

## เอกสารหมายเลข 14

ความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางต่อการใช้วิธีการ  
สอนงานในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางในภาคใต้  
ประเทศไทย

**The Opinion of the ORRAF Officials about the Coaching  
Method in the Office of Rubber Replanting Aid Funds  
(ORRAF) in Southern Thailand**

บัญชา สมบูรณ์สุข<sup>1</sup>

Buncha Somboonsuke

---

**ABSTRACT**

The objectives of this research were to learn the opinions of rubber plantation assistant officials on coaching methods provided by the Office of Rubber Replanting Aid Funds (ORRAF), problems, and recommendations for improving the coaching methods provided by the Office of Rubber Replanting Aid Funds (ORRAF), in the provinces of Phattalung and Songkhla. The population of the study was 126 rubber plantation assistant officials working at the Office of Rubber Replanting Aid Funds in Phattalung and Songkhla. The study was carried out quantitatively by interviews and qualitatively by participatory rural appraisal (PRA). The secondary data were analyzed by a microcomputer using the program SPSS to obtain the results in percentage and mathematical mean.

It was found that most of the rubber plantation assistant officials or 92.1% thought that the Office of Rubber Replanting Aid Funds used coaching method with recruiting new officials 77.8% thought that the Coaching method which was offered twice annually was not often enough; 64.3% thought that the most often

---

1 ภาควิชาพัฒนาการเกษตร คณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

Department of Agricultural Development, faculty of Natural Resources, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus.

<sup>2</sup> Songkhla 90110, Thailand.

used method was one-to-one while working Regarding the Frocess of coaching method, it was found that most officials or 80.9% agreed that their offices had policy and plans in work training and 58.7% thought that the system of work coaching methods was carried out as planned. In regard to coaching method process preparation, it was found that most officials or more than 70% thought that their offices were well-prepared in terms of equipment, daily schedules, selecting officials to be trained, inviting speakers and time table for training by different trainers for which the percentages were 96.0, 92.0, 88.1, 84.9 and 84.1 respectively. As for the steps in coaching method, most officials or 61.9% thought that the method of giving explanation before and after work was used. In terms of the evaluation and follow-up, most officials or 44.4% thought that the method of post training only was used. The overall average of 3.68 agreed with the system of work coaching methods used by their offices. In respect to problems and recommendations for improvement of the coaching methods, most officials or 53.2% thought that the most important problem was that the operation was not yet systematic and most officials or 60.3% recommended that it was most important that speakers for the training sessions to know and understand the work and characteristics of the officials to be trained before the training starts.

**Key word :** coaching method, training, rubber replanning official, personal development. officials' opinion

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับการใช้วิธีการสอนงานของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางในภาคใต้ ความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับระบบวิธีการสอนงานของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงวิธีการสอนงานในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางในจังหวัดพัทลุงและจังหวัดสงขลาประชากรที่ศึกษาได้แก่ พนักงานสงเคราะห์สวนยาง จำนวน 126 คน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจังหวัดพัทลุงและจังหวัดสงขลา โดยทำการศึกษาทั้งเชิงปริมาณโดยออกแบบสัมภาษณ์ และเชิงคุณภาพโดยวิธีประเมินสภาวะชนบทแบบมีส่วนร่วม

(participatory rural appraisal : PRA) และศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ได้ค่าร้อยละและค่ามัธยิมเลขคณิต

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ ร้อยละ 92.1 เห็นว่าสำนักงานใช้วิธีการสอนงาน ในกรณีรับพนักงานสงเคราะห์สวนยางเข้ามาทำงานใหม่ โดยพนักงานสงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ ร้อยละ 77.8 เห็นว่าสำนักงานใช้วิธีการสอนงานนี้ในการพัฒนาบุคลากรไม่บ่อยมากนัก โดยจัดไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี และพนักงานสงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.3 เห็นว่าสำนักงานนิยมใช้รูปแบบการสอนงานแบบขณะปฏิบัติงานตัวต่อตัว สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสอนงานของสำนักงาน พบว่าพนักงานสงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ ร้อยละ 80.9 เห็นว่าสำนักงานมีนโยบาย

และแผนงานการใช้วิธีการสอน และพนักงาน  
สงเคราะห์สวนยาง ร้อยละ 58.7 เห็นว่าสำนักงานใช้  
ระบบการดำเนินงานสอนงานแบบดำเนินงานตาม  
นโยบายและแผนที่ตั้งไว้ ในการเตรียมความพร้อม  
การสอนงานพบว่า พนักงานสงเคราะห์ส่วนใหญ่มาก  
กว่าร้อยละ 70 เห็นว่าสำนักงานมีความพร้อมในการ  
เตรียมการสอน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอุปกรณ์ที่ใช้หรือ  
เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน การจัดทำตารางสอนงาน  
ในแต่ละวัน การเตรียมการคัดเลือกพนักงาน  
สงเคราะห์ที่จะเข้ารับฝึกอบรม การวางแผนการเชิญ  
วิทยากรและการจัดทำตารางสอนงานสำหรับวิทยากร  
แต่ละคน โดยพนักงานสงเคราะห์สวนยางให้ความคิด  
เห็นในเรื่องดังกล่าว ร้อยละ 96.0, 92.0, 88.1, 84.9 และ  
84.1 ตามลำดับ ในเรื่องขั้นตอนการสอนงานของ  
สำนักงานที่ใช้พบว่า พนักงานสงเคราะห์สวนยาง  
ส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.9 เห็นว่า สำนักงานใช้ขั้นตอน  
แบบอธิบายวิธีการก่อน-หลังปฏิบัติงาน สำหรับวิธี  
การประเมินและติดตามผลการสอนงาน พบว่า พนักงาน  
สงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.4 เห็นว่า  
สำนักงานใช้วิธีการประเมินและติดตามผลการสอน  
งานแบบหลังการดำเนินการสอนงานเสร็จสิ้นแล้ว  
ส่วนความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยาง  
เกี่ยวกับระบบวิธีการสอนงานของสำนักงานที่ใช้พบว่า  
ค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นคือ 3.68 อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย  
สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงการ  
ใช้วิธีการสอนงานของสำนักงานพบว่า พนักงาน  
สงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.2 เห็นว่า  
ปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินงานสอนงานของ  
สำนักงานที่ยังดำเนินไม่เป็นระบบเป็นปัญหาที่สำคัญ  
มากที่สุด และพนักงานสงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่  
ร้อยละ 60.3 มีข้อเสนอแนะว่า วิทยากรที่สำนักงาน  
เชิญมาบรรยายหรืออบรมต้องทราบและเข้าใจลักษณะ  
การปฏิบัติงานตลอดจนคุณลักษณะของพนักงาน  
สงเคราะห์สวนยางก่อนจะฝึกอบรมเป็นข้อเสนอแนะ  
ที่สำคัญมากที่สุด

## บทนำ

### ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การสอนงานเป็นวิธีที่นิยมใช้ในหน่วยงานทั้ง  
ภาครัฐและเอกชน ซึ่งการสอนงานและการเป็นที่  
ปรึกษาในงาน (coaching and career counselling)  
เป็นบทบาทใหม่ของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน นอก  
เหนือจากการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีและการเป็นนัก  
วางแผนที่มองการณ์ไกล ทั้งนี้เพราะหน้าที่สำคัญของผู้  
บริหารคือการถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญและ  
ประสบการณ์ในการทำงานที่ตนมีอยู่ให้กับผู้ใต้บังคับ  
บัญชา ปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ มักจะใช้วิธีการพัฒนา  
บุคคลโดยการส่ง ไปฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน  
ทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก ดังนั้นการสอน  
งานจึงเป็นวิธีช่วยให้เกิดการประหยัดงบประมาณของ  
หน่วยงานมีส่วนช่วยเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใน  
ด้านความรู้สึก (feeling) ที่ศรัทธาต่อตัวผู้บริหารยิ่งขึ้นและการสอนงานยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติทราบความ  
ถนัดของตนเองอีกด้วย ในปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐ  
รัฐวิสาหกิจและเอกชน ให้ความสำคัญกับการพัฒนา  
บุคคล โดยวิธีการสอนงานน้อยมาก แต่กลับให้ความสำคัญ  
กับการส่งพนักงานของตนเองไปฝึกอบรมนอก  
สถานที่หรือในสวนกลาง (สำนักงานใหญ่) โดยเล็ง  
เห็นว่า สวนกลางเป็นแหล่งที่พร้อมทั้งบุคลากรและ  
สถานที่โดยไม่ให้ความเชื่อมั่นกับบุคลากรในสำนักงาน  
หรือหน่วยงานตนซึ่งทำให้เสียงบประมาณและเวลาโดยไม่  
จำเป็น เช่นเดียวกันในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์  
การทำสวนยางจังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา  
ได้นำวิธีการพัฒนาบุคคล โดยวิธีการสอนงานนี้มาใช้  
ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในการดำเนินการสอน  
งานของสำนักงานดังกล่าวที่ผ่านมาสำนักงานได้  
ดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงวิธีการสอนงานมาโดย  
ตลอดไม่ว่าจะเป็นในเรื่องนโยบายและแผนการ  
สนับสนุนจากผู้บริหาร/กระบวนกร ขั้นตอนตลอดจน

ความพร้อมต่างๆ แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินงานการสอนงานยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร อีกทั้งยังไม่ทราบทัศนคติของบุคคลในองค์กรว่ามีทัศนคติอย่างไรต่อการพัฒนาบุคคลโดยวิธีสอนงานของสำนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นสมควรมีการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับการใช้วิธีการสอนงานของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบวิธีการสอนงานของสำนักงาน รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการใช้วิธีการสอนงานของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง เพื่อได้นำผลการวิจัยมาปรับปรุงการดำเนินงานสอนงานของสำนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับการใช้วิธีการสอนงานของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับระบบวิธีการสอนงานของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะจากพนักงานสงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงการใช้วิธีการสอนงานของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์สวนยาง

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางในภาคใต้ และในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดย 1) ใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาศักยภาพของพนักงานสงเคราะห์สวนยางให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) สามารถใช้เปรียบเทียบผลการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการสอนงานนี้กับผลการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นๆ ที่สำนักงานใช้อยู่เพื่อให้ทราบข้อดีและข้อจำกัดของ

แต่ละวิธีซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสำนักงานสามารถพิจารณาและตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม(strategy) ในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) สามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและแก้ไขกระบวนการดำเนินการสอนงานของสำนักงาน ได้ตรงความต้องการของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการสอนงานของสำนักงานในอนาคต

#### ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาจากประชากร ได้แก่ พนักงานสงเคราะห์สวนยางที่ปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์สวนยาง จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา จำนวน 126 คน โดยศึกษาความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับการใช้วิธีการสอนงานของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ระบบวิธีการสอนงานของสำนักงาน รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการใช้วิธีการสอนงาน

#### นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

“พนักงานสงเคราะห์สวนยาง” หมายถึง เจ้าหน้าที่สังกัดและปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจังหวัดพัทลุงและจังหวัดสงขลา เช่น ตรวจสอบ ไร่ ไร่ ไม่รวมถึงพนักงานสงเคราะห์สวนยางในตำแหน่งหัวหน้าพนักงานหัวหน้าสำนักงานอำเภอ และระดับที่สูงกว่านี้ทั้งหมด

“สำนักงานใหญ่” หมายถึง สำนักงานส่วนกลางหรือสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

“การสอนงาน” หมายถึง เป็นเทคนิคการพัฒนาบุคคลในสถานที่ทำงาน (on-site training method) ช่วยให้พนักงานสามารถนำความรู้ ทักษะจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานได้ โดยไม่ต้องส่งพนักงาน

งานฝึกอบรมนอกสถานที่ โดยวิทยากรได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องหรือวิทยากรรับเชิญ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะฝึกหรือสอนงานให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระบบวิธีการสอนงานตามที่สำนักงานหรือหน่วยงานได้กำหนดไว้

“ระบบวิธีการสอนงาน” หมายถึง รูปแบบกระบวนการสอนงานที่สำนักงานหรือหน่วยงานได้กำหนดไว้ในประเด็นได้แก่ กำหนดการสอนงาน เช่น การเตรียมการ ขึ้นคอนการสอนงาน วิธีการสอนงาน และรูปแบบการประเมินผล เป็นต้น ซึ่งอาจเรียกอีกแบบหนึ่งว่า “รูปแบบการสอนงาน”

### การตรวจเอกสาร

วิระศักดิ์ และคณะ (2537) ได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่อการบริหารงานบุคคลของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าตำแหน่งงานที่สูงกว่าจะมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถาบันอาชีวศึกษาสูงกว่าตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าและเพศชายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลสูงกว่าเพศหญิงและในทางบวก

Henry (1979) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลากรในระบบโรงเรียนประถมศึกษา รัฐมิสซูรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่าความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านบริหารงานบุคคล ควรประกอบด้วยกระบวนการศึกษา 10 ประการ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การให้ประโยชน์แก่ลูก การประนีประนอม ความปลอดภัย ความต่อเนื่องข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

ชากร และคณะ (2538) ได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการพัฒนาบุคคลโดยวิธีการสอนงาน : กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐและ

เอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อระบบวิธีการสอนงานของสำนักงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานต่อระบบวิธีการสอนงานของหน่วยงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเห็นด้วยกับระบบวิธีการสอนงานที่หน่วยงานตนเองดำเนินการอยู่

จินดาลักษณ์ (มปป.) ได้ให้แนวคิดเรื่องการสอนงานว่า หน่วยงานส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนงานพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในระหว่างที่บุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้วิทยากรภายในหน่วยงานได้แก่ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และมีรูปแบบการสอนแบบตัวต่อตัวเป็นส่วนใหญ่ และยังได้ข้อเสนอแนะว่า การสอนงานเป็นเทคนิคการฝึกอบรมแบบหนึ่งที่จะช่วยเสริมเทคนิคการฝึกอบรมอื่น ๆ เช่น การสาธิต (demonstration) การทดลองปฏิบัติ (practice) และการกระตุ้น (encouragement) เป็นต้น

จิระจิตต์ (มปป.) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสอนงานว่าเป็นวิธีการพัฒนาพนักงานในสถานที่ทำงาน (on-site training method) และพบว่าเป็นวิธีที่ช่วยให้พนักงานนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากกว่าวิธีการฝึกอบรม นอกสถานที่ทำงาน (off-site training method)

กล่าวได้ว่า การสอนงานเป็นเทคนิคการฝึกอบรมวิธีหนึ่งที่พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคล ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นวิธีการฝึกอบรมในสถานที่ทำงาน (on-site training method) และใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งเป็นการประหยัดงบประมาณการฝึกอบรมขององค์กร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ได้ทันทีอีกด้วย

**วิธีการวิจัย**

ประชากรที่ศึกษาได้แก่ พนักงานสงเคราะห์สวนยางที่ปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง จังหวัดพิจิตรและจังหวัดสงขลาจำนวน 126 คน โดยการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยการศึกษาเชิงคุณภาพใช้วิธีการประเมินสถานะชนบทแบบมีส่วนร่วม (participatory rural appraisal) และการค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ส่วนการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์เกี่ยวกับการใช้วิธีการสอนงานของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับระบบวิธีการสอนงานของสำนักงานและตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของพนักงานสงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับแนวทางปรับปรุงการใช้วิธีสอนงานของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง การทดสอบมาตรวัดโดยการทดสอบความเที่ยงตรง และหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น  $\alpha = 0.89$  เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและใช้แบบสัมภาษณ์ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 6 เดือน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2538 ถึง เดือนกรกฎาคม 2538 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละและมีซีมีนเลขคณิต

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้วัดความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางที่มีต่อระบบวิธีการสอนงานของสำนักงาน คือเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- คำตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1
- คำตอบไม่เห็นด้วย ให้คะแนน 2
- คำตอบไม่แน่ใจว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ให้คะแนน 3
- คำตอบเห็นด้วย ให้คะแนน 4

คำตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 5  
สำหรับการพิจารณาใช้คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ตามการแบ่งอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

- ซึ่งกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยตามอันตรภาคชั้น คือ
- $\bar{X}$  ระหว่าง 1.00 - 1.80 ตรงกับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
  - $\bar{X}$  ระหว่าง 1.81 - 2.60 ตรงกับไม่เห็นด้วย
  - $\bar{X}$  ระหว่าง 2.61 - 3.40 ตรงกับไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย
  - $\bar{X}$  ระหว่าง 3.41 - 4.20 ตรงกับเห็นด้วย
  - $\bar{X}$  ระหว่าง 4.21 - 5.00 ตรงกับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ผลและวิจารณ์**

ความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับการใช้วิธีการสอนงานของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง

1. เหตุผลและความจำเป็นในการใช้วิธีการสอนงาน

พบว่าพนักงานสงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ร้อยละ 92.06 เห็นว่า สำนักงานใช้วิธีการสอนงานในกรณีรับพนักงานสงเคราะห์สวนยางใหม่เข้าทำงานโดยใช้วิธีสอนงานนี้เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานสงเคราะห์สวนยางที่เข้ามาทำงานใหม่ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางจะต้องปฏิบัติ จำเป็นต้องอาศัยความรู้และทักษะทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติค่อนข้างสูง นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า สำนักงานต้องการประหยัดงบประมาณในส่วนนี้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับเหตุผลและความจำเป็นในการนำวิธีการสอนงานมาใช้ในกรณี

อื่นๆอีก เช่น กรณีเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานใหม่ กรณีพนักงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและกรณีเมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ โดยมีความคิดเห็นในกรณีดังกล่าว ร้อยละ 58.73, 42.06 และ 34.92 ตามลำดับ (table 1)

## 2. ความถี่และรูปแบบวิธีการสอนงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน สงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับความถี่และรูปแบบวิธีการสอนงานของสำนักงาน พบว่า พนักงานสงเคราะห์

สวนยางส่วนใหญ่ ร้อยละ 77.78 เห็นว่าสำนักงานใช้วิธีการสอนงานในการพัฒนาบุคลากรไม่บ่อยมากนัก โดยใช้วิธีการสอนงานนี้ไม่เกิน 2 ครั้งต่อปีและพนักงานสงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.29 เห็นว่ารูปแบบวิธีการสอนงานแบบขณะปฏิบัติงานตัวต่อตัวเป็นรูปแบบที่สำนักงานนิยมใช้มากที่สุด เนื่องจากรูปแบบวิธีการสอนงานดังกล่าว มีความสะดวก คล่องตัวในการปฏิบัติงานและเหมาะสมกับลักษณะงานที่พนักงานจะปฏิบัติ (Table 2)

**Table 1** Reasons and need for coaching method for The Office of Rubber Replanting Aid Funds.

N = 126

Reason 1	Number	Percentage
Recruiting new officials	116	92.06
Change in work	74	58.73
Problems in working locally	53	42.06
Introducing new technology	44	34.92

<sup>1</sup>More than one answer allowed

**Table 2** Frequency and style of coaching method.

N=126

Frequency	Number	Percentage
Frequency in coaching method (time/yr)		
2	98	77.78
3-5	17	13.49
6	11	8.73
Style of coaching method <sup>1</sup>		
One-to-one while working	81	64.29
Special group	51	40.48
Apprenticeship with a mentor	16	12.7

<sup>1</sup>More than one answer allowed



### 8. กระบวนการสอนงานของสำนักงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน สงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับกระบวนการสอนงานของสำนักงาน พบว่า พนักงานสงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ร้อยละ 80.95 เห็นว่าสำนักงานมีการวางนโยบายและแผนงานการใช้วิธีสอนงานในเรื่องการใช้ระบบการดำเนินงานสอนงานของสำนักงานพบว่า พนักงานสงเคราะห์สวนยาง ส่วนใหญ่ร้อยละ 58.73 เห็นว่าสำนักงานใช้ระบบการดำเนินงานสอนงานแบบการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานที่ตั้งไว้ ในขณะที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางร้อยละ 21.43 และ 19.84 เห็นว่าสำนักงานใช้ระบบการดำเนินการสอนงานแบบการสอนปกติประจำวัน และแบบการสอนที่ผสมผสานระหว่างการสอนแบบปกติประจำวันและแบบการสอนดำเนินงานตามนโยบายและแผนที่ตั้งไว้สำหรับความพร้อมในการเตรียมการสอนงาน พบว่าพนักงานสงเคราะห์สวนยาง ร้อยละ 96.0 เห็นว่าสำนักงานได้เตรียมความพร้อมในเรื่องอุปกรณ์ที่ใช้หรือเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสอนงานนอกจากนี้ การเตรียมความพร้อมในเรื่อง การจัดทำตารางการสอนงานในแต่ละวัน การเตรียมและคัดเลือกพนักงานสงเคราะห์สวนยางเข้ารับการ สอนงาน และการวางแผนการเชิญวิทยากร และการจัดทำตารางการสอนงานสำหรับวิทยากรแต่ละคน พนักงานสงเคราะห์สวนยางมีความคิดเห็น ร้อยละ 92.0, 88.1, 84.9 และ 84.1 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางมีความพร้อม ในการเตรียมการสอนงานโดยเฉลี่ยมากกว่า ร้อยละ 70 เกี่ยวกับขั้นตอนการสอนงานที่สำนักงานใช้ พบว่า พนักงานสงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.91 เห็นว่าสำนักงานใช้ขั้นตอนการสอนงานแบบการอธิบายวิธีการก่อน-หลัง ปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ขั้นตอนการสอนงานดังกล่าวทำให้พนักงานผู้เข้ารับการอบรมมองเห็นภาพและเกิดความเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น สำหรับวิธี

การประเมินและติดตามผลการสอนงานที่สำนักงานใช้พบว่าพนักงานสงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ร้อยละ 44.44 เห็นว่าสำนักงานใช้วิธีการประเมินและติดตามผลการสอนงานแบบหลังการดำเนินการสอนงานเสร็จสิ้นแล้ว ในขณะที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางร้อยละ 30.16 และ 25.40 เห็นว่าสำนักงานใช้วิธีการประเมินและติดตามผลการสอนงานแบบก่อน-หลังการดำเนินงานสอนงานและแบบก่อน-ระหว่าง-หลังการดำเนินงานสอนงาน (Table 3)

### ความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับระบบวิธีการสอนงานของสำนักงาน

พบว่าความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางในเรื่องการเตรียมความพร้อมเช่น อุปกรณ์สถานที่และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.33 อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในขณะที่ความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบการสอนงานของสำนักงานที่ใช้ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.68 อยู่ในเกณฑ์ไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กล่าวคือ พนักงานสงเคราะห์ไม่แน่ใจว่ารูปแบบการสอนงานที่สำนักงานใช้อยู่ปัจจุบันจะได้ผลหรือมีประสิทธิภาพและค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางเกี่ยวกับระบบวิธีการสอนงานของสำนักงานคือ 3.68 อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย (Table 4)

### ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงการใช้วิธีสอนงานของสำนักงาน

#### 1. ปัญหาการใช้วิธีสอนงานของสำนักงาน

พบว่าพนักงานสงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ร้อยละ 53.17 เห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินงานสอนงานของสำนักงานที่กำลังใช้อยู่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควรเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดในขณะที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางร้อยละ 20.63 เห็นว่าปัญหาความไม่เหมาะสม ในขั้นตอนการสอนงานของสำนักงานที่ดำเนินอยู่ เป็นปัญหาที่สำคัญน้อยที่สุด (Table 5)

Table 3 Process of coaching method.

N=126

Process	Number	Percentage
Policy and plan of the Office		
with policy and plan	102	80.95
without policy and plan	24	19.05
Coaching method system		
system according to policy and plan	74	58.73
regular daily system	27	21.43
both daily system and that according to policy and plan	25	19.84
Coaching method process preparation <sup>1</sup>		
equipment	121	96.03
daily schedules	116	92.06
selecting officials	111	88.09
inviting speakers	107	84.92
time table for training by different trainers	106	84.12
Steps in coaching method		
explanation before and after work	78	61.91
explanation while working step by step	48	38.09
Evaluation and follow-up		
post training only	56	44.44
both pre and post training	38	30.16
pre, during, and post training	32	25.4

<sup>1</sup>more than one answer allowed

Table 4 Opinions of employees towards the coaching method.

N = 126

Opinion	Mean ( $\bar{X}$ )	Range
Preparation of equipment, venue, and trainees' qualifications	4.33	1
Benefits obtained	4.25	2
Structure of responsible agency	4.01	3
Procedure of work training	3.81	4
System of work training	3.2	5
Suitability of guest speakers	3.02	6
Support from administrators	2.96	7
Efficiency of method	2.92	8
Style of evaluation and follow-up	2.75	9
Style of work training	2.68	10
Grand $\bar{X}$	3.68	

Table 5 Problems in coaching method.

N = 126

Problems <sup>1</sup>	Number	Percentage
The operation was not yet systematic.	67	53.17
The speakers did not understand the work of the officials.	51	40.48
The administrators were not dedicated and did not totally support the operation.	49	38.89
The training contents and the actual work were not balanced.	39	30.95
The evaluation and follow-up was not continuous.	37	29.37
The officials were not attentive to the training.	30	23.81
The responsible agency was not well-prepared for the operation.	29	23.02
The steps of work training were not in a workable order.	26	20.63

<sup>1</sup>More than one answer allowed

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการใช้วิธีสอนงาน

พบว่า พนักงานสงเคราะห์สวนยาง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.31 เสนอแนะว่าวิทยากรที่สำนักงานเชิญมาบรรยายหรืออบรมจำเป็นต้องทราบและเข้าใจลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจน

คุณลักษณะของพนักงานสงเคราะห์สวนยางก่อนที่จะอบรมเป็นข้อเสนอแนะที่สำคัญมากที่สุด ในขณะที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางร้อยละ 24.6 เสนอแนะว่าสำนักงานควรกำหนดเวลาสอนงานให้เหมาะสมกับเนื้อหาและขั้นตอนที่ใช้ เป็นข้อเสนอแนะที่สำคัญน้อยที่สุด(Table 6)

Table 6 Recommendations for coaching method improvement.

N = 126

Recommendations <sup>1</sup>	Number	Percentage
Speakers should have know and understand about the work and characteristics of officials before the training starts.	76	60.31
Suitable work training system should be studied.	71	56.34
The structure of the responsible agency should be clearly organized.	64	50.79
Continuous evaluation and follow-up system should be used.	61	48.41
Knowledgeable and skillful speakers should be provided and officials should be well-prepared.	43	34.12
The time table should be suitably set for the contents and procedure of the training.	31	24.6

<sup>1</sup> More than one answer allowed

## สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสงเคราะห์สวนยาง ร้อยละ 92.06 เห็นว่าสำนักงานใช้วิธีสอนงานนี้ ในกรณีรับพนักงานสงเคราะห์สวนยางใหม่เข้าทำงาน ร้อยละ 77.78 เห็นว่าสำนักงานจัดวิธีการสอนงานไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี ร้อยละ 64.29 เห็นว่า สำนักงานมีรูปแบบการสอนงานแบบขณะปฏิบัติงานตัวต่อตัว ซึ่งเป็นรูปแบบที่นิยมใช้มากกว่ารูปแบบอื่น สำหรับความคิดเห็นในเรื่องกระบวนการสอนงานของสำนักงานพบว่า พนักงานสงเคราะห์สวนยางร้อยละ 80.95 เห็นว่าสำนักงานการวางแผนนโยบายและแผนการสอนงาน ร้อยละ 58.73 เห็นว่าสำนักงานใช้ระบบการดำเนินการสอนงานแบบการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานที่ตั้งไว้ ในเรื่องความร่วมมือในการเตรียมการสอน พบว่า พนักงานสงเคราะห์สวนยางมากกว่าร้อยละ 70 เห็นว่าสำนักงานมีการเตรียมความพร้อมในการสอนงานสูงไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอุปกรณ์ การจัดทำตารางสอนงานแต่ละวัน การเตรียมและคัดเลือกพนักงานเข้าฝึกอบรม การวางแผนเชิญวิทยากรและการจัดทำตารางสอนงานสำหรับวิทยากรแต่ละคน สำหรับขั้นตอนการสอนงานที่สำนักงานใช้พบว่าพนักงานสงเคราะห์สวนยางร้อยละ 61.91 เห็นว่าสำนักงานใช้ขั้นตอนการสอนงานแบบการอธิบายวิธีการก่อน-หลังปฏิบัติงาน สำหรับวิธีการประเมินและติดตามผลการสอนงานที่สำนักงานใช้พบว่าพนักงานสงเคราะห์ร้อยละ 44.44 เห็นว่าสำนักงานใช้วิธีการประเมินและติดตามผลการสอนงานแบบหลังการสอนงานเสร็จสิ้นแล้ว สำหรับความคิดเห็นของพนักงานสงเคราะห์สวนยางต่อระบบวิธีการสอนงานของสำนักงาน พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับระบบวิธีการสอนงานของสำนักงานที่ใช้อยู่โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.68 อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ปัญหาและอุปสรรคการใช้วิธีการสอนงานของสำนักงานพบว่าพนักงาน

สงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ร้อยละ 53.17 เห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินงานของสำนักงานที่ใช้กำลังอยู่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด และพนักงานสงเคราะห์สวนยางส่วนใหญ่ร้อยละ 60.31 เสนอแนะว่า วิทยากรที่สำนักงานเชิญมาบรรยายหรืออบรมจำเป็นต้องทราบและเข้าใจลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานตลอดจนคุณลักษณะของพนักงานสงเคราะห์สวนยางก่อนที่จะอบรม เป็นข้อเสนอแนะที่สำคัญที่สุด

สำหรับข้อเสนอแนะสืบเนื่องจากการวิจัยคือ สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ควรใช้วิธีการสอนงานนี้ควบคู่กับวิธีการฝึกอบรมโดยวิธีอื่นๆ สำหรับบุคลากรที่รับเข้ามาใหม่เนื่องจากลักษณะงานที่พนักงานสงเคราะห์สวนยางปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวสูงและเป็นการปฏิบัติงานในท้องถิ่น และผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานควรให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสงเคราะห์สวนยางโดยวิธีสอนงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่ จะเห็นได้ว่าสำนักงานมีทั้งนโยบายและแผนงานรวมทั้งมีความพร้อมในการเตรียมการสอนงานและมีรูปแบบการสอนงานอยู่แล้ว หากได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานจะทำให้การดำเนินการงานนี้จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้สำนักงานควรจะต้องปรับปรุงรูปแบบวิธีการสอนงานที่เหมาะสมและเป็นระบบให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ควรปรับปรุงวิธีการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาและการพิจารณาเลือกวิทยากรมาให้ความรู้ สำนักงานควรวางหลักเกณฑ์ในการพิจารณา คุณลักษณะวิทยากรที่จะมาให้ความรู้แก่สำนักงาน จะทำให้การดำเนินการ โดยวิธีสอนงานนี้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

จินดาลักษณ์ วัฒนสิทธิ์. มปป. การสอนงาน เอกสาร  
ประกอบการสอนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.  
จิระจิตต์ รากา. มปป. ผู้บริหารในฐานะผู้สอนงาน.  
กรุงเทพฯ.  
ชากร สมบูรณ์สุข, จักรินทร์ หุค่อง, พิชิต บุญรอด.  
วิภา ธารักษ์, มนตรี เพชรศิริ, วีระ คงเจริญ, และ  
ไอรดา กิจปวงชน. 2538. ความคิดเห็นของผู้  
ปฏิบัติงานที่มีต่อวิธีการสอนแนะ:กรณีศึกษา  
หน่วยงานภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชนใน

จังหวัดสุราษฎร์ธานี. กรุงเทพฯ : ภาคนิพนธ์  
คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒน  
บริหารศาสตร์.

วีระศักดิ์ จินารัตน์. 2537. ความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และผู้ปฏิบัติการสอนต่อการบริหารงานบุคคล  
ของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี.  
กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Henry, D. 1979. A Profile on Personal Administrators  
of Public School System in the State of  
Missouri. Dissertation Abstract Instructional. (5  
October).