

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล

A DEVELOPMENT OF TRAINING PROGRAM TO ENHANCE PUBLIC RELATIONS CAPABILITY OF PUBLIC RELATIONS STAFF IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY*

ทรงวิทย์ เจริญกิจฉนาลาภ**

Songwit Charoenkitthanalap**

จารุวรรณ สกุลคุ***

Jaruwan Skulkhu***

อัฉรา วัฒนานรงค์****

Atchara Watthananarong****

ณัฐวิภา ลินสุวรรณ*****

Natwipa Sinsuwarn*****

*บทความวิจัยนี้ เป็นงานต่อเนื่องจากบทความวิจัย เรื่อง ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

**นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**Ph.D. Candidate, Doctor of Education Program in Higher Education, Faculty of Education, Srinakharinwirot University

**Email: golf_songwit@hotmail.co.th

***ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

***Retired Government Officer, Srinakharinwirot University

*****อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

*****Lecturer, Department of Advertising and Public Relations Technology, Faculty of Mass Communication Technology, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มทร.) (2) ศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ของ มทร.98 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน 4) การทดลองใช้และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยนำมาทดลองใช้กับเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ของ มทร.สุวรรณภูมิ 40 คน กำหนดแบบแผนการทดลองโดยใช้แบบ One Group Pretest-Posttest Design และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรโดยใช้ Dependent Sample t-test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) หลักสูตรฝึกอบรมมีองค์ประกอบดังนี้ สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายโครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาแต่ละหน่วย กิจกรรมการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ การวัดและประเมินผล หน่วยการเรียนรู้ จำนวน 5 หน่วย คือ ด้านข่าว ด้านการพูด ด้านภาพ ด้านการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ และด้านการเผยแพร่และจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรเห็นว่า มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุดและทุกรายการในโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกัน สามารถนำไปใช้วัดในการฝึกอบรมได้ (2) จากการศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังการเข้าฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการเข้าฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยรวมในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ความสามารถในการประชาสัมพันธ์

Abstract

The purposes of this research were to 1) develop a training program to enhance public relations capability of public relations staff (PRS) in Rajamangala University of Technology (RMUT) and 2) to determine the effectiveness of the training program. The research was divided into 4 steps: 1) An investigation of public relations capability of PRS: A sample of 98 PRS was stratified randomly selected from nine RMUT and a questionnaire was used to collect data pertaining to public relations capability of the sample. 2) A development of the training program: A training program to enhance public relations capability was drafted using information from the first step. 3) A validation of the training program: There was a validation process of the program by five expert panels. 4) An evaluation of the training program: A sample of 40 PRS from RMUT Suvarnabhumi was randomly selected to participate in an experiment in which the training program was employed and evaluated using a one group pretest-posttest design. The results revealed that: (1) The training program to enhance public relations capability of PRS RMUT included problem and necessity, principle, purpose, structure, content, activity, technique, media, and evaluation method. There were five learning units: news, speech, photography, preparation of publicity materials, and dissemination and publicity activities. (2) After participating in the training program, the PRS showed

a statistically higher performance than before participating at the .05 level. They also showed a high satisfaction score toward the training program.

Keyword: Development of the Training Program, Public Relations Capability

บทนำ

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในระดับที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการเป็นประตูเปิดบุคคลเข้าสู่การประกอบอาชีพ โดยมีสถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตบัณฑิต แม้การอุดมศึกษาของไทยจะมีการจัดการเรียนการสอนกันมาเป็นเวลานาน แต่การขยายตัวได้เกิดขึ้นอย่างจริงจังประมาณปีพ.ศ. 2506 และหลังจากนั้นได้มีการสร้างมหาวิทยาลัยของรัฐเพิ่มขึ้นและขยายออกสู่ต่างจังหวัด นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกสามประการก็คือ การเปลี่ยนสถานะของสถาบันการศึกษาประมาณ 50 แห่งเป็น “มหาวิทยาลัย” ดังกรณีของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รวมทั้งการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนขึ้นอีกประมาณ 20 แห่ง ที่สำคัญคือ การที่รัฐบาลส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เป็นเหตุให้มีมหาวิทยาลัยเอกชนเกือบ 100 แห่งทั่วประเทศทั้งที่อยู่ในระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย (อุทัย ดุลยเกษม, 2556, น.106)

ปัจจุบันการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.)กระทรวงศึกษาธิการ โดยในปีการศึกษา 2558 มีสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด156 แห่ง นอกจากนี้ ยังมีสถาบันอุดมศึกษาที่ไม่ได้อยู่ในสังกัดอีกเป็นจำนวนมาก และจากการที่สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้น ในขณะที่จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีจำนวนลดลง (กฤษณพงศ์ กีรติกร, 2553, น. 5-8) ประกอบกับในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยมีการเปิดเสรีทางการค้าบริการด้านการอุดมศึกษา ซึ่งอาจทำให้มีมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศเข้ามาจัดการศึกษาในประเทศไทยมากขึ้น จึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่งการแข่งขันทางการตลาดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจึงต้องปรับโครงสร้างการบริหารองค์กรและการจัดดำเนินงานสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในการแข่งขันด้านการศึกษาที่เพิ่มสูงขึ้นและสามารถดำเนินการร่วมกับองค์กรอื่นๆ ได้ โดยมุ่งเน้นในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สถาบัน เพราะธุรกิจการศึกษามีความแตกต่างจากธุรกิจอื่นๆ จึงต้องเน้นเรื่องคุณภาพและความน่าเชื่อถือเป็นสำคัญทั้งนี้ เพื่อจูงใจให้กลุ่มเป้าหมายเลือกที่จะเข้าศึกษาในสถาบันของตน สถาบันอุดมศึกษาจึงได้นำกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์มาใช้ การประชาสัมพันธ์จึงถือว่ามีผลสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดดำเนินงานสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน

เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นกิจการสาธารณะ บทบาทของนักประชาสัมพันธ์โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่เดิมจึงเป็นเพียงการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรหรือการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นหลัก แต่จากสถานการณ์และความท้าทายที่กล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น และได้กำหนดทิศทางการตลาดมาใช้ ซึ่งไม่ได้แตกต่างจากองค์กรธุรกิจ โดยมีการจัดตั้ง “ฝ่ายสื่อสารการตลาด” หรือ “ฝ่ายสื่อสารองค์กร” เพื่อทำหน้าที่ในการวางแผนกลยุทธ์ สร้าง รักษา แยกชิงการรับรู้ (Brand Perception) แยกชิงส่วนแบ่งทางการตลาด(Market Share)และขยายความสัมพันธ์ทางการตลาดกับผู้ให้บริการโดยมหาวิทยาลัยบางแห่งได้มีการจ้างบริษัทเอกชนที่รับจัดกิจกรรมการสื่อสารการตลาด(Event Organizer)เข้าไปทำกิจกรรมกับนักเรียนนักศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายตามโรงเรียนต่างๆ รวมถึง ได้มีการพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายซึ่งทำให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกมากยิ่งขึ้น และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาด เช่น การลด แลก แจกแถมอุปกรณ์ทางการศึกษา ฯลฯ แต่เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างไปจากองค์กรธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับการโฆษณาประชาสัมพันธ์ตัวผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างยอดขายและกำไร แต่สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นในการผลิตบัณฑิตให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพ สร้างสรรค์งานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตโดยตรง คือ คณะ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ

พันธกิจอื่นๆ เช่น สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบัน/ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ ซึ่งหากนักประชาสัมพันธ์ไม่เข้าใจบริบทของการจัดการอุดมศึกษาแล้ว จะทำให้ไม่สามารถหาประเด็นข่าวเพื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุกได้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มทร.) เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 แทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยในการบริหารจัดการงานด้านประชาสัมพันธ์ของ มทร. ไม่ได้มีการจัดตั้งเป็นส่วนราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้การบริหารจัดการงานด้านประชาสัมพันธ์ของ มทร. มีความแตกต่างกันออกไป คือ บางแห่งจัดตั้งเป็นกอง/สำนัก ซึ่งถือเป็นหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัย บางแห่งเป็นเพียงส่วนงานหนึ่งในสังกัดกองกลาง และส่วนใหญ่จะมีนักประชาสัมพันธ์ไม่เกิน 5 คน

จากการที่ มทร. ได้ผ่านการเปลี่ยนแปลงมาเป็นลำดับจึงทำให้มทร.บางแห่งยังไม่เป็นที่คุ้นเคยหรือรู้จักในหมู่นักเรียนนักศึกษาจำนวนมากดังนั้น มทร. แต่ละแห่งจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์เชิงรุก (Proactive Public Relations) โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการให้บริการต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ การเข้าถึงสื่อมวลชน การเข้าไปจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาในพื้นที่เป้าหมาย รวมถึงการให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ด้านประชาสัมพันธ์เพิ่มเติมด้วย ทั้งนี้ เนื่องจาก มทร.ส่วนใหญ่มีการจัดการเรียนการสอนหลายพื้นที่ แต่บุคลากรด้านประชาสัมพันธ์โดยตรงจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานอธิการบดีเท่านั้นซึ่งบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ยังขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ ซึ่งการจะทำให้กลยุทธ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้บรรลุเป้าหมายนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรเร่งพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพให้แก่บุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ มทร. โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Method) ของคอลป์ (Kolb, 1984, pp. 27-49) ที่นักวิชาการศึกษาและนักฝึกอบรมนิยมใช้เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Active Learning) และเหมาะสมกับผู้เรียนวัยผู้ใหญ่หรือมีประสบการณ์ในด้านนั้นๆ มาก่อน โดยใช้ข้อมูลที่ทรงวิทยุ เจริญกิจฉน ลาภ, จารุวรรณ สุกุลคู, อัจฉรา วัฒนารงค์, และณัฐวิภา ลินสุวรรณ (2559, น. 160-175) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมาพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ มทร. ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านข่าว ด้านการพูด ด้านภาพ ด้านการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ และด้านการเผยแพร่และจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์
2. ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรหรือกลุ่มเป้าหมาย คือ เครือข่ายการประชาสัมพันธ์ของ มทร. สุวรรณภูมิ จำนวน 40 คน
3. ตัวแปรขึ้นการทดลองใช้หลักสูตร

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

3.2 ตัวแปรตาม คือประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ มทร. มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการประชาสัมพันธ์หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
2. ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ มทร. มีความพึงพอใจต่อการเข้าฝึกอบรมในระดับมาก

นิยามศัพท์

1. **ความสามารถในการประชาสัมพันธ์** หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของนักประชาสัมพันธ์ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานด้านประชาสัมพันธ์ของสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างคล่องแคล่วและเป็นความสามารถเฉพาะทางของนักประชาสัมพันธ์ โดยไม่รวมถึงความสามารถทั่วไปที่จำเป็นต้องมีอยู่ในทุกวิชาชีพหรือทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบ ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ฯลฯ ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย

1.1 ด้านข่าว ได้แก่ ความสามารถในการจับประเด็นเรื่องราวที่อยู่ใกล้ตัว/อยู่ในความสนใจ/น่าสนใจมาเป็นข่าว การเข้าถึงบุคคลเช่น ผู้บริหาร นักวิจัย หัวหน้าโครงการหรือข้อมูล การเขียนบรรยายภาพการเขียนข่าวแจกการเขียนรายงานพิเศษการเขียนบทความการแก้ไขข่าวได้ถูกต้องตามหลักการวิชาการ

1.2 ด้านการพูด ได้แก่ ความสามารถในการเป็นพิธีกร การใช้เสียง การใช้ภาษา การเป็นผู้ประกาศข่าวทางโทรทัศน์หรือสื่อภาพเคลื่อนไหว การพูดเพื่อจัดรายการทางสถานีวิทยุของมหาวิทยาลัย การพูดประชาสัมพันธ์เสียงตามสายการให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับหน่วยงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่มหาวิทยาลัย/คณะจัด

1.3 ด้านภาพ ได้แก่ ความสามารถในการถ่ายภาพบุคคล/เหตุการณ์การคัดเลือกภาพการตัดต่อภาพ การตกแต่งภาพเพื่อนำมาใช้ในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

1.4 ด้านการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ความสามารถในการออกแบบแผ่นพับ โปสเตอร์ จุลสาร/วารสารป้ายไวนิล/Banner/Billboard การใช้เครื่องอัดสำเนาแบบดิจิตอล (Copy Printer) ในการจัดทำข่าวแจกการเขียนสไลด์โฆษณา/ประชาสัมพันธ์ทางวิทยุ/โทรทัศน์การเขียนบทวิทยุทัศน์/สารคดีสั้นการออกแบบป้าย Backdrop บูธนิทรรศการ Roll up

1.5 ด้านการเผยแพร่และจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ความสามารถในการใช้ Social Media ในการเผยแพร่ข่าว การนำเยี่ยมชมสถานที่และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ที่น่าเยี่ยมชม การจัดแถลงข่าว การเขียนโครงการและจัดกิจกรรมสื่อมวลชนสัมพันธ์และกิจกรรมการสื่อสารการตลาด

2. **ประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม** หมายถึง ผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นและความพึงพอใจต่อการเข้าฝึกอบรมที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยผลการเรียนรู้เกิดที่เพิ่มขึ้นเกิดจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่นักประชาสัมพันธ์ ต้องปฏิบัติและความสามารถในการประชาสัมพันธ์ ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านประชาสัมพันธ์ และจากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ มทร.ซึ่งพบว่า ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ที่บุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ควรได้รับการเสริมสร้าง มี 5 ด้าน คือ ด้านข่าวด้านการพูดด้านภาพ ด้านการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ และด้านการเผยแพร่และจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ บุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ มทร.มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ ด้านภาพ ด้านการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ และด้านการเผยแพร่และจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ในระดับมาก และด้านข่าวและด้านการพูดในระดับปานกลาง (ทรงวิทย์ เจริญกิจฉนลาภ และคณะ, 2559, น. 160-175) ผู้วิจัยจึงได้นำผลจากการศึกษาในขั้นตอนนี้ไปจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การร่างหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยจะนำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีองค์ประกอบดังนี้ สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหน่วยเรียน กิจกรรมการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ การวัดและประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ โดยแต่ละหน่วย ประกอบด้วย จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาการเรียนรู้ กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อที่ใช้และการวัดและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตร 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่จะนำหลักสูตรไปทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้และประเมินหลักสูตร ผู้วิจัยจะนำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรแล้ว มาทดลองใช้กับเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ของ มทร. สุพรรณภูมิ จำนวน 40 คนโดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest-Posttest Design โดยก่อนและหลังการฝึกอบรมได้มีการทดสอบความสามารถในการประชาสัมพันธ์โดยใช้แบบทดสอบชนิด เลือกตอบ 5 ตัวเลือกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และหลังการฝึกอบรมได้มีการประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เพื่อให้เป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์

เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ได้มีการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตร 5 คนซึ่งพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและทุกรายการประเมินมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.5 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้

2. แบบทดสอบความสามารถในการประชาสัมพันธ์ซึ่งข้อคำถามจากจำนวน 50 ข้อ ได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านประชาสัมพันธ์ 5 คน แล้วนำไปทดลองใช้ และนำมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่ายรายข้อเฉพาะตัวถูก ด้วยเทคนิค 27% โดยใช้สูตร p ระหว่าง 0.20 - 0.80 และหาความยากง่ายรายข้อโดยใช้เทคนิค 27% โดยใช้สูตร r ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป หลังจากตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ออกแล้ว คงเหลือข้อคำถาม 30 ข้อพบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.7581

3. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าฝึกอบรมได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตร 5 ท่านซึ่งพบว่า ทุกรายการประเมินมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.5 จากนั้นได้นำไปทดลองใช้ และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1984, p. 161) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9140

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้กำหนดแบบแผนการทดลอง โดยใช้แบบ One Group Pretest-Posttest Design และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้ Dependent Sample t-test กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น.127) และวิเคราะห์ผลจากแบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าฝึกอบรมโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านประชาสัมพันธ์ มทร. พบว. หลักสูตรฝึกอบรมซึ่งมีองค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรม 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้างหลักสูตร 5) เนื้อหาของแต่ละหน่วย 6) กิจกรรมการฝึกอบรม 7) เทคนิคการฝึกอบรม 8) สื่อที่ใช้ 9) การวัดและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม 10) หน่วยการเรียนรู้ จำนวน 5 หน่วย คือ ด้านข่าว ด้านการพูด ด้านภาพ ด้านการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ และด้านการเผยแพร่และจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรเห็นว่า มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุดและทุกรายการในโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกัน สามารถนำไปใช้วัดในการฝึกอบรมได้

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ มทร. พบว. ผู้เข้าฝึกอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผู้เข้าฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการเข้าฝึกอบรมโดยรวมในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร

การทดสอบ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	sig
ก่อนทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม	40	17.68	2.73	-19.91*	.001
หลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม	40	25.58	2.21		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าฝึกอบรม

รายการประเมิน	n = 40		ระดับความพึงพอใจ	t	P
	$\bar{x}$	S.D			
1. ด้านหลักสูตรฝึกอบรม	4.19	0.42	มาก	9.582	.000
2. ด้านวิทยากร	4.28	0.45	มาก	10.053	.000
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.28	0.42	มาก	10.850	.000
รวมทุกด้าน	4.25	0.38	มาก	11.591	.000

อภิปรายผล

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งพบว่า โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุด และทุกรายการในโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้ เพราะ

1.1 ผู้วิจัยได้มีการสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและเนื้อหาสาระของหลักสูตร จึงทำให้ตรงกับความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกในการพัฒนาหลักสูตรของซิลเบอร์แมน (Silberman, 1998, pp. 15-16) บัคเลย์และคาเปิล (Buckley & Caple, 2009, p. 25) วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, น. 70) อารัง บัวศรี (2542, น. 152) พัฒนาสู่ประเสริฐ (2541, น. 27) และสอดคล้องกับเบตเตอร์และบลูม (อ้างอิงในวิเชียร อินทรสมพันธ์, 2546, น. 103-104) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งผลสูงสุด (High Impact Training Model) โดยขั้นตอนแรกคือการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม และฟิชเชอร์สโกนเฟลด์ และชอร์ (Fisher, Schoenfeldt & Shaw, 1998, pp. 356-359) ที่ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยหนึ่งของการฝึกอบรมให้ประสบความสำเร็จได้แก่การพิจารณาความต้องการจำเป็นของผู้ปฏิบัติงานและสิ่งที่จะต้องเตรียมในการจัดอบรมดังนั้นความสำเร็จของการฝึกอบรมจึงเริ่มต้นด้วยการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

1.2 ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งเป็นไปตามวิธีการที่กรมวิชาการ (2540, น. 43) และพรณี ลิกิจวัณณะ (2550, น. 105) ได้ให้ข้อเสนอแนะ

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมที่พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และผู้เข้าฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการเข้าฝึกอบรมโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะ

2.1 ขั้นตอนการเรียนรู้ของหลักสูตรฝึกอบรมได้ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (The Theory of Experiential Learning) ของคอลป์ (Kolb, 1984, pp. 27-49) ซึ่งมี 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการสะท้อนและการอภิปราย ขั้นความคิดรวบยอด และขั้นการทดลอง/การประยุกต์แนวคิด มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสบการณ์ในการทำงานด้านนั้นๆ มาก่อน ซึ่งจอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1994, p.60) กล่าวว่า การเข้ากลุ่มฝึกอบรมโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ ได้ปฏิบัติด้วยตนเอง ได้ไตร่ตรอง และได้ใช้ทักษะการทำงานกลุ่ม สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2552, น. 111) ได้อธิบายว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่ และควรอาศัยข้อดีของการมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่ และทำให้ประสบการณ์นั้นมีคุณค่าโดยการใช้เทคนิคฝึกอบรมต่างๆ ซึ่งเน้นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ (Experiential Techniques) ทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสผสมผสานความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ทำให้การเรียนรู้ที่ได้รับใหม่นั้นมีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก เช่น วิธีการอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมการแก้ปัญหา กรณีศึกษา และเทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสถียร แป้นเหลือ (2550, น. 116-117) ที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น คือ แบบทดสอบ แบบเลือกตอบ ชนิด 5 ตัวเลือก ได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือตามหลักการสร้างเครื่องมือ โดยได้มีการนำแบบทดสอบไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม และได้มีการนำมาทดลองใช้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น และได้มีการนำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าฝึกอบรมไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และได้มีการนำมาทดลองใช้ แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น จึงทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรมีคุณภาพ ซึ่งสมนึก ภัททิยานี (2549, น. 67) กล่าวว่า แบบทดสอบนับเป็นเครื่องมือวัดที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดแต่ทั้งนี้ แบบทดสอบที่จะนำไปใช้จะต้องมีคุณภาพ ลักษณะของแบบทดสอบที่ดีจะต้องมีลักษณะ 10 ประการ

ที่สำคัญคือ ต้องมีลักษณะ 5 ประการได้แก่ ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ความเป็นปรนัย อำนาจจำแนก และความยาก ซึ่งสอดคล้องกับพิสนุ พงศรี (2551, น. 131) ที่กล่าวว่า เครื่องมือที่จะใช้วัดจะต้องมีลักษณะ 10 ประการ ที่สำคัญที่สุดมี 4 ประการ ได้แก่ ความตรง ความเที่ยง ความยาก และอำนาจจำแนก และพรหมณี ลีกิจวัฒนะ (2550, น. 116) ได้กล่าวว่า คุณภาพของเครื่องมือวัดที่สำคัญ ได้แก่ความเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้ ความยากง่าย และอำนาจจำแนก

2.3 กิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลากหลายวิธี ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม การวิพากษ์ผลงานและผลการฝึกปฏิบัติ การบรรยายเชิงประสบการณ์ การสาธิต การฝึกปฏิบัติ การแสดงบทบาทสมมติ จึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและเกิดองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเฮนสัน (Henson, 1995, p. 235) ที่กล่าวว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้จริงกลนี้ ชูติมาเวรินทร์ (2542, น. 141) กล่าวว่า เทคนิคในการฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เทคนิควิธีที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับองค์ประกอบต่างๆ ของการฝึกอบรมและต้องมียุทธวิธีดำเนินการที่เป็นขั้นตอนเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ตรงตามเป้าหมายของการฝึกอบรม และชูชัย สมิติไกร (2556, น. 171) ที่กล่าวไว้ว่าเทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลายจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้เพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ เศรษฐาน (2545, น. 138) และพจนีย์ มั่งคั่ง (2549, น. 98) ที่พบว่า การพัฒนาหลักสูตรที่มีขั้นตอนตามหลักการและมีการจัดกิจกรรมหลากหลายจะช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.4 บรรยายภาคในการฝึกอบรมเป็นไปด้วยความเป็นกันเอง เพราะวิทยากรเป็นที่รู้จักคุ้นเคย และในการอภิปรายและวิพากษ์งาน วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่างรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จึงทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพซึ่งสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2552, น. 112) ได้อธิบายว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีกว่าในบรรยากาศที่มีการอำนวยความสะดวกต่างๆทั้งทางกายภาพ และมีบรรยากาศของการยอมรับในความแตกต่างในทางความคิดและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละคน มีความเคารพซึ่งกันและกันมีอิสรภาพและการสนับสนุนให้มีการแสดงออก และมีความเป็นกันเองมากกว่าบังคับด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์โกศลและคนอื่นๆ (2556, น. 42) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในบรรยากาศที่เป็นกันเอง ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อการจัดทำหลักสูตร หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 หลักสูตรฝึกอบรมนี้พัฒนาขึ้นมาจากผลการศึกษาความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ ในภาพรวมของ 9 มทร. ดังนั้น ก่อนที่จะนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ มทร. แต่ละแห่งควรศึกษาความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานของตนเองว่า ยังขาดความสามารถในการประชาสัมพันธ์ด้านใด เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาได้ตรงกับความต้องการของแต่ละ มทร.

1.2 เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมนี้ เป็นการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Method) ของคอลป์ (Kolb, 1984, pp. 27-49) ซึ่งเหมาะกับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ ดังนั้น การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรนี้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

1.3 ผู้จัดฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมนี้ ควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและขั้นตอนของทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ แนวคิด หลักการ กระบวนการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล เพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.4 เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมนี้ มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานด้านประชาสัมพันธ์ได้อย่างคล่องแคล่ว ดังนั้น ในการฝึกอบรม จึงควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีโอกาสในการฝึกปฏิบัติในทุกด้าน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ มทร. ในภาพรวม ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรจะศึกษาความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ของ มทร. แต่ละแห่ง เพื่อที่มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะได้้นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

2.2 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสามารถในการประชาสัมพันธ์ซึ่งที่เป็นความสามารถเฉพาะด้านของนักประชาสัมพันธ์เท่านั้น ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตรครั้งต่อไป ควรมีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นต้องมีอยู่ในวิชาชีพ เช่น ความสามารถในการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบ ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพิ่มเติมด้วย

บรรณานุกรม

- กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2553). วิฤติ กระบวนทัศน์ มโนทัศน์ เพื่อการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- กัญญา ลีรสกุล. (2553). รายงานการวิจัย เรื่อง บทบาทของนักประชาสัมพันธ์ในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). การประเมินผลจากสภาพจริง. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- จกกลณี ชูติมาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ: เออีฟวิง.
- จันทร์ โกศล, อมรรัตน์ วัฒนาร, วารรัตน์ แก้วอูไร, และอังคณา อ่อนธานี. (2556, ตุลาคม - ธันวาคม). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษด้วยกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะจัดทำหลักสูตรยูมัลติมีเดีย. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 1(4), 33-44.
- ชูชัย สมิตธิไกร. (2556). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรดักส์.
- ทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภ, จารุวรรณ สกุลคู, อัจฉรา วัฒนาณรงค์, และณัฐวิภา สิ้นสุวรรณ. (2559, มกราคม-มีนาคม). ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. วารสารสุทธิปริทัศน์, 30(93), 160-175.
- จรัส บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและการพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- พจนีย์ มั่งคั่ง. (2549, พฤศจิกายน 2548 - มีนาคม 2549). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. วารสารศึกษาศาสตร์, 17(2): 89-104.
- พรณิ ลีกิจวัฒน์. (2550). วิธีการวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548. (2548.18 มกราคม) ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 122 ตอนที่ 6ก, หน้า 17-27.
- พิสนุ พองศรี. (2551). การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ด้านสู่ทางการพิมพ์.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ ปรีน.
- วิเชียร อินทรสมพันธ์. (2546). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการจริยธรรมในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับครูมัธยมศึกษา. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2549). การวัดผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ภาพพิมพ์: ประสานการพิมพ์.
- ศิริพงษ์ เค้าภายน. (2545). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2552). เอกสารสาระหลักการและแนวคิดประกอบกำเนินงาน กศน.: คัมภีร์ กศน.. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ.รัตนเทอดดี.
- เสถียร แป้นเหลือ. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อุทัย ดุลยเกษม. (2556). ยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 6(2), 105-109.
- Buckley, R. & Caple, J. (2009). *The Theory & Practice of Training*. (6th ed). London: Replika Press.
- Cronbach, L.J. (1984). *Essential of Psychology and Education*. New York: McGraw-Hill.
- Fisher, C.D., Schoenfeldt, L.F. & Shaw, J. B. (1996). *Human Resource Management*. Boston Houghton Mifflin.
- Henson, K.T. (1995). *Curriculum Development for Education Reform*. Addison: Wesley Education.
- Johnson, D.W. & Johnson, F.P. (1994). *Joining Together Group Theory and Group Skills*. (5th ed.) Boston: Allyn and Bacon.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Silberman, M. (1998). *Active Training: A Handbook of Techniques, Design, Case Examples and Tips*. (2nd ed). California: Jossey-Bass Pfeiffer.