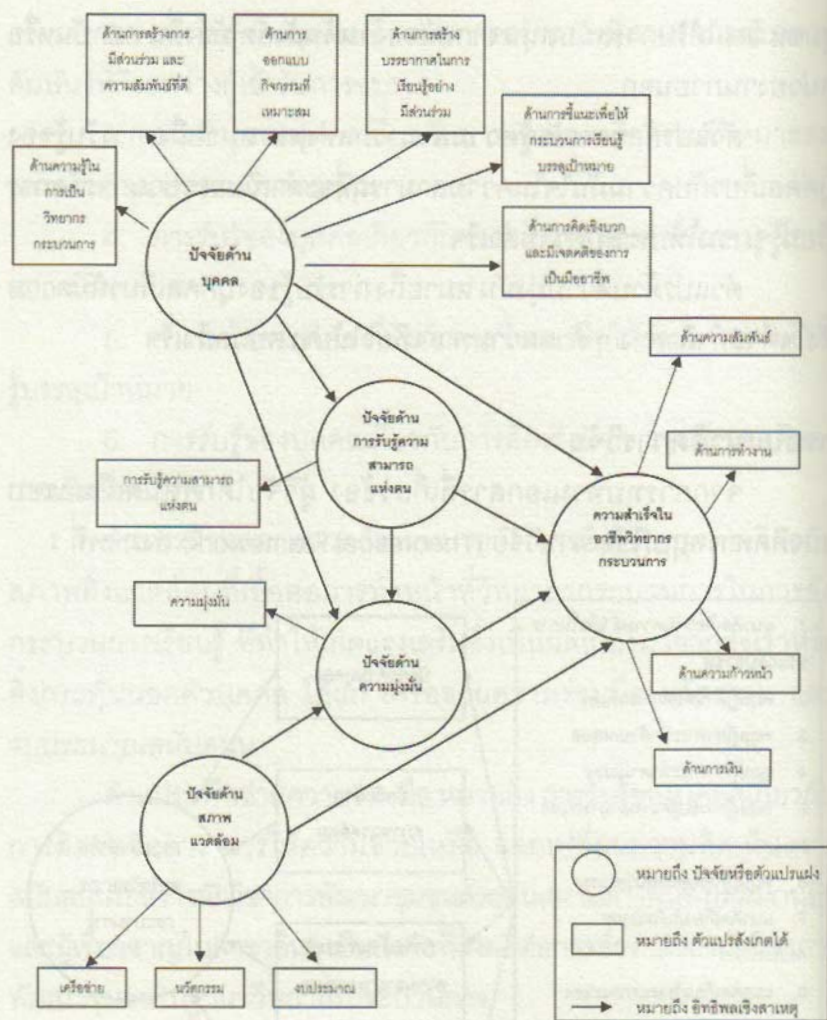
ตัวแปรด้านความมุ่งมั่น หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพากเพียรให้ประสบผลสำเร็จ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดทางทฤษฎีของงานวิจัย (Theoretical Framework) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎีของงานวิจัย (Theoretical Framework)



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน และปัจจัยด้านความมุ่งมั่น
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านความมุ่งมั่น
3. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตนส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านความมุ่งมั่น
4. ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) โดยวางกรอบแนวคิดของการวิจัยในรูปแบบโครงสร้างเชิงเส้น ประชากรในการวิจัยเป็นข้าราชการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 5,146 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายจำนวน 258 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของวิทยากรกระบวนการ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของวิทยากรกระบวนการ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตนของวิทยากรกระบวนการ ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของวิทยากร



กระบวนการ และส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านความสำเร็จในอาชีพ
วิทยากรกระบวนการ แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้นำไปตรวจสอบความตรงเชิง
เนื้อหา (Content Validity) โดยความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 คน
หลังจากนั้นปรับปรุงตามที่ได้รับคำแนะนำ และนำไปทดลองใช้ (Try Out)
และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์
อัลฟา (Alpha-Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปร ตรวจสอบความตรงของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และ
วิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS

ผลการวิจัย

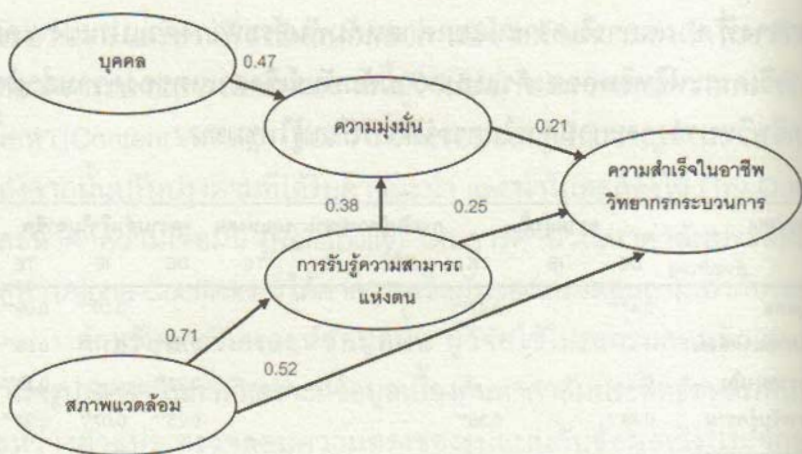
ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ต่อตัวแปรความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการ (SUC) สูง
ที่สุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อม (PHENO) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวก
เท่ากับ 0.69 รองลงมา คือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SEL)
โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.32 ตัวแปรความมุ่งมั่น (INT) โดยมี
ขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.21 และตัวแปรบุคคล (PER) โดยมีขนาด
อิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.09 แสดงว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อม (PHENO)
ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SEL) ตัวแปรความมุ่งมั่น (INT) และ
ตัวแปรบุคคล (PER) มีอิทธิพลทำให้วิทยากรกระบวนการประสบความสำเร็จ
ในอาชีพ โดยตัวแปรสภาพแวดล้อม (PHENO) มีอิทธิพลทำให้บรรลุ
ความสำเร็จได้สูงกว่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SEL) ตัวแปร
ความมุ่งมั่น (INT) และตัวบุคคล (PER) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แยกค่าสัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และการวิเคราะห์หือทธิพลของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จ อาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ในชุมชน

ตัวแปรผล	ความมุ่งมั่น			การรับรู้ความสามารถแห่งตน			ความสำเร็จในอาชีพ			
	ตัวแปรเหตุ	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
บุคคล		0.47**	-	0.47**	-	-	-	-	0.09**	0.09**
สภาพแวดล้อม		-	-	-	0.71**	-	0.71**	0.52**	0.17**	0.69**
ความมุ่งมั่น		-	-	-	-	-	-	0.21**	-	0.21**
การรับรู้ความ		0.38**	-	0.38**	-	-	-	0.25**	0.07**	0.32**
สามารถแห่งตน										

ค่าสถิติ ค่าไค-สแควร์=96.43, df=49, GFI=0.94, AGFI=0.91, CFI=0.978, RMR=0.01, R² = 0.79

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการ (SUC) มีค่า R^2 เท่ากับ .79 แสดงว่าตัวแปรในตัวแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการ (SUC) ได้ร้อยละ 79 ดังนั้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมซึ่งประกอบด้วยตัวแปรเครือข่าย และตัวแปรการยอมรับนวัตกรรม มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน แสดงว่าการที่นักวิชาการพัฒนาชุมชนมีเครือข่ายการทำงานในพื้นที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ ดังที่ Lau and Shaffer (1999) ได้ทำการศึกษาความสำเร็จในการประกอบอาชีพโดยนำทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับประทีป วีระพัฒนนิรันดร์ (2550) ที่กล่าวว่าเครือข่ายเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ และเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

มากที่สุดเท่าที่มีมนุษย์ค้นพบ นอกจากนั้น อาทิตยา พงษ์พรหม (2553) ได้ศึกษาพบว่า กระบวนการเครือข่ายสามารถเสริมศักยภาพการพัฒนาชุมชนได้เป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เพื่อให้เกิดการติดต่อสื่อสารและเครือข่ายการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้เกิดความสัมพันธ์ใหม่และสร้างความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์เดิม เสริมโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพื่อเข้าถึงบริการภาครัฐได้มากขึ้น สอดคล้องกับ ยอดชาย ผ่าเจริญ (2547) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ของวิทยาการกระบวนการจะมุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญต่อการสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชน

ในส่วนตัวแปรการยอมรับนวัตกรรม พบว่านักวิชาการพัฒนาชุมชนให้ความสำคัญต่อการนำนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการทำหน้าที่วิทยาการกระบวนการจะส่งผลให้การทำหน้าที่ประสบความสำเร็จ ดังที่ นรินทร์ จุลทรัพย์ (2544) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของวิทยาการที่ประสบความสำเร็จประการหนึ่งว่า วิทยาการต้องแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ และอิทธิพลของการยอมรับนวัตกรรมยังสอดคล้องกับที่ Zhan Jun (2006) และ Antoncic and Hisrish (2001) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานพบว่าการกระทำที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นการสร้างแนวคิดใหม่ที่ดีและแตกต่างจากเดิม และสามารถนำมาสร้างเป็นโอกาสใหม่ในการดำเนินงาน ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น สมชัย พรจินดารักษ์ (2545) ได้ค้นพบว่า การใช้เทคโนโลยีการฝึกอบรมจะส่งผลให้วิทยาการประสบความสำเร็จ ที่กล่าวมาเห็นได้ว่าทั้งเครือข่าย และกระบวนการยอมรับนวัตกรรมนั้น เป็นอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ วิทยาการกระบวนการ สอดคล้องกับที่ วิทยา นาควัชระ (2544) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้มากกว่าคนอื่นนั้นต้องมีคุณสมบัติที่ดั่งหมั่นหาความรู้ใหม่ๆ ใส่ตัวให้มากขึ้นอยู่เสมอ



ปัจจัยด้านรับรู้ความสามารถแห่งตนส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ แสดงว่าความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการต้องอาศัยการรับรู้ที่ตนเอง มีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นได้จนประสบความสำเร็จได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ตามที่ Bandura (1997) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) ว่ามนุษย์รับรู้ที่ตนเองมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นได้จนประสบความสำเร็จ และมีความคาดหวังว่าผลที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมนี้จะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ดังนั้นทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) จึงสามารถอธิบายถึงความสำเร็จในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการในแต่ละครั้ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนจะมีความเชื่อมั่นที่จะดำเนินกระบวนการ (การแสดงพฤติกรรม) โดยอาศัยการสังเกต การกำกับตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองมากำหนดพฤติกรรมสู่ความสำเร็จ

ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ สอดคล้องกับที่ Ajzen (1988) ที่นำเสนอทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน มีรายละเอียดที่น่าสนใจคือ ความมุ่งมั่นตั้งใจจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับที่ สุรพล จันทร์อาทิตย์ และชูเกียรติ รักซ้อน (2534) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่ทำหน้าที่วิทยากรได้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีความคิดในทางบวก อุกฤษตน และตั้งใจจริงต่อการทำหน้าที่ เช่นเดียวกับที่ วิจิตร อาวะกุล (2540) ได้กล่าวถึงหลักการคัดเลือกวิทยากรฝึกอบรมว่า สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณา คือ วิทยากรต้องมีความตั้งใจในการสอนและการถ่ายทอด นอกจากนั้นสมาพันธ์ของการเป็นอาสาสมัครที่เป็นเลิศ (The Partnership to Advance Volunteer Excellence, 2007) ได้เสนอสมรรถนะด้านการทำงานที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพของ



วิทยาการกระบวนการว่าหนึ่งในองค์ประกอบสมรรถนะ คือ ความมุ่งมั่น นอกจากนั้น กฤษฎพงษ์ จุฑะกนก (2539) ได้ศึกษาถึงบทบาทของพัฒนากร ซึ่งทำหน้าที่เป็นวิทยาการกระบวนการในชุมชนของพื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทของพัฒนากรใน อบต. ได้แก่ทัศนคติที่ดีของพัฒนากร ความตั้งใจจริง ความมานะ บากบั่น พากเพียรที่จะต่อสู้กับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนากร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะต่อกรมการพัฒนาชุมชน ในฐานะของหน่วยงานต้นสังกัดของนักวิชาการพัฒนาชุมชนควรดำเนินการดังนี้

1. กรมการพัฒนาชุมชนควรให้ความสำคัญต่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งเครือข่ายการทำงานในชุมชน เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือ เกื้อกูล และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีระบบที่สนับสนุนในการติดต่อสื่อสารในเครือข่ายที่สะดวกรวดเร็ว ตลอดจนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างเครือข่ายกันเอง
2. กรมการพัฒนาชุมชนควรดำเนินการทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (MOU) ที่ทำงานในลักษณะการพัฒนาพื้นที่ เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ มีนโยบายร่วมกันในการพัฒนาความสัมพันธ์ในเครือข่ายระดับหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้ นักวิชาการพัฒนาชุมชนมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถประสานงานกันได้เป็นอย่างดี
3. กรมการพัฒนาชุมชนต้องให้ความสำคัญต่อกระบวนการยอมรับนวัตกรรมที่นักวิชาการพัฒนาชุมชนสามารถนำมาประยุกต์กับงานวิทยาการกระบวนการในชุมชน นวัตกรรมที่กล่าวถึงมีทั้งในรูปแบบคิดค้นใหม่ทั้งหมด และการพัฒนาต่อยอดจากเทคโนโลยีเดิม ซึ่งต้องอาศัยนโยบายของส่วนกลางที่จะสนับสนุนผลักดัน และเปิดโอกาสให้กับนักวิชาการพัฒนา



ชุมชนในการนำนวัตกรรมที่มีประโยชน์มาใช้เสริมการทำหน้าที่วิทยาการ
กระบวนการ กรมการพัฒนาชุมชนอาจทำโครงการประกวดนวัตกรรมสำหรับ
งานวิทยาการกระบวนการ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเกิดความตื่นตัวในการ
คิดค้น ทดลอง และพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อไป

4. กรมการพัฒนาชุมชนจะต้องเสริมสร้างให้นักวิชาการพัฒนา
ชุมชนเห็นความสามารถของตนเองด้านการเป็นวิทยาการกระบวนการ
ซึ่งสามารถทำได้โดยการจัดทำตัวชี้วัดคุณลักษณะวิทยาการกระบวนการ เพื่อ
จัดระดับทักษะด้านการเป็นวิทยาการกระบวนการ สามารถวางแผนการ
พัฒนานักวิชาการพัฒนาชุมชนให้ก้าวเดินในเส้นทางอาชีพวิทยาการ
กระบวนการได้อย่างมีคุณภาพ

5. กรมการพัฒนาชุมชนต้องสร้างโอกาสให้นักวิชาการพัฒนา
ชุมชนได้มีโอกาสในการทำหน้าที่วิทยาการกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ มีระบบ
ที่เลี้ยงโดยให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนที่เป็นวิทยาการกระบวนการรุ่นที่ช่วยเหลือ
ให้คำแนะนำ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตัววิทยาการกระบวนการเอง

6. กรมการพัฒนาชุมชนควรพิจารณาจัดอบรมหลักสูตรวิทยาการ
กระบวนการให้กับนักวิชาการพัฒนาชุมชน โดยแบ่งเป็นหลักสูตรขั้นต้น
สำหรับข้าราชการใหม่ เพื่อให้เกิดพื้นฐานความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และ
การทำงานของวิทยาการกระบวนการ และหลักสูตรขั้นสูงสำหรับพัฒนา
ทักษะการเป็นวิทยาการกระบวนการขั้นสูงเพื่อเพิ่มเติมเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ
ของการทำหน้าที่วิทยาการกระบวนการ

ข้อเสนอแนะต่อนักวิชาการพัฒนาชุมชน นักวิชาการพัฒนาชุมชน
ถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดต่อการทำหน้าที่วิทยาการกระบวนการในการ
จัดการเรียนรู้ชุมชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อนักวิชาการพัฒนาชุมชนดังนี้

1. นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรให้ความสำคัญต่อเครือข่ายการทำงาน
ทำงานในชุมชน เพื่อให้เกิดกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน สามารถติดต่อสื่อสาร

กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างเครือข่าย
เป็นไปด้วยดีทั้งในรูปแบบทางการ และแบบไม่เป็นทางการ

2. นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรใช้หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับ
ผู้เกี่ยวข้อง ให้ ความช่วยเหลือในทุกรูปแบบที่สามารถทำได้ เพื่อให้เกิดความ
ไว้วางใจกันในพื้นที่

3. นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรชวนขยายเสาะแสวงหาซึ่งนวัตกรรม
ที่สามารถนำมาประยุกต์กับงานวิทยากรกระบวนการในชุมชนได้นำนวัตกรรม
นั้นมาทดลองใช้งาน และติดตามผลการใช้นวัตกรรม โดยอาจใช้วิธีการวิจัย
เชิงพัฒนาควบคู่ไปกับการทดลองใช้นวัตกรรมนั้นด้วย ก็จะเป็นการสร้าง
ความเข้มแข็งในเชิงวิชาการ และได้นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
วิทยากรกระบวนการด้วย

4. นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรใส่ใจในการพัฒนาทักษะด้านการ
เป็นวิทยากรกระบวนการ มีการวางแผนการพัฒนาตนเองให้สามารถก้าวเดิน
ในเส้นทางอาชีพวิทยากรกระบวนการได้อย่างมีคุณภาพ

5. นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรแสวงหาโอกาสในการทำหน้าที่
วิทยากรกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ โดยการปรึกษากับผู้มีความรู้
ประสบการณ์กับเรื่องที่ต้องสอนหรือถ่ายทอดความรู้เพื่อสร้างความมั่นใจ
ให้ตนเอง

6. นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนา
ตนเองในเชิงของความรู้ ทักษะ ด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ โดยการ
เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่ทางกรมการพัฒนาชุมชนจัดขึ้น
หรือการอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นเรื่องที่มีประโยชน์ สามารถนำมา
ประยุกต์กับการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการได้

ในภาพรวมของปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมา ควรส่งเสริมในรูปแบบของ
การบูรณาการไม่แยกส่วน ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนควรทบทวน และ



กำหนดการใช้บุคลากรด้านการพัฒนาชุมชนให้มีความชัดเจน โดยระบุหน้าที่ด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชนเพื่อให้เกิดระบบในการรองรับภาระงานต่างๆ สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของเครือข่ายในพื้นที่ การฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น รวมทั้งการเปิดให้โอกาสให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนได้นำนวัตกรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำหน้าที่มาปรับใช้กับงานการจัดการเรียนรู้ชุมชน ส่วนตัวนักวิชาการพัฒนาชุมชนเอง ต้องมีความตระหนักว่าภารกิจด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการเป็นภารกิจที่มีความสำคัญทั้งต่อการพัฒนาชุมชน และการพัฒนาตนเองของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ทั้งยังช่วยส่งเสริมให้การทำงานในด้านอื่นๆ ได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดี

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2552). คำจำกัดความความรู้ และทักษะประจำตำแหน่งงานในระบบราชการพลเรือนไทย. [Online]. http://61.19.244.9/personel/form/sjd/mattatan_tumnang.pdf. (19 ธันวาคม 2553).
- กฤษณพงษ์ จุฑะกนก. (2539). บทบาทของพัฒนากรในองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษา. กรมการพัฒนาชุมชน.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2544). กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ประทีป วีระพัฒนนิรันดร์. (2550). [Online]. <http://farmdev.doae.go.th/LWG/prateep/preteep.doc>. (19 เมษายน 2554).
- ยอดชาย ฝ่าเจริญ. (2547). การพัฒนากลยุทธ์ของวิทยากรกระบวนการอำเภอเพื่อการจัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. กำแพงเพชร.
- ราชกิจจานุเบกษา. 2552. เล่มที่ 126 ตอนที่ 23ก, หน้า 14.
- วิจิตร อวาทกุล. (2540). การฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา นาควัชระ. (2544). วิธีเลี้ยงลูกให้ เก่ง ดี และมีสุข IQ EQ MQ AQ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.

- สมชัย พรจินดารักษ์. (2545). *สมรรถวิสัยของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา) สาขาเทคโนโลยีการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- สุรพล จันทราบัตย์ และ ชูเกียรติ ริกซ้อน. (มปป.). *เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม*. กองฝึกอบรม กรมวิชาการเกษตร. (อัครา).
- ชาติทยา พงพรม. (2553). *เครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. กรุงเทพฯ.
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*. Milton-Keynes, England: Open University Press & Chicago, IL: Dorsey Press.
- Antonic, B. and R. D. Hisrich. (2001). Entrepreneurship: Construct Refinement and Cross Cultural Validation. *Journal of Business Venturing* 16: 495-527.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control of Control*. New York: W.H. Freeman and company.
- Lau, V. P. and M. A. Shaffer. (1999). *Career success: the effects of personality*. *Career Development Internatioanl* 4: 225-230.
- Rupert N. E and L. H. Edwin. (1978). *Foundation of Vocational Education*. 2nd Edition. Ohio: Charles E. Merrill Publishing Company.
- The Partnership to Advance Volunteer Excellence. (1996). *Competency model, roles, and responsibilities for program evaluator training facilitators* 14 มีนาคม 2554. (Online). <http://www.abet.org/Linked%20Documents-UPDATE/PAVE/Train%20Trainer%20Competencies%20FINAL.pdf>
- Zhan, J. (2006). *Development of Theory on Entrepreneurial Orientation: Empirical Evidinces from Hebei, China and Flanders, Belgium*. Doctor in Applied Economic Sciece Bengium: Ghent University.