

**ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ
ในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน**
**Model of Successive Facilitators in the Community Learning Management
of Community Development Specialist**

ณรงค์ฤทธิ์ นีละโยธิน
สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประชากรในการวิจัยเป็นข้าราชการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จำนวน 5,146 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิจำนวน 258 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่นักวิจัยสร้างขึ้นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlational Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis)

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ชุมชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ($\chi^2=96.43$, $df=49$, $\chi^2/df=1.97$, $GFI=0.94$, $AGFI=0.91$, $CFI=0.98$, $RMR=0.01$) 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ชุมชน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน และปัจจัยความมุ่งมั่น ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชนได้ร้อยละ 79 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ สภาพแวดล้อม รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถแห่งตน ความมุ่งมั่น และบุคคล ตามลำดับ

คำสำคัญ: ตัวแบบความสำเร็จ, วิทยากรกระบวนการ

* นิตติปริญญาเอก หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abstract

The purpose of this research were to examine the causal relationship of person environment intention and self-efficacy with successive in success facilitators and to determine a model of successive facilitators in the community learning management of community development specialist. The study was descriptive research used quantitative. The populations were 5,146 community development specialists and sampling for 258 cases by Stratified Random sampling technique as a quantitative data. The research instruments consist of questionnaire and structure interview form constructed by researcher. The statistics used for data analysis were correlation analysis, confirmatory factor analysis and path analysis.

The research results indicated that 1) the causal structural relationship model was conformed to empirical data ($\chi^2=96.43$, $df=49$, $\chi^2/df=1.97$, $GFI=0.94$, $AGFI=0.91$, $CFI=0.98$, $RMR=0.01$) 2) the factor of the model of success facilitators in the community learning process of community development specialist were person, environment, intention and self-efficacy, the causal model revealed 79 percent of the variance of success in facilitator career. The factors that had effected towards success facilitator career as follows: environment, self-efficacy, intention and person respectively.

Keywords: Model of Success, Facilitators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งเป็นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศไทยที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งการพัฒนาชุมชนที่ประสบความสำเร็จจนสามารถสร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้ จะมีเงื่อนไขหรือตัวแปรที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ของชุมชนและการมีส่วนร่วมในชุมชน ดังนั้นหากชุมชนใดที่มีการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้จะสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการจัดระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ ตั้งแต่การเตรียมการ การป้องกันปัญหา การขับเคลื่อนแผนชุมชน การแก้ปัญหาของชุมชน แนวทางดังกล่าวหากได้รับการขับเคลื่อนอย่างเหมาะสม ย่อมเป็นหนทางที่จะสามารถสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างระบบเศรษฐกิจของชุมชนที่เข้มแข็งอันจะเป็นการส่งผลดีต่อประเทศชาติ ซึ่งหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับการจัดการอาชีวศึกษาในมิติการศึกษานอกระบบ นั่นคือการอาชีวศึกษาเป็นการ

ให้ความรู้เรื่องอาชีพโดยคำนึงถึงพฤติกรรมกรเรียนของผู้เรียน (ชุมชน) เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลและชุมชน (Rupert and Edwin, 1978)

ในการพัฒนาอาชีพให้กับชุมชน กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นชาวบ้าน ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมากทั้งในเรื่องของการศึกษา พื้นฐานความรู้ อายุ การใช้รูปแบบของการฝึกอบรมที่เน้นกระบวนการจึงเป็นช่องทางที่จะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาอาชีพให้กับชุมชนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการเสริมสร้างทักษะของการเป็นวิทยากรกระบวนการ จึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงมหาดไทย ที่มีการดำเนินงานส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชนส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย

จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา, 2552) โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การอาชีพ การออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายขององค์กรชุมชน รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายขององค์กรชุมชนให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่ดังกล่าวได้แก่นักวิชาการพัฒนาชุมชน ซึ่งแต่เดิมเราจะคุ้นเคยกับคำเรียกว่า พัฒนาการ ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนทั่วทั้งประเทศ เป็นผู้สร้างเสริมความรู้ ทักษะให้แก่ประชาชนในการนำไปสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างความเข้มแข็งให้กับตนเอง ชุมชนและสังคม ซึ่งที่ผ่านมาทางสถาบันการพัฒนาชุมชนได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนานักวิชาการพัฒนาชุมชนเพื่อที่จะมีความพร้อมในการนำความรู้ เทคโนโลยี และประสบการณ์ใหม่ๆ ไปถ่ายทอดสู่ชุมชน โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม

จากคำบรรยายลักษณะงานเชิงยุทธศาสตร์ของตำแหน่งงานนักวิชาการพัฒนาชุมชนได้กำหนดความรับผิดชอบหลักของนักวิชาการพัฒนาชุมชนครอบคลุมมิติของการพัฒนาชุมชนที่หลากหลาย ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ มิติของการสนับสนุนและปฏิบัติการวิชาการ โดยกำหนดให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนต้องให้บริการวิชาการ อำนวยการในการถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการประยุกต์สู่การปฏิบัติ แก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน ชุมชน หน่วยงานต่างๆ และภาคีการพัฒนาในพื้นที่ นอกจากนั้นยังต้องศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ ออกแบบและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ออกแบบการพัฒนากิจกรรม และวิธีการส่งเสริมการจัดการความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน

เครือข่ายขององค์กรชุมชน และชุมชน คิดค้น ริเริ่ม สร้างนวัตกรรม (เทคนิค วิชาการ และความรู้ใหม่) ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2552) ซึ่งเป็นงานฝึกอบรมแก่ชุมชน ดังนั้นนักวิชาการพัฒนาชุมชนจึงทำหน้าที่เสมือนเป็นวิทยากรกระบวนการในชุมชนนั่นเอง

ดังนั้น การที่ท้องถิ่นจะสามารถบริหารจัดการเพื่อรองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้ จำเป็นต้องได้รับการจัดการเรียนรู้ในชุมชนอย่างมีระบบจากวิทยากรกระบวนการในชุมชนที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อเป็นแกนหลักในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนอย่างมีส่วนร่วม ตลอดจนอำนวยความสะดวกความรู้เชิงวิชาการประยุกต์สู่การปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน ชุมชน หน่วยงานต่างๆ และภาคีการพัฒนาในพื้นที่ ซึ่งมีบทบาทสำคัญยิ่งในการช่วยส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชน ปัจจุบันยังขาดความชัดเจน และขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของสังคมไทยในตัวเองความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในชุมชนว่าควรสะท้อนปัจจัยใดบ้าง และมีตัวแบบอย่างไร ประเด็นของงานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นให้ความสนใจต่อการวิเคราะห์เพื่อการอธิบายในเชิงสาเหตุของความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการ โดยพยายามสำรวจองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิด (Conceptualization) โดยใช้ทฤษฎีด้านพฤติกรรมมนุษย์ของเลวิน (Lewin's Theory) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมาเป็นผลมาจากองค์ประกอบภายในของบุคคลและสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของ Ajzen and Fishbein (Theory of Resonated Action) ที่เชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลมีสาเหตุมาจากเจตนาของแต่ละบุคคลที่จะกระทำต่อสิ่งที่สนใจเป็นสำคัญ ซึ่งเจตนาดังกล่าวมีสาเหตุมาจากอิทธิพลที่สำคัญ 2 ประการ คือ เจตคติต่อพฤติกรรม และอิทธิพลของสังคมหรือการได้รับการสนับสนุนจากสังคมให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen (Theory of Planned Behavior) ที่ว่านอกจากเจตคติต่อพฤติกรรม และอิทธิพลของสังคมที่ส่งผลต่อเจตนาและพฤติกรรมของบุคคลแล้ว ยัง

มีประเด็นสำคัญอีกหนึ่งประเด็นคือ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมที่ส่งผลต่อเจตนาและพฤติกรรมของบุคคล และทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตนของ Bandura (Self-Efficacy Theory) ที่กล่าวว่ามนุษย์ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมใด มีอิทธิพลจากสองประการคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งนำตัวแบบสมรรถนะของวิทยากรกระบวนการ (Facilitator Competency Model) ที่พัฒนาโดยสมาพันธ์แห่งวิทยากรกระบวนการนานาชาติ (International Association of Facilitator) และแนวคิดความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ของ Gattiker and Larwood มาผสมรวมกันสำหรับเป็นกรอบในการวิเคราะห์ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าการอธิบายความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการจะอธิบายได้จากการบูรณาการทฤษฎีด้านพฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตน และตัวแบบสมรรถนะของวิทยากรกระบวนการ น่าจะสอดคล้องกับสภาพของสังคมไทย ซึ่งหากตัวแบบความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนมีความชัดเจน ก็จะเป็นแนวทางที่เกิดประโยชน์ที่จะสามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรที่เป็นวิทยากรกระบวนการ และเป็นการสะท้อนทิศทางการพัฒนาอาชีพที่มีรากฐานจากชุมชน โดยมีวิทยากรกระบวนการเป็นกลไกสำคัญ

คำถามวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการเป็นวิทยากรกระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชน
2. ตัวแบบความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักวิชาการพัฒนาชุมชน มีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการจัดการเรียนรู้ในชุมชน
2. สร้างตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสำหรับการอธิบายความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ในชุมชน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน และปัจจัยด้านความมุ่งมั่น
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านความมุ่งมั่น
3. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตนส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการ และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านความมุ่งมั่น
4. ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการ

วิธีการวิจัย

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

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัย

ด้านบุคคลของวิทยาการกระบวนการ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของวิทยาการกระบวนการ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตนของวิทยาการกระบวนการ ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของวิทยาการกระบวนการ และส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการ แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้นำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 คน หลังจากนั้นปรับปรุงตามที่ได้รับคำแนะนำ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .976

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตรวจสอบความตรงของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis)

ผลการวิจัย

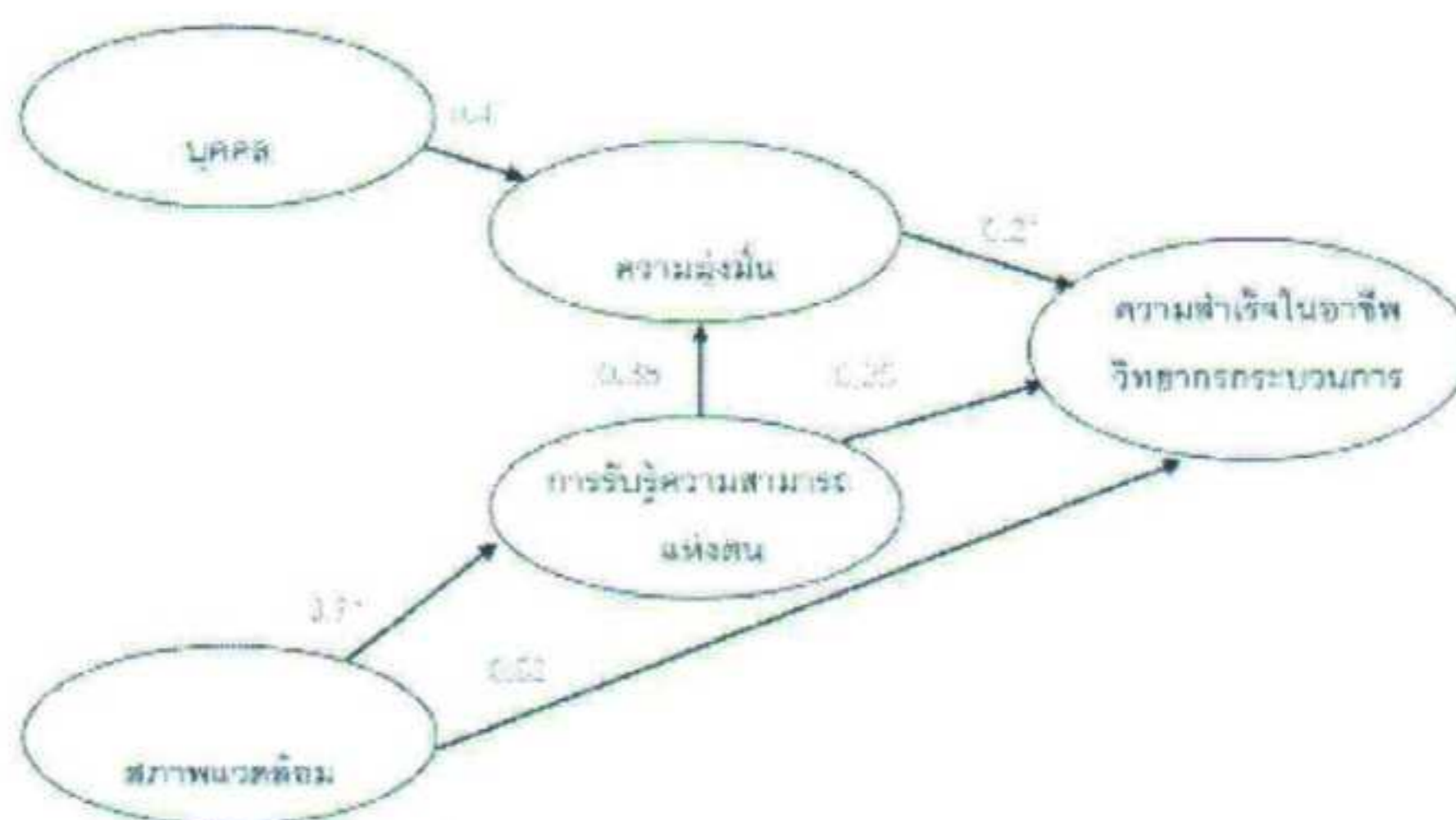
ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ต่อตัวแปรความสำเร็จอาชีพวิทยาการกระบวนการ (SUC) สูงที่สุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อม (PHENO) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.69 รองลงมา คือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SEL) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.32 ตัวแปรความมุ่งมั่น (INT) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.21 และตัวแปรบุคคล (PER) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.09 แสดงว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อม (PHENO) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SEL) ตัวแปรความมุ่งมั่น (INT) และตัวแปรบุคคล (PER) มีอิทธิพลทำให้วิทยาการกระบวนการประสบความสำเร็จในอาชีพ โดยตัวแปรสภาพแวดล้อม (PHENO) มีอิทธิพลทำให้บรรลุความสำเร็จได้สูงกว่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตน (SEL) ตัวแปรความมุ่งมั่น (INT) และตัวแปรบุคคล (PER) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแบบสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จอาชีพวิทยาการกระบวนการในการจัดรูปแบบในชุมชน

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	ความมุ่งมั่น			การรับรู้ความสามารถ แห่งตน			ความสำเร็จในอาชีพ		
	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**
การรับรู้ ความสามารถ แห่งตน	0.38**	-	0.38**	-	-	-	0.25**	0.07**	0.32**

ค่าสถิติ $\chi^2(df=96, N=49) = 96.43$, $df=49$, $CF=0.94$, $ACFI=0.91$, $CFI=0.976$, $RMR=0.01$, $R^2=0.79$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการ (SUC) มีค่า R^2 เท่ากับ .79 แสดงว่า ตัวแปรในตัวแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการ (SUC) ได้ร้อยละ 79 ดังนั้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผลการวิจัย

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

เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างกระบวนการการเรียนรู้ และเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่มนุษย์ค้นพบ นอกจากนั้น อาทิตยา พงษ์พรหม (2553) ได้ศึกษาพบว่า กระบวนการเครือข่ายสามารถเสริมศักยภาพการพัฒนาชุมชนได้เป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เอื้อให้เกิดการติดต่อสื่อสารและเครือข่ายการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้เกิดความสัมพันธ์ใหม่และสร้างความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์เดิม เสริมโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพื่อเข้าถึงบริการภาครัฐได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ยอดชาย ผ้าเจริญ (2547) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ของวิทยากรกระบวนการจะมุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญต่อการสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชน

ในส่วนตัวแปรการยอมรับนวัตกรรม พบว่านักวิชาการพัฒนาชุมชนให้ความสำคัญต่อการนำนวัตกรรมที่

เกี่ยวข้องมาใช้ในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการจะส่งผลให้การทำหน้าที่ประสบความสำเร็จ ดังที่ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของวิทยากรที่ประสบความสำเร็จประการหนึ่งว่า วิทยากรต้องแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ และอิทธิพลของการยอมรับนวัตกรรมยังสอดคล้องกับที่ Zhan Jun (2006) และ Antoncic and Hisrish (2001) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานพบว่า การกระทำที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นการสร้างแนวคิดใหม่ที่ดีและแตกต่างจากเดิม และสามารถนำมาสร้างเป็นโอกาสใหม่ในการดำเนินงาน ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สมชัย พรจินดารักษ์ (2545) ได้ค้นพบว่า การใช้เทคโนโลยีการฝึกอบรมจะส่งผลให้วิทยากรประสบความสำเร็จ ที่กล่าวมาเห็นได้ว่าทั้งเครือข่ายและการยอมรับนวัตกรรมนั้น เป็นอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ สอดคล้องกับที่ วิทยานาควัชร (2544) ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้มากกว่าคนอื่นนั้นต้องมีคุณสมบัติที่ตรงหน้าหาความรู้ใหม่ๆ ใส่ตัวให้มากขึ้นอยู่เสมอ

ปัจจัยด้านรับรู้ความสามารถแห่งตนส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ แสดงว่าความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการต้องอาศัยการรับรู้ที่ตนเอง มีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้น ได้จนประสบความสำเร็จได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ตามที่ Bandura (1997) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) ว่า มนุษย์รับรู้ที่ตนเองมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้น ได้จนประสบความสำเร็จ และมีความคาดหวังว่าผลที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมใดจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ดังนั้นทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) จึงสามารถอธิบายถึงความสำเร็จในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการในแต่ละครั้ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนจะมีความเชื่อมั่นที่จะดำเนินกระบวนการ (การแสดงผลพฤติกรรม) โดยอาศัยการสังเกต การกำกับตนเอง

และการรับรู้ความสามารถของตนเองมากำหนดพฤติกรรมสู่ความสำเร็จ

ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยากรกระบวนการ สอดคล้องกับที่ Ajzen (1988) ที่นำเสนอทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน มีรายละเอียดที่น่าสนใจคือ ความมุ่งมั่นตั้งใจจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับที่ สุรพล จันทราปัดย์ และชูเกียรติ รักซ้อน (2534) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่ทำหน้าที่วิทยากรได้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีความตั้งใจในทางบวก อุทิศตน และตั้งใจจริงต่อการทำหน้าที่ เช่นเดียวกับที่ วิจิตร อาวะกุล (2540) ได้กล่าวถึงหลักการคัดเลือกวิทยากรฝึกอบรมว่า สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณา คือ วิทยากรต้องมีความตั้งใจในการสอนและการถ่ายทอด นอกจากนี้สมาพันธ์ของการเป็นอาสาสมัครที่เป็นเลิศ (The Partnership to Advance Volunteer Excellence, 2007) ได้เสนอสมรรถนะด้านการทำงานที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพของวิทยากรกระบวนการว่าหนึ่งในองค์ประกอบสมรรถนะ คือ ความมุ่งมั่น นอกจากนี้ กฤษณพงษ์ จุฑะกนก (2539) ได้ศึกษาถึงบทบาทของพัฒนากรซึ่งทำหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการในชุมชนของพื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทของพัฒนากรใน อบต. ได้แก่ ทักษะที่ดีของพัฒนากร ความตั้งใจจริง ความมานะ บากบั่น พากเพียรที่จะต่อสู้กับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนากร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ตัวแบบความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชนเป็นงานวิจัยที่ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จอาชีพวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยด้านความมุ่งมั่น และ

ปัจจัยด้านบุคคล ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นที่น่าสนใจต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่วิทยาการกระบวนการ ในชุมชน ทั้งในมิติของกรมการพัฒนาชุมชน และมิติของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลำดับความสำคัญที่จะพิจารณาตามผลการวิจัย ดังนี้

มิติกรมการพัฒนาชุมชน ในฐานะของหน่วยงานต้นสังกัดของนักวิชาการพัฒนาชุมชนต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างเครือข่ายการทำงานในชุมชน เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือ เกื้อกูล และเป็นกลยุธมิตรที่ดีต่อกัน มีระบบที่สนับสนุนในการติดต่อสื่อสารในเครือข่ายที่สะดวกรวดเร็ว ตลอดจนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างเครือข่ายกันเอง ทั้งนี้กรมการพัฒนาชุมชนควรดำเนินการทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (MOU) ที่ทำงานในลักษณะการพัฒนาพื้นที่ เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ มีนโยบายร่วมกันในการพัฒนาความสัมพันธ์ในเครือข่ายระดับหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้ นักวิชาการพัฒนาชุมชนมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถประสานงานกันได้อย่างดี

นอกจากนั้นในประเด็นการยอมรับนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม กรมการพัฒนาชุมชนต้องให้ความสำคัญต่อกระบวนการยอมรับนวัตกรรมที่นักวิชาการพัฒนาชุมชนสามารถนำมาประยุกต์กับงานวิทยาการกระบวนการ ในชุมชน นวัตกรรมที่กล่าวถึงมีทั้งในรูปแบบคิดค้นใหม่ทั้งหมด และการพัฒนาต่อยอดจากเทคโนโลยีเดิม ซึ่งต้องอาศัยนโยบายของส่วนกลางที่จะสนับสนุนผลักดัน และเปิดโอกาสให้กับนักวิชาการพัฒนาชุมชนในการนำนวัตกรรมที่มีประโยชน์มาใช้เสริมการทำงานที่วิทยาการกระบวนการ กรมการพัฒนาชุมชนอาจทำโครงการประกวดนวัตกรรมสำหรับงานวิทยาการกระบวนการ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเกิดความตื่นตัวในการคิดค้น ทดลอง และพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถแห่งตนและความมุ่งมั่น ทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นประเด็นสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพวิทยาการกระบวนการ เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จ และปัจจัย

บุคคล ก็ต้องอาศัยการรับรู้ความสามารถแห่งตนและความมุ่งมั่นเป็นตัวแปรขั้นกลาง แสดงว่า ถ้าขาดการรับรู้ความสามารถแห่งตนและความมุ่งมั่นไป วิทยาการกระบวนการ ก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่กรมการพัฒนาชุมชนจะต้องเสริมสร้างให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนเล็งเห็นความสามารถของตนเองด้านการเป็นวิทยาการกระบวนการ ซึ่งสามารถทำได้โดยการจัดทำตัวชี้วัดคุณลักษณะวิทยาการกระบวนการ เพื่อจัดระดับทักษะด้านการเป็นวิทยาการกระบวนการ สามารถวางแผนการพัฒนา นักวิชาการพัฒนาชุมชนให้ก้าวเดินในเส้นทางอาชีพ วิทยาการกระบวนการ ได้อย่างมีคุณภาพ

นอกจากนั้นประเด็นความมุ่งมั่นต้องเพิ่มทักษะความสามารถของนักวิชาการพัฒนาชุมชนเพื่อให้เกิดความมั่นใจ กรมการพัฒนาชุมชนต้องสร้างโอกาสให้นักวิชาการพัฒนาชุมชน ได้มีโอกาสในการทำหน้าที่วิทยาการกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ มีระบบพี่เลี้ยง โดยให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนที่เป็นวิทยาการกระบวนการรุ่นพี่ช่วยเหลือให้คำแนะนำ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตัววิทยาการกระบวนการเอง

ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ำสุดต่อการเป็นวิทยาการกระบวนการของนักวิชาการพัฒนาชุมชน แต่อย่างไรก็ดีปัจจัยด้านบุคคลจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความมุ่งมั่นตั้งใจ ดังนั้นกรมการพัฒนาชุมชนควรพิจารณาจัดอบรมหลักสูตรวิทยาการกระบวนการ ให้กับนักวิชาการพัฒนาชุมชน โดยแบ่งเป็นหลักสูตรขั้นต้นสำหรับข้าราชการใหม่ เพื่อให้เกิดพื้นฐานความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และการทำงานของวิทยาการกระบวนการ และหลักสูตรขั้นสูงสำหรับพัฒนาทักษะการเป็นวิทยาการกระบวนการขั้นสูงเพื่อเพิ่มเติมเทคนิค วิธีการใหม่ๆ ของการทำงานที่วิทยาการกระบวนการ

มิตินักวิชาการพัฒนาชุมชน ถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดต่อการทำหน้าที่วิทยาการกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชน ดังนั้น นักวิชาการพัฒนาชุมชนต้องเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญต่อเครือข่ายการทำงานในชุมชน เพื่อให้เกิดกลยุธมิตรที่ดีต่อกัน สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนข้อมูล

ข่าวสารระหว่างเครือข่ายเป็นไปด้วยดีทั้งในรูปแบบทางการ และแบบไม่เป็นทางการ นักวิชาการพัฒนาชุมชนต้องใช้หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้อง ให้ความช่วยเหลือในทุกรูปแบบที่สามารถทำได้เพื่อให้เกิดความไว้วางใจกันในพื้นที่

นอกจากนั้นในประเด็นการยอมรับนวัตกรรม นักวิชาการพัฒนาชุมชนต้องชวนขยายเสาะแสวงหาซึ่งนวัตกรรมที่สามารถนำมาประยุกต์กับงานวิทยากรกระบวนการในชุมชนได้ นำนวัตกรรมนั้นมาทดลองใช้งาน และติดตามผลการใช้นวัตกรรม โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงพัฒนาควบคู่ไปกับการทดลองใช้นวัตกรรมนั้นด้วย ก็จะเป็นการสร้างความเข้มแข็งในเชิงวิชาการ และได้นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิทยากรกระบวนการด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถแห่งตนและความมุ่งมั่น นักวิชาการพัฒนาชุมชนต้องใส่ใจในการพัฒนาทักษะด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ มีการวางแผนการพัฒนาดตนเองให้สามารถก้าวเดินในเส้นทางอาชีพวิทยากรกระบวนการได้อย่างมีคุณภาพ ส่วนประเด็นความมุ่งมั่น นักวิชาการพัฒนาชุมชนต้องแสวงหาโอกาสในการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ โดยการปรึกษากับผู้มีความรู้ ประสบการณ์กับเรื่องที่ต้องสอนหรือถ่ายทอดความรู้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ตนเอง

ประการสุดท้าย นักวิชาการพัฒนาชุมชนควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองในเชิงของความรู้ ทักษะด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ โดยการเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่ทางกรมการพัฒนาชุมชนจัดขึ้น หรือการอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นเรื่องที่มีประโยชน์สามารถนำมาประยุกต์กับการทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการได้

ในภาพรวมของปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมาต้องส่งเสริมในรูปแบบของการบูรณาการไม่แยกส่วน โดยกรมการพัฒนาชุมชนต้องทบทวน และกำหนดการใช้บุคลากรด้านการพัฒนาชุมชนให้มีความชัดเจน โดยระบุหน้าที่ด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ชุมชนของนักวิชาการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เกิดระบบในการรองรับภาระงานต่างๆ สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของเครือข่ายในพื้นที่ การฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะต่างๆ ที่จำเป็น รวมทั้งการเปิดให้โอกาสให้นักวิชาการพัฒนาชุมชนได้นำนวัตกรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำงานที่มารับใช้กับงานการจัดการเรียนรู้ชุมชน ส่วนตัวนักวิชาการพัฒนาชุมชนเอง ต้องมีความตระหนักว่าภารกิจด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการเป็นภารกิจที่มีความสำคัญทั้งต่อการพัฒนาชุมชน และการพัฒนาตนเองของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ทั้งยังช่วยส่งเสริมให้การทำงานในด้านอื่นๆ ได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2552). คำจำกัดความความรู้ และทักษะประจำตำแหน่งงานในระบบราชการพลเรือนไทย, 19 ธันวาคม 2553. (Online), http://61.19.244.9/personel/form/sjd/mattatan_tumnang.pdf
- กฤษณพงษ์ จุฑะกนก. (2539). บทบาทของพัฒนากรในองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษา. กรมการพัฒนาชุมชน.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2544). กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ประทีป วีระพัฒนนิรันดร์. (2550). 19 เมษายน 2554. (Online), <http://farmdev.doae.go.th.LWG/pratecp/pratecp.doc>
- ยอดชาย ผ้าเจริญ. 2547. การพัฒนากลยุทธ์ของวิทยากรกระบวนการอำเภอเพื่อการจัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. กำแพงเพชร.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2552). เล่มที่ 126 ตอนที่ 23ก, หน้า 14.
- วิจิตร อาวะกุล. (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 จันทราปัดย์ และ ชูเกียรติ รักช้อน. มปป.. เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรม.
กองฝึกอบรม กรมวิชาการเกษตร. (อัครา).
- อาทิตย์ พองพรหม. (2553). **เครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. กรุงเทพฯ.
- Ajzen, I. (1988). **Attitudes, personality, and behavior**. Milton-Keynes, England: Open
University Press & Chicago, IL.: Dorsey Press.
- Antoncic, 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%20
Competencies %20FINAL.pdf](http://www.abet.org/Linked%20Documents-UPDATE/PAVE/Train%20Trainer%20Competencies%20FINAL.pdf)
- Zhan, J. (2006). **Development of Theory on Entrepreneurial Orintation: Empirical Evidinces from Hebui,
China and Flanders, Belgium**. Doctor in Applied Economic Sciece Bengium: Ghent University.