



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การทำสารชีวภาพ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 1.2 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 1.3 ความสำคัญของหลักสูตร
 - 1.4 ประเภทของหลักสูตร
 - 1.5 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.6 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 2.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 2.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม
 - 2.3 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม
 - 2.4 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 2.5 การประเมินผลการฝึกอบรม
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรม
 - 3.1 ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม
 - 3.2 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
 - 3.3 กระบวนการขั้นตอนหลักสูตรการฝึกอบรม
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
 - 4.1 ความหมายของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ
 - 4.2 แนวคิดและทฤษฎีของการสร้างแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ
 - 4.3 รูปแบบข้อสอบวัดความรู้ความเข้าใจ
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะปฏิบัติ
 - 5.1 ความหมายของทักษะ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

12

- 5.2 ลักษณะของทักษะ
- 5.3 ประเภทของทักษะ
- 5.4 กระบวนการเกิดทักษะ
- 5.5 การวัดทักษะปฏิบัติ
- 5.6 เครื่องมือในการวัดทักษะปฏิบัติ
- 5.7 การสร้างเครื่องมือวัดทักษะปฏิบัติ
6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำสารชีวภาพ
 - 6.1 ความหมายของเจตคติ
 - 6.2 องค์ประกอบของเจตคติ
 - 6.3 เครื่องมือวัดเจตคติ
 - 6.4 ประโยชน์ของเจตคติ
7. ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 7.1 ประวัติความเป็นมาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
 - 7.2 สภาพปัจจุบันของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

1.1 ความหมายของหลักสูตร

ความหมายของคำว่าหลักสูตร ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ในแง่มุมที่ต่าง ๆ กัน เช่น

ทาบ (Taba, 1962 : 10) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมายของการเรียนรู้ จุดประสงค์ของการเรียนเฉพาะเจาะจง เป้าหมายและจุดประสงค์เหล่านี้ เป็นเครื่องชี้แนวทางการเลือก และจัดเนื้อหาซึ่งถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งประเมินผล

กู๊ด (Good, 1973 : 7) ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 นัย คือ

หลักสูตร คือ เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา เช่น หลักสูตรศิลปศึกษา

หลักสูตร คือ เค้าโครงทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่งเฉพาะที่จะต้องสอนซึ่งโรงเรียนจัดให้แก่เด็ก เพื่อให้มีความรู้จบชั้นหรือได้รับประกาศนียบัตรสามารถเข้าเรียนต่อในทางอาชีพต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

13

หลักสูตร คือ กลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ซึ่งกำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เล่าเรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียนและสถาบันการศึกษา

โครว์และโครว์ (Crow & Crow. 1980 : 250) ; แฮส (Hass. 1980 : 4 - 5) ให้ความหมายว่าหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากโปรแกรมการศึกษาซึ่งจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกรอบของทฤษฎีการวิจัยในอดีตและปัจจุบันเป็นพื้นฐาน

โบแชมพ์ (Beauchamp. 1981 : 61 - 62) ได้ให้คำนิยามของหลักสูตร 3 สถานะ คือ

1. ความหมายของหลักสูตรในขอบเขตของศาสตร์สาขาวิชาหนึ่ง ซึ่งศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร วิธีการใช้หลักสูตรและวิธีการประเมินผลหลักสูตร
2. ความหมายของหลักสูตรในขอบเขตของข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ ซึ่งตามความหมายนี้จะหมายถึง เอกสารซึ่งเขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ ในเอกสารประกอบด้วยรายละเอียด จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน รายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อกำหนดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน รวมทั้งกำหนดเวลาสำหรับการเรียนการสอนด้วย
3. ความหมายของหลักสูตรในขอบเขตของระบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรซึ่งหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ การจัดบุคลากรกระบวนการ พัฒนาหลักสูตร กระบวนการใช้หลักสูตร กระบวนการประเมินผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นการมองเห็นกระบวนการและผลผลิตจากกระบวนการนั้น ๆ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537 : 3 - 4) ระบุความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1. หลักสูตรระดับนานาชาติ หรือหลักสูตรแม่บท เป็นหลักสูตรที่เขียนไว้กว้างและบรรจุมสาระที่จำเป็นที่ทุกคนในประเทศ จะต้องเรียนรู้เหมือนกัน เพื่อเสริมสร้างเป็นเอกลักษณ์ของชาติ เช่น ภาษาไทย เป็นภาษาประจำชาติ มีความจำเป็นต่อคนไทยเป็นอย่างยิ่ง ทั้งยังเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร เพื่อความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น ฉะนั้นทุกคนจะต้องเรียน
2. หลักสูตรในระดับท้องถิ่น เป็นการนำเอาหลักสูตรแม่บทมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนนั้น สาระการเรียนจะสอดคล้องสัมพันธ์กับท้องถิ่นมากขึ้น เป็นการเรียนรู้ที่นำไปใช้ได้จริงในชีวิต
3. หลักสูตรระดับห้องเรียน เป็นหลักสูตรที่สำคัญที่สุด สังคมจะเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับหลักสูตรระดับนี้ การพัฒนาหลักสูตรระดับห้องเรียนนั้นเป็นความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ครูจะนำหลักสูตรระดับชาติ ระดับท้องถิ่นมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของนักเรียน

สังค์ อุทรานันท์ (2536 : 70-76) ได้รวบรวมจัดหมวดหมู่ ความหมายของคำว่าหลักสูตรไว้ ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

14

หลักสูตร หมายถึง กระบวนการหรือรายการเนื้อหาวิชาที่จัดสอนในโรงเรียน

หลักสูตร หมายถึง กลุ่มประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่เด็กนักเรียน

หลักสูตร หมายถึง กิจกรรมการสอน

หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่สังคมคาดหวังหรือมุ่งหวังจะให้เด็กได้รับ

หลักสูตร หมายถึง สื่อกลางหรือวิถีทางที่จะนำเด็กไปสู่จุดหมายปลายทาง

หลักสูตร หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างนักเรียนกับครู และสิ่งแวดล้อมทางการเรียน

หลักสูตร หมายถึง แผนงานที่วางไว้ล่วงหน้า

กาญจนา คุณารักษ์ (2542 : 14) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง โครงการหรือแผน ข้อกำหนดอันประกอบด้วยหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง กิจกรรม และวัสดุต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้เอื้อบุคคล ไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง

ธีรารัง บัวศรี (2542 : 64) และสำลี รักสุทธี (2544 : 10) ให้ความหมายของหลักสูตรไว้เหมือนกันว่า หมายถึง ประสบการณ์หรือกิจกรรมที่จัดให้แก่ผู้เรียน ซึ่งอยู่ภายใต้การอำนวยการหรือการจัดการของโรงเรียนที่จัดให้เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ประสบการณ์อย่างเป็นระบบ ตลอดจนการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี

อุดม เขยถิงศ์ (2545 : 2) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ดังนี้

1. หลักสูตร คือ จุดมุ่งหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ
2. หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน
3. หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน
4. หลักสูตร คือ รายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่เรียน
5. หลักสูตร คือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่ผู้เรียน

จากความหมายของหลักสูตรดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนหรือแนวทางที่ได้ออกแบบจัดทำขึ้น เพื่อแสดงถึงจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ เนื้อหาสาระ กิจกรรม เพื่อเพิ่มความรู้ ประสบการณ์ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม อย่างเป็นระบบ

1.2 องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตรนับเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรไปด้วย สำหรับองค์ประกอบของหลักสูตรนั้น ได้มีนักการศึกษาจำนวนหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

15

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 20-21) กล่าวว่าหลักสูตรควรมีองค์ประกอบ อยู่ 12 อย่างคือ

1. แนวคิด
2. หลักการ
3. จุดหมาย
4. มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. โครงสร้าง
6. หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. แนวการจัดการเรียนรู้
8. การพัฒนาและ การใช้สื่อการเรียนรู้
9. การวัดผลและประเมินผลการเรียน และการเทียบโอน
10. การแนะแนวเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
11. การกำกับติดตาม ประเมินและรายงาน
12. บทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร

ทาบ (Taba. 1962 : 425) ให้ความเห็นว่า หลักสูตรนั้นควรจะประกอบด้วยจุดประสงค์ ทั่วไป และจุดประสงค์รายวิชา เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546 : 18-19) กล่าวว่า การจำแนกองค์ประกอบของหลักสูตรดังกล่าวจะ เห็นได้ว่า อาจจะแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด แต่ในหลักใหญ่มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum aims)
2. เนื้อหา (Content)
3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum)
4. การประเมินหลักสูตร (Evaluation)

จากความเห็นของนักการศึกษาที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน จึงสามารถ สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหา โครงสร้างของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตร

1.3 ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการให้การศึกษาไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตาม นักศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตร ดังนี้

นิคม ชมพูลง (2545 : 13) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของหลักสูตร ไว้ว่า



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

16

1. หลักสูตรเป็นแผนปฏิบัติงานหรือเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติงานของครูเพราะหลักสูตรกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลไว้เป็นแนวทาง
 2. หลักสูตร เป็นข้อกำหนดแผนการเรียนการสอน อันเป็นส่วนรวมของประเทศเพื่อนำไปสู่ความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาชาติ
 3. หลักสูตร เป็นเอกสารของทางราชการเป็นบัญญัติของรัฐบาล เพื่อให้บุคคลที่ทำการเกี่ยวกับการศึกษาปฏิบัติตาม
 4. หลักสูตร เป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ และยังเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่ง ในการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ ของการศึกษาของรัฐให้แก่สถานศึกษาด้วย
 5. หลักสูตร เป็นแผนการดำเนินงานของผู้บริหารการศึกษา ที่จะอำนวยความสะดวกและควบคุมดูแลติดตามผล ให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลด้วย
 6. หลักสูตร จะกำหนดแนวทางในการส่งเสริมความเจริญงอกงาม และพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
 7. หลักสูตร จะกำหนดลักษณะและรูปร่างของสังคมในอนาคตได้ว่าจะเป็นในรูปใด
 8. หลักสูตร จะกำหนดแนวทางให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความประพฤตินี้จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้ผล หลักสูตรจะเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความเจริญของประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ประเทศใดมีการศึกษา โดยมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ย่อมกำลังคนที่มีประสิทธิภาพสูง
- สุมน อมรวิวัฒน์ (2535 : 15) ให้ความคิดเห็นถึงความสำคัญของหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า หลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ นั่นคือ กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางหรือลักษณะของผู้เรียนที่จะเป็นผลผลิตทางการศึกษาซึ่งหลักสูตรจะถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายทางการศึกษาอธิบายถึงผลผลิตทางการศึกษาอย่างกว้างขวาง และรายละเอียดของกระบวนการเรียนการสอน
- สุมิตร คุณากร (2535 : 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็นเครื่องชี้แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรือเป็นบทบัญญัติของรัฐ เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา นำไปปฏิบัติเป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา และควบคุมการจัดการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ รวมทั้งเป็นเกณฑ์ในการจัดสรรงบประมาณและบุคลากร



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

17

อุทัย บุญประเสริฐ (2541 : 15) ระบุความสำคัญไว้ว่า หลักสูตรเป็นธงชัยในการจัดการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นแผนแม่บทกำกับการทำงานทุกด้านของโรงเรียน

จากความสำคัญของหลักสูตรที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตรเป็นตัวกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาว่าจะไปทางไหน และไปสู่อะไรอย่างไร

1.4 ประเภทของหลักสูตร

หลักสูตรที่ใช้ในปัจจุบันส่วนมากเป็นหลักสูตรที่ผสมผสานกันหลายๆ หลักสูตรซึ่งนักการศึกษาได้แบ่งประเภทหลักสูตรไว้หลายประเภท เช่น

วิชัย คิสสระ (2536 : 20-29) ได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทของหลักสูตรเป็น 7 ประเภท คือ

1. หลักสูตรหมวดรายวิชา
2. หลักสูตรรายวิชา
3. หลักสูตรสัมพันธ์วิชา
4. หลักสูตรสหสัมพันธ์
5. หลักสูตรแกนกลาง
6. หลักสูตรประสบการณ์
7. หลักสูตรบูรณาการ

ธีรารัง บัวศรี (2542 : 176-198) ได้แบ่งประเภทของหลักสูตรออกเป็น 8 ประเภท คือ

1. หลักสูตรรายวิชา
2. หลักสูตรสัมพันธ์วิชา
3. หลักสูตรกว้าง
4. หลักสูตรแกน
5. หลักสูตรประสบการณ์
6. หลักสูตรเกณฑ์ความสามารถ
7. หลักสูตรกระบวนการ
8. หลักสูตรบูรณาการ

นิคม ชมพูลอง (2545 : 13) ได้แบ่งประเภทของหลักสูตรออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

1. หลักสูตรเนื้อหาวิชา
2. หลักสูตรหมวดวิชา
3. หลักสูตรสัมพันธ์
4. หลักสูตรสหสัมพันธ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

18

5. หลักสูตรแกนกลาง
6. หลักสูตรประสบการณ์
7. หลักสูตรบูรณาการ

อุดม เขยกิจวงศ์ (2545 : 2) ได้จำแนกประเภทของหลักสูตรไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. หลักสูตรแบบกิจกรรม
2. หลักสูตรที่จัดแยกเป็นรายวิชา
3. หลักสูตรแบบหมวดวิชา
4. หลักสูตรแบบสหสัมพันธ์
5. หลักสูตรแบบบูรณาการ
 - 5.1 หลักสูตรแบบใช้วิชาแกน
 - 5.2 หลักสูตรแบบแกนบังคับและเลือก
 - 5.3 หลักสูตรที่เน้นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน
 - 5.4 หลักสูตรแบบประสบการณ์
 - 5.5 หลักสูตรที่ยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544 : 43-45) ได้แบ่งประเภทของหลักสูตรออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ประเภทที่ยึดเอาสาขาวิชาและเนื้อหาวิชาหลัก สามารถแยกออกเป็น
 - 1.1 หลักสูตรแยกรายวิชาหรือเนื้อหา
 - 1.2 หลักสูตรสหสัมพันธ์หรือหลักสูตรสัมพันธ์วิชา
 - 1.3 หลักสูตรหลอมรวมวิชาหรือหลักสูตรหมวดวิชา
 - 1.4 หลักสูตรแกนวิชา
2. หลักสูตรที่ยึดเอาผู้เรียนเป็นหลัก สามารถแบ่งออกเป็น
 - 2.1 หลักสูตรที่ใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
 - 2.2 หลักสูตรประสบการณ์
 - 2.3 หลักสูตรบูรณาการ
 - 2.4 หลักสูตรที่ยึดเอากระบวนการทางทักษะเป็นหลัก

3. หลักสูตรที่ยึดเอากระบวนการทางทักษะเป็นหลัก

จากประเภทของหลักสูตรที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าหลักสูตรอาจแบ่งได้กว้างๆ เป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. หลักสูตรเนื้อหาวิชา
2. หลักสูตรสหสัมพันธ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

19

3. หลักสูตรเพื่อชีวิตและสังคม
4. หลักสูตรกิจกรรมหรือประสบการณ์
5. หลักสูตรแบบแกน

1.5 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิวณิช (2542 : 86) กล่าวว่า iva การพัฒนา ตรงกับคำว่าในภาษาอังกฤษว่า Development มีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ การทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น และการทำให้เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้การพัฒนาหลักสูตรจึงมีความหมายใน 2 ลักษณะด้วย กล่าวคือ การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น กับการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานเลย

สำลี รักสุทธี (2544 : 34) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นการกระทำเกี่ยวกับหลักสูตร มี 2 รูปแบบ คือ

1. การพัฒนาหลักสูตร เป็นการปรับปรุง เพิ่มรายละเอียดเนื้อหา ปรับเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาวิธีให้หลากหลาย ทำสื่อการเรียนการสอนเพิ่มเติม ซึ่งสามารถทำได้โดยไม่ต้องขออนุญาต
2. การสร้างหรือทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ คือ การสร้างเนื้อหารายละเอียด กิจกรรมวัตถุประสงค์ขึ้นมาใหม่ ซึ่งสามารถทำได้แต่ต้องขออนุมัติตามขั้นตอนก่อนนำไปใช้

วิชัย ดิสรสระ (2536 : 30-31) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร มีความหมายครอบคลุมถึงการสร้างหลักสูตร การวางแผนหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกหาทางเลือก การเรียนการสอนที่เหมาะสม หรือเป็นที่รวบรวมของทางเลือกที่เหมาะสมต่างๆ เข้าด้วยกันจนเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้

กาญจนา คุณารักษ์ (2542 : 334) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวางแผนจัดการเรียนการสอนทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนการวางแผนประเมินผล เพื่อให้ทราบชัดว่าพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นตรงตามความมุ่งหมาย และจุดประสงค์จริงหรือไม่ เพื่อผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะได้พัฒนาปรับปรุงในโอกาสต่อไป

พรทิพย์ เอี่ยมอ่อน (2545 : 16) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและผู้ใช้หลักสูตร โดยมีจุดประสงค์ แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมายของการศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

20

จากความหมายของการพัฒนาหลักสูตรข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการในการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร คือ ทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น หรือเป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่เลย

1.6 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรถือว่ามีความสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาหลักสูตร ส่วนใหญ่ผู้พัฒนาหลักสูตรทั้งหลายไม่ได้ให้ความเอาใจใส่ในเรื่องนี้มากนัก ผลที่ปรากฏก็คือความยุ่งยากในการพัฒนาหลักสูตรให้สมบูรณ์ และความยุ่งยากนี้ก็จะพบเมื่อมาถึงการใช้หลักสูตรในภายหลังด้วย

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542 : 50-54) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลที่มีความจำเป็นอันจะนำมาซึ่งการปรับปรุงหลักสูตร

ขั้นที่ 3 สำรวจความต้องการและความจำเป็นของสังคม ชุมชน และผู้เรียน

ขั้นที่ 4 กำหนดวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสังคม

ขั้นที่ 5 เลือกเนื้อหาวิชาที่ต้องการนำมาให้ผู้เรียนได้ศึกษาที่ตรงกับวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 6 เลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในเนื้อหาวิชานั้น ๆ มาร่วมจัดทำหลักสูตร

ขั้นที่ 7 จัดเรียงลำดับเนื้อหาความรู้ที่ได้มาจากขั้นที่ 6

ขั้นที่ 8 สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับเนื้อหาวิชาเพื่อการจัดการเรียน

การสอน

ขั้นที่ 9 กำหนดการประเมินผลให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

ทาบ (Taba. 1962 : 12) กล่าวถึง ลำดับขั้นของการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจให้ทราบความต้องการความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม

ขั้นที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามที่สังคมต้องการ

ขั้นที่ 3 คัดเลือกเนื้อหาวิชาความรู้ที่ต้องการนำมาสอน

ขั้นที่ 4 จัดระเบียบ จัดลำดับ แก้ไขเนื้อหาวิชาความรู้ที่คัดเลือกมาจากขั้นที่ 3

ขั้นที่ 5 คัดเลือกประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งจะเสริมเนื้อหาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

และตรงกับวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว

ขั้นที่ 6 จัดระเบียบ จัดลำดับ แก้ไขปรับปรุงประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะเสริมเนื้อหาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และตรงกับวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว

ขั้นที่ 7 กำหนดการวัดผลประเมิน คือดูว่าเนื้อหาวิชาประสบการณ์ใดที่จะต้องประเมินผล ว่ามีการเรียนรู้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

21

สจด์ อุทรานันท์ (2532 : 38) ได้กำหนดขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและเป็นขั้นแรกของการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหา ความต้องการของสังคม และผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดหลักสูตรให้สนองกับความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นการมุ่งแก้ปัญหาและสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล อาจเป็นข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่เดิม หรือจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ความต้องการขึ้นมาใหม่
3. การคัดเลือกจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนการสอน ที่นำมาจัดไว้ในหลักสูตร จะต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรองถึงความเหมาะสม และจำเป็นต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้
4. การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล ขั้นนี้มุ่งที่จะหาเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อใช้ในการวัดและประเมินผลว่าจะวัดและประเมินผลอะไรบ้าง จึงจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์ หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
5. การทดลองใช้หลักสูตร ขั้นตอนนี้จะมุ่งศึกษาหาจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องต่างๆ ของหลักสูตร หลังจากได้มีการร่างหลักสูตรเสร็จแล้ว ทั้งนี้เพื่อหาวิธีการแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น
6. การประเมินผลการใช้หลักสูตร หลังจากได้มีการยกร่างหลักสูตร หรือได้ทำการทดลองใช้หลักสูตรแล้ว ก็ควรจะประเมินผลการใช้ว่าเป็นอย่างไร มีส่วนไหนที่ควรจะได้รับปรับปรุงแก้ไขบ้าง ถ้ามีจุดอ่อน หรือไม่เหมาะสมตรงไหนก็จะต้องปรับปรุงให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้ได้จริงๆ ต่อไป
7. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้ หลังจากได้มีการตรวจสอบและประเมินผลเบื้องต้นแล้ว หากพบว่าหลักสูตรมีข้อบกพร่องจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องหรือเหมาะสมที่จะนำหลักสูตรไปใช้สถานการณ์จริง เพื่อให้การใช้หลักสูตรบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในการดำเนินการตามกระบวนการต่างๆ ต้องจัดให้ต่อเนื่องกัน ซึ่งหากขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไป จะทำให้การพัฒนาหลักสูตรนั้นขาดความสมบูรณ์ไปได้

จิทธิพิศย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 124 -129) ได้เสนอขั้นตอนและวิธีการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น
2. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

222

3. การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรระดับท้องถิ่น
4. การกำหนดเนื้อหา
5. การกำหนดกิจกรรม
6. การกำหนดคาบเวลาเรียน
7. การกำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผล
8. การจัดทำเอกสารหลักสูตร
9. การตรวจสอบคุณภาพและการทดลองใช้หลักสูตร
10. การเสนอขออนุมัติใช้หลักสูตร
11. การนำหลักสูตรไปใช้
12. การประเมินผลหลักสูตร

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544 : 89-90) กล่าวว่า ลำดับขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร มีดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่มีความจำเป็นอันจะนำมาซึ่งการปรับปรุงหลักสูตร
3. สำรวจความต้องการและความจำเป็นของสังคม ชุมชน และผู้เรียน
4. กำหนดวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสังคม
5. เลือกเนื้อหาวิชาที่ต้องการนำมาให้ผู้เรียนได้ศึกษาที่ตรงกับวัตถุประสงค์
6. เลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในเนื้อหาวิชานั้น ๆ มาร่วมจัดทำหลักสูตร
7. จัดเรียงลำดับเนื้อหาความรู้ที่ได้มาจากขั้นที่ 6
8. สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับเนื้อหาวิชาเพื่อการจัดการเรียนการสอน
9. กำหนดการประเมินผลให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

จากกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของนักการศึกษาที่กล่าวมา มีรายละเอียดที่คล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม การทำสารชีวภาพ ของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ บางปลาหม้อ จังหวัดสุพรรณบุรี มีขั้นตอนกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการ
- ขั้นที่ 2 การจัดทำหลักสูตรฉบับร่าง
- ขั้นที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร
- ขั้นที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตร
- ขั้นที่ 5 การประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตร



2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญต่อโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่ หรือขาดทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อทำงานแล้ว องค์กรจะประสบปัญหาอย่างมาก ปัญหาในองค์กรที่เกิดจากความขาดแคลนงบประมาณ อุปกรณ์ สามารถหามาทดแทนได้ แต่ถ้าปัญหาเกิดจากบุคลากร หนทางแก้ไขคือ การฝึกอบรม มีนักการศึกษาและนักฝึกอบรมได้ให้ความหมายของคำฝึกอบรม (Training) ไว้หลายท่าน ดังนี้

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2539 : 12) การฝึกอบรม หมายถึง “กิจกรรมต่างๆ ที่ถูกออกแบบขึ้นมา เพื่อให้บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานในปัจจุบัน หรือกำลังจะได้รับมอบหมายงานให้ทำ สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น”

เสนาะ ดิยาว (2539 : 127) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ

สมชาย หิรัญกิติ (2542 : 157) การฝึกอบรม “เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่ต้องการในงานปัจจุบัน”

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544 : 445) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมและพัฒนาไว้ว่า คือ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ หรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไป และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน”

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรมนั้น หมายถึง

1. กระบวนการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงของปัญหา
2. จัดเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเปลี่ยนเจตคติของบุคลากร
3. นำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับการอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงานที่ทำอยู่ให้บรรลุ

ความสำเร็จตามความต้องการขององค์กร



2.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การพัฒนาองค์การจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร วิธีการหนึ่งที่ใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากร คือ การฝึกอบรม เพราะถ้าฟังก์ชันนั้นจะพัฒนาเองไม่ได้ถ้าขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544 : 447)

1. สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มมาทำงาน เนื่องจากพนักงานที่บรรจุใหม่ เปลี่ยนสภาพแวดล้อมจากสังคมเดิมมาเป็นสังคมใหม่ มีเพื่อนใหม่ สถานที่ใหม่ เครื่องมือใหม่และหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมปฐมนิเทศเริ่มเข้าทำงานจึงมีความสำคัญต่อพนักงานใหม่มีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น พนักงานที่ทำงานอยู่แล้วระยะหนึ่งอาจเกิดความเฉื่อยชา เมื่อได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเพิ่มพูนความรู้จากวิทยากร จะเป็นการกระตุ้นให้กระตือรือร้น กระฉับกระเฉงขึ้น

3. เตรียมขยายงานขององค์การ องค์การต้องมีการพัฒนาขยายเครือข่ายของงานบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพในงานขององค์การระดับหนึ่งย่อมมีความสำคัญต่อการขยายงาน ซึ่งองค์การจำเป็นต้องใช้บุคคลเช่นนี้เป็นผู้นำ ดังนั้น องค์การจึงต้องอบรมบุคลากร ใ้รับการขยายงานขององค์การ

4. พัฒนาพนักงานขององค์การให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีประสิทธิภาพในการผลิต ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เทคโนโลยีใหม่ๆ มีบทบาทมากขึ้นการนำเทคโนโลยีมาใช้กับงานจำเป็นต้องอบรมพนักงานให้รู้จักอุปกรณ์ที่ทันสมัย

5. สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์การ ให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน พนักงานที่ทำงานมาระยะหนึ่งมีความรู้ความสามารถก็ควรไล่เลื่อนปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นการไปรับตำแหน่งใหม่ควรมีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวไปดำรงตำแหน่งนั้น

6. เพิ่มพูนวิทยากรที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์การ องค์การต้องมีการสัมมนา บรรยายพิเศษ เพื่อให้มีความรู้ที่จำเป็นแก่พนักงานในองค์การ

7. ลดงบประมาณค่าวัสดุสูญเสียไป เนื่องจากความไม่รู้ทำให้เกิดความสูญเสียขององค์การ

8. สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน การฝึกอบรมเป็นโอกาสที่พนักงานได้พักอยู่ร่วมกัน ได้ร่วมคิด ร่วมพูดและร่วมทำกิจกรรม สร้างความคุ้นเคยให้พนักงานได้สร้างความสนิทสนม สามัคคีกัน

9. เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย บรรยายการฝึกอบรมส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการเป็นผู้นำ และผู้ตาม เคารพในเหตุและผลซึ่งกันและกันเพื่อความถูกต้อง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

25

10. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต (Life long education) ของบุคคล ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

เสนาะ ดิยาว (2539 : 127) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นทางทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม คือ

1. ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น
2. ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
3. ทำให้ขวัญของคณงานดีขึ้น
4. การควบคุมลดลง
5. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง
6. เป็นประโยชน์ต่อคณงานโดยตรง
7. ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์การ
8. ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์การ
9. ลดการสิ้นเปลืองต่างๆ ลง

จากความสำคัญของการฝึกอบรมสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ และเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ การฝึกอบรมจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ เจตคติ และทักษะความชำนาญ เพื่อจัดการงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

โดยทั่วไปการฝึกอบรมต้องการพัฒนาคนให้ไปพัฒนาองค์การ แต่งานในองค์การทุกอย่างไม่ได้แก้ไขด้วยความรู้ของบุคคลเพียงคนเดียว งานต่างๆ ต้องอาศัยการสนับสนุน ความร่วมมือของผู้บังคับบัญชาทุกฝ่ายในองค์การ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงต้องมีจุดประสงค์หลายประการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งเรื่องของคนและเรื่ององงาน จุดประสงค์ทั่วไปของการฝึกอบรมมีดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544 : 449)

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์การจึงจำแนกออกได้ดังนี้
 - 1.1 เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) และความเข้าใจ (Understanding) เกี่ยวกับงานที่กำลังทำอยู่
 - 1.2 เพิ่มพูนทักษะ (Skill) ให้มีความชำนาญในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

26

1.3 เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) ให้เป็นคุณต่องานและเพื่อนร่วมงานในการอบรมทั่วไป ฝ่ายจัดอบรมต้องการให้มีความเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ด้านเป็นหลัก

2. เพื่อพัฒนางานให้มีผลผลิตมากขึ้น และมีคุณภาพดีขึ้น
3. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่อบรมวิทยากร หัวหน้างาน และผู้บริหารองค์การระดับสูง
4. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรขององค์การให้มีความมั่นใจในความมั่นคง และก้าวหน้าตามระบบขั้นตอนขององค์การ
5. เพื่อสร้างจิตสำนึก (Awareness) ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบต่อองค์การ

จากจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ในการจัดการอบรมโดยทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การพัฒนาบุคคล เพื่อให้ไปพัฒนาองค์การ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นว่าองค์การใดสมควรจะจัดการอบรมอะไรเพื่อให้เหมาะสมกับส่วนขาดขององค์การนั้นๆ

2.4 ประเภทของการฝึกอบรม

การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมมีหลายวิธีแตกต่างกันไป สุดแล้วแต่ผู้จัดการฝึกอบรมจะกำหนด ส่วนมากจะใช้หลักสูตร โครงการหรือตำแหน่งหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรมมาเป็นชื่อของประเภท แต่โดยทั่วไปการฝึกอบรมแบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544 : 451)

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service training)
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (In-service training)

การฝึกอบรมแต่ละประเภทดังกล่าว ยังแยกย่อยออกไปตามความต้องการของผู้จัดกลุ่มเป้าหมายและตำแหน่งหน้าที่ของงานได้อีก ได้แก่

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน

เป็นการฝึกอบรมให้มีความรู้ทั่วไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคคลที่เริ่มเข้าทำงาน

1.1 การปฐมนิเทศ (Orientation) จัดอบรมสำหรับแนะนำบุคคลที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ ให้รู้จักผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บริเวณสถานที่ทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติงาน ตลอดจนทั้งหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง การปฐมนิเทศเพื่อบุคคลที่เข้าทำงานใหม่นี้ใช้เวลาตามความเหมาะสมส่วนมากไม่เกิน 2 วัน

1.2 การแนะนำงาน (Introduction training) การอบรมแนะนำงานโดยเฉพาะให้บุคคลผู้มารับงานใหม่สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้ทันที การอบรมให้ความรู้เรื่องงาน ตลอดจนทั้ง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

27

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานระยะเวลาในการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความยากง่าย และปริมาณของเครื่องมือ ขั้นตอนต่างๆ ที่ต้องเรียนรู้หากเป็นงานยากก็ต้องใช้เวลามาก แต่โดยทั่วไปประมาณ 1 สัปดาห์

2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน

เป็นการฝึกอบรมบุคลากรประจำการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการใช้เครื่องมือ หรือสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่องาน ปลุกฝังให้เกิดความสำนึกถึงบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยทั่วไปแบ่งออกได้ ดังนี้

2.1 การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the job training) เป็นการฝึกอบรมที่ไม่เป็นทางการ (Informal) course) เน้นการปฏิบัติจริงในงานที่จะต้องรับผิดชอบ โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ควบคุมการฝึกสอนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้

2.2 การฝึกอบรมนอกทำการ (Off the job training) เป็นการฝึกอบรมที่เป็นทางการ (Formal course) โดยหน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมผู้เข้าอบรมต้องมีเวลารับการอบรมอย่างเต็มที่ และเมื่อจบการอบรมแล้วต้องนำทักษะความรู้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้งาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544 : 451) แยกประเภทการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมต่อเนื่อง (Further training) แบ่งเป็น

1.1 การฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติมต่อจากการฝึกอบรมเบื้องต้น เพื่อทบทวนหรือเพิ่มประสิทธิภาพ

1.2 การฝึกอบรมพื้นฐานเพื่อเป็นตัวอย่างในการฝึกอบรมต่อไป

2. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Specialized training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้กว้างขวางและเกิดความแม่นยำในการปฏิบัติ ทั้งยังเป็นการยกระดับของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง

3. การฝึกอบรมเพื่อเลื่อนขั้น (Upgrading training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ไปปรับตำแหน่งหน้าที่ของงานที่สูงขึ้น

4. การฝึกอบรมเพื่อทบทวนความรู้ (Refresher training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อทบทวนความรู้ ทักษะที่อาจลืมนำไปแล้วให้ได้นำมาใช้

5. การฝึกอบรมตามกำหนด (Retraining) เป็นการฝึกอบรมที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นๆ โดยเฉพาะ เพื่อให้มีความรู้และทักษะตามที่กำหนด



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

28

สำหรับการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ ซึ่งมีประชากรเป้าหมายเป็นจำนวนมาก กิจกรรม โครงการหลากหลายการจัดจําอบรมจึงต้องพิจารณาจากกลุ่มประชากรเป้าหมายและประชากรเป็นหลัก โดยแบ่งประเภทได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมตามกลุ่มสนใจ (Interest group) เนื่องจากประชากรกลุ่มเป้าหมายมีความแตกต่างกันมาก การจัดฝึกอบรมต้องถือเอาคนที่สามารถรวมกลุ่มและสนใจร่วมกันเป็นเกณฑ์จัดฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1.1 หลักสูตรเนื้อหาวิชาที่กลุ่มต้องการเรียกร้องให้จัดโดยกลุ่มผู้สนใจแจ้งความจํา ให้เจ้าหน้าที่การศึกษานอกระบบจัดอบรมให้

1.2 หลักสูตรเนื้อหาวิชาที่เจ้าหน้าที่จัดขึ้นเองเพื่อเสนอผู้สนใจรับการอบรมสมัครมารับการอบรม

2. การฝึกอบรมตามความต้องการขององค์กร (Organization) เนื่องจากองค์กรต่างๆ ไม่มีฝ่ายอบรมประจำขององค์กรแต่มีความต้องการจะจัดฝึกอบรมบุคลากรและพัฒนางาน ซึ่งสมาคมการศึกษานอกระบบสามารถจัดอบรมให้ได้โดยปรึกษาหารือ สร้างหลักสูตรฝึกอบรมตามความต้องการขององค์กร ทางสมาคมการศึกษานอกระบบจะจัดหาวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมให้การฝึกอบรม ซึ่งได้เคยจัดมาหลายหลักสูตรแล้ว

3. การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Integration) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้น โดยการผสมผสานวิธีการที่จัดแบบกลุ่มสนใจและความต้องการขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของประชากรกลุ่มใหญ่ ซึ่งมีความแตกต่างด้านประสบการณ์ในการทำงานมาก เพราะคนกลุ่มหนึ่งที่เข้ารับจะมีประสบการณ์และกล่าวถึงปัญหาของการทำงานขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งเป็นคนใหม่เข้ามาศึกษานานเพื่อที่จะเข้าร่วม โครงการ การฝึกอบรมรูปแบบนี้ใช้กันมากในวงการธุรกิจ

เสนาะ ดิยาว (2539 : 133) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม ตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม คือ

1. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมโดยการทำงาน
3. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ
4. การฝึกหัดช่างฝีมือ
5. การฝึกงาน
6. การฝึกอบรมพิเศษ

จากการแบ่งประเภทของการฝึกอบรมที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมอาจแยกได้หลายประเภท การฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความชำนาญนั้น การแบ่ง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

29

ประเภทจะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตาม ก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรม ในที่นี้ขอแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน
2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน

2.5 การประเมินผลการฝึกอบรม

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 87-88) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการฝึกอบรมว่าจะต้องประเมินผลการทำงานของบุคคลที่จัดฝึกอบรมได้แก่

1. ประเมินวิทยากร เป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องมีความสามารถจัดกิจกรรมฝึกอบรมให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องมีความสามารถ 3 ประการ คือ

1.1 สามารถให้ความรู้ในเนื้อหา ทักษะ แนวคิดที่ถูกต้องตามหลักความจริงของวิชา ได้เป็นอย่างดี

1.2 สามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และแนวคิดที่ถูกต้องได้เป็นอย่างดี

1.3 สามารถจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี

2. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลฝ่ายจัดการฝึกอบรมว่าจัดได้ ตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ได้แก่ การประเมินเกี่ยวกับความรู้ แนวคิดทักษะและ ประสบการณ์ใหม่ การนำไปใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม เช่น เอกสาร ประกอบการฝึกอบรม โสตทัศนอุปกรณ์ คือ ห้องฝึกอบรม น้ำดื่ม อาหาร ฯลฯ การประเมินโครงการ ฝึกอบรมควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม

วิธีการประเมิน

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 86-87) ได้กล่าวไว้ว่ามี 4 วิธี ได้แก่

1. การสังเกต คือ การสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการฝึกอบรม และแปลพฤติกรรม ออกมาอย่างเป็นธรรม โดยปกติควรใช้คนเดียวเป็นผู้สังเกตจึงจะได้ผลสังเกตที่ถูกต้อง

2. การสัมภาษณ์ คือการถามผู้ที่ประเมิน ควรมีการเตรียมคำถามล่วงหน้าและควรรู้ จังหวะในการถาม

3. การสอบถาม คือ การถามจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับผู้ต้องการประเมิน เช่น เพื่อน ร่วมงาน เพื่อนบ้าน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ควรใช้วิธีการแบบเป็นกันเอง

4. การสอบถาม คือ การให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบคำถาม หรือตอบแบบสอบถามที่มี เนื้อหาในการอบรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

30

สรุปได้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ เพราะสามารถสะท้อนให้ทราบว่า การจัดฝึกอบรมที่ได้กระทำไปแล้วนั้นเป็นเช่นไร ดีหรือไม่ดี จะได้หาทางแก้ไขปรับปรุงกิจกรรมหรือกระบวนการฝึกอบรมให้มีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรม

3.1 ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม

ชาญ สวัสดิ์สาตี (2539 : 56) หลักสูตรการฝึกอบรมหมายถึง “วิชา เนื้อหาสาระ และวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติ และความสามารถ อันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม”

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 31) หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง เนื้อหา สาระอย่างย่อๆ ที่จะจัดให้กับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544 : 464) หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง เนื้อหาวิชาและกิจกรรมที่เตรียมไว้อย่างดี เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ และปฏิบัติตามระเบียบวิธีที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หลักสูตรการอบรม หมายถึง เนื้อหาวิชาและวิธีการ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เกิดเรียนรู้ นำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

3.2 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

ชาญ สวัสดิ์สาตี (2539 : 57) ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม มีแนวทางหรือขั้นตอน ดังนี้

1. ทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. ระบุภารกิจที่เป็นปัญหา
3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
4. วิเคราะห์ภารกิจกับเกณฑ์เพื่อหาระดับความสำคัญ
5. กำหนดหัวข้อวิชา และหมวดวิชา
6. กำหนดวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา
7. กำหนดแนวทางการฝึกอบรม
8. กำหนดแนวทางการประเมินผล
9. กำหนดเทคนิค และสื่อในการอบรม
10. กำหนดระยะเวลาและหัวข้อวิชา



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

31

11. เรียงลำดับหัวข้อวิชา และกำหนดการฝึกอบรม

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 44) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม มีสิ่งที่จะต้องพิจารณา 2 ประการ คือ

1. ความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึง วัตถุประสงค์ที่จัดให้มีการฝึกอบรม
2. บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการจัดสร้างหลักสูตรที่ดีจะต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับบุคคลผู้เข้ารับการอบรม โดยคำนึงถึง วุฒิ อายุ เพศ สถานการณ์ สมรส อายุงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544 : 464) ได้แบ่งขั้นตอนการสร้างหลักสูตรไว้ คือ

1. การวิเคราะห์ปัญหาและระบุความจำเป็นของการฝึกอบรม
2. การกำหนดหัวข้อวิชา
3. การจัดลำดับเนื้อหาวิชา
4. การกำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละวิชา
5. การกำหนดการนำหลักสูตรไปใช้
6. การแบ่งเวลาให้เหมาะสมกับความสำคัญและเนื้อหาวิชา
7. การกำหนดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง
8. การเตรียมเอกสารและอุปกรณ์
9. การจัดทำตารางการฝึกอบรม
10. การกำหนดวิธีวัดและประเมินผลรายวิชาและทั้งหลักสูตร

จากขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าขั้นตอนการสร้างหลักสูตรประกอบไปด้วย

1. การวิเคราะห์ปัญหาและระบุความจำเป็นของการฝึกอบรม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
3. กำหนดหัวข้อวิชา และจัดลำดับเนื้อหาวิชา
4. การกำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละวิชา
5. กำหนดแนวทางการฝึกอบรม
6. กำหนดแนวทางการประเมินผล
7. กำหนดเทคนิค และสื่อในการอบรม
8. กำหนดระยะเวลาและหัวข้อวิชา
9. เรียงลำดับหัวข้อวิชา และกำหนดการฝึกอบรม

3.3 กระบวนการขั้นตอนหลักสูตรการฝึกอบรม

สมภพ ปราบณรงค์ (2535 : 6) ได้ศึกษากระบวนการของการฝึกอบรมว่าประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

32

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงปัญหาในการทำงานที่อาจแก้ไข โดยการฝึกอบรมทำให้สามารถฝึกอบรมได้อย่างตรงประเด็นของปัญหา เพื่อที่เร้าความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรและโครงการเป็นขั้นตอนต่อเนื่องการ ได้ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลว่าเป็นความต้องการในการฝึกอบรมหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมที่ดีจะช่วยให้การ จัดดำเนินการฝึกอบรมดำเนินการได้อย่างมีแบบแผน ราบรื่นและบรรลุตามวัตถุประสงค์กล่าวคือ ทำให้ทราบได้ว่าโครงการนี้มีวัตถุประสงค์อย่างไร กำลังจะทำอะไร เมื่อไร และอย่างไร หลักสูตร และโครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะต้องวางแผนและดำเนินการล่วงหน้าเป็นเวลานานก่อนที่จะมีการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานฝึกอบรมตามหลักสูตรเป็นขั้นตอนการดำเนินงานต่อจากการ สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสร็จสมบูรณ์แล้ว และจะต้องนำไปอนุมัติโครงการจัดการฝึกอบรมก่อนไป ดำเนินการในขั้นตอนที่ 3 นี้จะเน้นหนักในด้านบริหาร โครงการ เช่น ด้านสถานที่ ด้านอุปกรณ์การ ฝึกอบรม ด้านการเงิน ด้านการจัดการบุคคลรวมทั้งการสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม เพื่อ เอื้ออำนวยการเรียนรู้และการจัดการต่างๆตามที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนหลังจากการดำเนินงานฝึกอบรม เสร็จสิ้นแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการหรือผู้บริหารโครงการจะต้องประเมินผลการฝึกอบรมว่าคุ้ม ค่าเงินและเวลาที่เสียไปหรือไม่อีกทั้งต้องติดตามผลด้วยว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบแล้วพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงหรือไม่ แล้วนำผลการจัดฝึกอบรมเสนอให้ ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรมและคณะผู้จัดโครงการจะต้องนำผลดังกล่าวมา วิเคราะห์ด้วยว่าควรจะมีการพัฒนาหรือปรับปรุงหรือไม่อย่างไร และวิเคราะห์ความต้องการในการ ฝึกอบรมอันจะนำไปสู่การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร ในการจัดการฝึกอบรมรุ่นต่อไป

สรุปได้ว่า การจัดการฝึกอบรมมีขั้นตอนหรือองค์ประกอบที่สำคัญจำแนกออกได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการในการฝึกอบรม
2. ความพร้อมในการฝึกอบรม
3. หลักสูตรการฝึกอบรม
4. การจัดการฝึกอบรม
5. การประเมินผลการฝึกอบรม



4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

4.1 ความหมายของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ

บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 53) ได้ให้ความหมายของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ หมายถึง แบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ความสามารถของบุคคลในด้านวิชาการซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระและตามจุดประสงค์ของวิชาหรือเนื้อหาที่สอบนั้น โดยทั่วไปจะวัดผลสัมฤทธิ์ในวิชาต่าง ๆ ที่โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ สร้างขึ้น อาจจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบทดสอบอิงเกณฑ์ หมายถึง แบบทดสอบที่สร้างขึ้นตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม มีคะแนนจุดตัดหรือคะแนนเกณฑ์สำหรับใช้ตัดสินใจว่าผู้สอบมีความรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ การวัดตามจุดประสงค์เป็นหัวใจสำคัญของข้อสอบในแบบทดสอบประเภทนี้
2. แบบทดสอบอิงกลุ่ม หมายถึง แบบทดสอบที่มุ่งสร้างเพื่อวัดให้ครอบคลุมหลักสูตร จึงสร้างตารางวิเคราะห์หลักสูตร ความสามารถในการจำแนกผู้สอบตามความเก่งอ่อนได้ดี เป็นหัวใจสำคัญของข้อสอบในแบบทดสอบประเภทนี้

สรุปได้ว่า ความหมายของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ หมายถึง แบบทดสอบหรือชุดของข้อสอบที่ใช้วัดความสำเร็จหรือความสามารถในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนว่าผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้เพียงใด

4.2 แนวคิดและทฤษฎีของการสร้างแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ

บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 54-56) กล่าวว่า ในการสร้างข้อสอบวัดความรู้ความเข้าใจ แนวคิดในการวัดที่นิยมใช้กัน ได้แก่ การเขียนข้อสอบตามการจัดประเภทจุดประสงค์ทางการศึกษาด้านพุทธิพิสัย ของ บลูม และคณะ (Bloom, et al. 1976 : 21) ซึ่งจำแนกจุดประสงค์ทางการศึกษาด้านพุทธิพิสัยออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่

1. ความรู้ หมายถึง เป็นความสามารถทางสมองในอันที่จะทรงไว้หรือรักษาเรื่องราวที่บุคคลได้รับรู้เข้าใจในสมอง การวัดว่าบุคคลมีความสามารถในการจำเรื่องราวต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใดนั้นวัดได้จากความสามารถในการระลึกออกของบุคคลนั้นดังนี้

1.1 ความรู้ในเรื่อง จำแนกได้เป็น 2 ข้อย่อยดังนี้

1.1.1 ความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม ได้แก่ พวกให้ความหมายและคำจำกัดความของสิ่งต่าง

1.1.2 ความรู้เกี่ยวกับกฎและความจริง ได้แก่ พวก กฎ สูตร ทฤษฎี และข้อเท็จจริงต่าง ๆ

1.2 ความรู้ในวิธีดำเนินการ จำแนกได้ 5 ข้อย่อย ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

34

- 1.2.1 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน เป็นแบบฟอร์มหรือระเบียบในการปฏิบัติ
 - 1.2.2 ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและลำดับ เป็นความรู้ในเรื่องของลำดับขั้นตอนและแนวโน้มในการกระทำหรือการเกิดขึ้นของสิ่งของเรื่องราวปรากฏการณ์ต่าง ๆ
 - 1.2.3 ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกประเภท เป็นความรู้ในเรื่องการแยกพวกความเหมือนและความแตกต่างตามคุณลักษณะ คุณสมบัติ และหน้าที่ของสิ่งของ
 - 1.2.4 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ เป็นความรู้ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวินิจฉัยและตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ
 - 1.2.5 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ เป็นความรู้วิธีการในอันที่จะให้ได้มาของผลลัพธ์ที่ต้องการว่าต้องใช้เทคนิควิธีอย่างไร
- 1.3 ความรู้รวบยอดในเนื้อเรื่อง จำแนกได้ 2 ข้อย่อย คือ
 - 1.3.1 ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาและการอ้างสรุปครอบคลุม
 - 1.3.2 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง
2. ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจับใจความของเนื้อเรื่อง อันได้แก่การแปลความ การตีความและขยายความในเรื่องนั้น ผู้ที่มีความเข้าใจจะต้องรู้ความหมายและรายละเอียดย่อย ๆ ของเรื่องนั้น รู้ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ย่อย ๆ เหล่านั้นสามารถอธิบายสิ่งนั้นด้วยภาษาของตนเองได้
 3. การนำไปใช้ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทฤษฎี หลักการ ข้อเท็จจริงไปแก้ปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นตามความสามารถในการนำไปใช้เป็นการแก้ปัญหาซึ่งเป็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถนำสิ่งที่ประสพการณ์ไปแก้ปัญหาเหล่านั้นได้สำเร็จ
 4. การคิดวิเคราะห์ หมายถึงความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวใด ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ ว่าสิ่งเหล่านั้นประกอบกันอยู่อย่างไร แต่ละอันคืออะไร มีความเกี่ยวพันกันอย่างไรอันใดสำคัญมากน้อย พฤติกรรมนี้จำแนกได้ 3 ข้อย่อยดังนี้
 - 4.1 การวิเคราะห์ความสำคัญ เป็นการวิเคราะห์หาส่วนประกอบที่สำคัญของเรื่องราวหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ เรียกได้ว่าเป็นการแยกแยะหาหัวใจของเรื่อง
 - 4.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการหาความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ
 - 4.3 การวิเคราะห์หลักการ เป็นความสามารถในการหาหลักการของความสัมพันธ์ของส่วนสำคัญในเรื่องราวหรือปรากฏการณ์นั้น ๆ ว่าสัมพันธ์กันอยู่โดยอาศัยหลักการใด



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

35

5. การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการประกอบส่วนย่อยให้เข้ากันได้เป็นเรื่องราว โดยการจัดระบบโครงสร้างเสียใหม่ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งประกอบด้วย 3 ข้อย่อย คือ

5.1 การสังเคราะห์แผนงาน เป็นความสามารถในการสร้างโครงการหรือแผนงาน ในด้านต่าง ๆ โดยนำข้อมูลเรื่องราวต่าง ๆ ที่กำหนดให้มาหาวิธีจะอย่างไรจึงจะทำให้เรื่องที่ต้องอาศัยข้อมูลเหล่านั้นสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้

5.2 การสังเคราะห์ข้อความ เป็นความสามารถในการเรียบเรียงถ้อยคำให้ผูกพันกันเป็นเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่งได้อย่างเป็นเรื่องเป็นราวโดยอาศัยข้อมูลหลาย ๆ อย่างมาสนับสนุน

5.3 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการจัดระบบของข้อเท็จจริงหรือส่วนประกอบเสียใหม่ให้สำเร็จเป็นขึ้นเป็นอันให้ได้ประโยชน์หรือมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

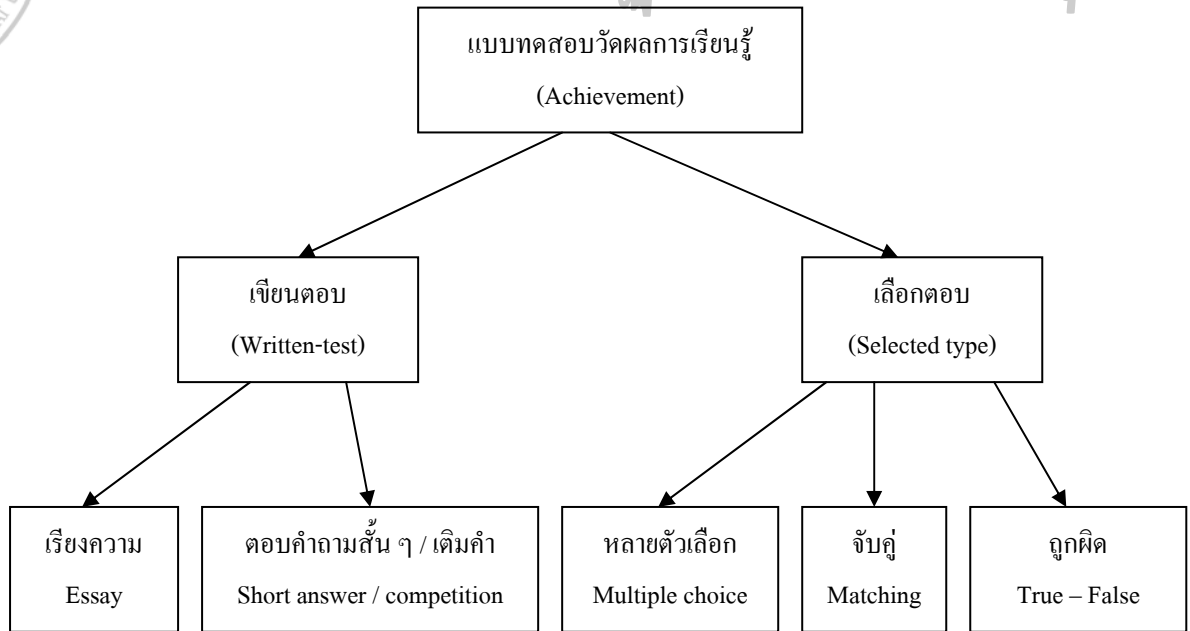
6. การประเมินค่า เป็นความสามารถในการตัดสินดีราคาโดยอาศัยเกณฑ์ที่วางไว้ พฤติกรรมด้านการประเมินจำแนกได้ 2 ข้อย่อยดังนี้

6.1 ประเมินโดยอาศัยข้อเท็จจริงภายใน เป็นการวินิจฉัยราคาตามลักษณะข้อเท็จจริงที่เป็นเนื้อหาของสิ่งนั้น ๆ

6.2 ประเมินโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอก เป็นการวินิจฉัยหรือดีราคา โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ภายนอก

4.3 รูปแบบข้อสอบวัดความรู้ความเข้าใจ

สุมาลี จันทร์ชลอ (2542 : 53) แบ่งประเภทของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจไว้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ

ที่มา : สุมาลี จันทร์ชลอ. 2542 : 53

สรุปได้ว่า การสร้างข้อสอบวัดความรู้ความเข้าใจ เป็นการวัดความรู้ความเข้าใจด้านพุทธิพิสัยตามแนวคิดของบลูม (Bloom) ซึ่งเป็นการวัดด้านความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ แบบทดสอบที่เป็นอัตนัย และแบบปรนัยซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบทดสอบปรนัยแบบถูก-ผิด เพราะผู้วิจัยเห็นว่าสามารถออกข้อสอบได้มากข้อและครอบคลุมเนื้อหาได้ทุกเนื้อหา การตรวจให้คะแนนมีความคงที่แน่นอน สามารถวัดพฤติกรรมได้ครบ สามารถควบคุมความยากง่ายได้และสามารถวิเคราะห์ได้ว่ามีความบกพร่องตรงจุดใด หรือยังเข้าใจเนื้อหาอะไรผิดพลาดอยู่

5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะปฏิบัติ

การที่คนเราเรียนรู้และทำสิ่งต่าง ๆ ได้นั้น นอกจากต้องอาศัยแรงจูงใจ มโนทัศน์ การแก้ปัญหาความคิดพินิจวิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และเจตคติแล้วยังต้องอาศัยทักษะในการทำงาน ทักษะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานคล่องแคล่วมีประสิทธิภาพในการเรียนการสอนที่แท้จริงเชื่อว่าจะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้เท่านั้นแต่ต้องให้เขาเกิดทักษะด้วย



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

37

ในการเรียนทักษะมีลักษณะเป็นการลองผิดลองถูก เช่น เด็กหัดพูด หัดเดิน เด็กต้องเป็นผู้กระทำเองหัดขับรถจะต้องขับเองจริง ๆ เรียนด้วยการกระทำ

5.1 ความหมายของทักษะ

ทักษะ ตรงกับคำว่า Skill ในภาษาอังกฤษ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2542 (ราชบัณฑิตสถาน. 2546 : 392) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ความชำนาญ จากความหมายนี้ ทักษะจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกฝนอยู่เป็นประจำ จึงจะเกิดความชำนาญในการเรียน

ส. วาสนา ประवालพฤษย์ (2537 : 5) ได้ให้ความหมายของทักษะไว้ว่า คือความชำนาญ วิชาทักษะหรือเนื้อหาที่เป็นทักษะ หมายถึงวิชาที่จะต้องสอนให้เกิดความชำนาญ สามารถนำไปใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว ไม่ผิดพลาด วิชาเหล่านี้เปรียบเสมือนเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จะต้องฝึกใช้ให้เกิดความชำนาญจึงจะสามารถใช้เครื่องมือเหล่านี้ได้ดี มีประสิทธิภาพ ความชำนาญจะเกิดขึ้นได้ต้องฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ และทำมาก ๆ ก็จะเกิดความชำนาญเกิดทักษะขึ้น ทำนองเดียวกัน วิชาทักษะหรือเนื้อหาที่ประสงค์จะให้เกิดทักษะก็ต้องใช้วิธีสอนโดยฝึกให้ผู้เรียนทำมาก ๆ บ่อย ๆ ครั้งจนเกิดความชำนาญขึ้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2530 : 100) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่เคลื่อนไหวที่ประสานสัมพันธ์ และต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ ซึ่งตรงกับคำว่า “เชี่ยวชาญ” และ “ชำนาญ” และ “คล่องแคล่ว” เช่น การอ่านภาษาอังกฤษหรือการเขียนภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว จนเรียกว่ามีทักษะหรือมีความเชี่ยวชาญในการอ่านภาษาอังกฤษ หรือการเขียนภาษาอังกฤษ เป็นต้น

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2524 : 270) กล่าวว่า ทักษะ คือ ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการแสดงออกได้ต่อเนื่องกันหรือประสานสัมพันธ์กับอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกายหรือความคิดที่ได้ตอบสนองปัญหาอย่างคล่องแคล่ว ถูกต้องจนเป็นนิสัยหรือเป็นแบบอัตโนมัติ เช่น คนพูดภาษาอังกฤษได้คล่องแคล่ว แสดงถึงการมีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ เสมือนที่พิมพ์ดีดได้ถูกต้องและรวดเร็ว แสดงถึงการมีทักษะในการใช้มือ เป็นต้น

ดี เซคโก (De Cecco. 1968 : 277) กล่าวว่า ทักษะ คือ การกระทำที่มีลักษณะเป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้า โดยการตอบสนองนั้น ๆ มีลักษณะต่อเนื่องกัน การตอบสนองนั้น ๆ เป็นการประสานงานกันของการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อ ตั้งแต่ 2 ส่วนขึ้นไป การตอบสนองนั้น ๆ มีการแสดงออกที่เป็นกระบวนการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

38

5.2 ลักษณะของทักษะ

ดี เซคโค (De Cecco. 1968 : 277 – 281) ได้กล่าวถึงลักษณะของทักษะไว้ดังนี้

1. มีการตอบสนองที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ (Response chain) เมื่อมีสิ่งเร้าเกิดขึ้นบุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นในลักษณะที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ และเป็นไปโดยอัตโนมัติ เช่น นักกีฬาฟุตบอล ซึ่งมีทักษะในการเล่นฟุตบอล ขณะที่เขาอยู่ในสนามฟุตบอลและเห็นว่าลูกฟุตบอลกำลังกลิ้งมา หรือกำลังลอยอยู่ในอากาศ ใกล้เคียงถึงตัวเขา เขาจะเตรียมตอบสนองต่อลูกฟุตบอลด้วยการหยุดลูกฟุตบอล หรือส่งลูกฟุตบอลต่อไปให้เพื่อนนักฟุตบอลคนอื่นที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ ถ้าเขาหยุดลูกฟุตบอล เขาจะหยุดมันได้ด้วยคามนุ่มนวล และในทันทีนั้นเขาอาจจะเลี้ยงลูกฟุตบอลต่อไปผ่านคู่ต่อสู้หรือฝ่ายตรงข้ามไปได้ด้วยดี ด้วยทักษะ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญนั่นเอง

2. มีการเคลื่อนไหวที่ผสมผสานกัน (Movement-coordination) เมื่อบุคคลได้ตอบสนองต่อสิ่งเร้าในลักษณะที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่นั้น จะเห็นได้ว่าอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกายจะเคลื่อนไหวในลักษณะผสมผสานกัน เช่น ผู้ที่มีทักษะในการพิมพ์ดีดจะเห็นได้ว่าการประสานกันระหว่างตาและนิ้วมือ ตาของผู้พิมพ์ดีดจะดูที่ต้นฉบับ ส่วนมือก็กดตัวอักษรที่เป็นพิมพ์ดีด ผู้ที่มีทักษะในการพิมพ์ เสียงพิมพ์จะดังในลักษณะที่เรียกว่า “ข้าวตอกแตก” ส่วนผู้ที่ขาดทักษะในการพิมพ์ เสียงพิมพ์จะดังในลักษณะที่เรียกว่า “น้ำค้ำตก” เป็นต้น

3. รูปแบบของการตอบสนองมีลักษณะเฉพาะ (Response patterns) ทักษะในเรื่องใดจะมีรูปแบบของการตอบสนองเป็นลักษณะเฉพาะของเรื่องนั้น เช่น ผู้ที่มีทักษะในการพิมพ์ดีด จะมีรูปแบบของการตอบสนองต่อเครื่องพิมพ์ดีดเป็นการเฉพาะ ซึ่งแตกต่างไปจากผู้ที่มีทักษะในการเล่นดนตรี หรือผู้ที่มีทักษะในการเขียนภาพศิลป์ เป็นต้น

5.3 ประเภทของทักษะ

เบอร์นาร์ด (Barnard. 2000 : Website) ได้แบ่งทักษะไว้ 2 ประเภท ดังนี้คือ

1. ทักษะทางกลไกการสัมผัส (Sensori-motor skill) เป็นทักษะเกี่ยวกับการใช้กลไกกล้ามเนื้อและข้อต่อ เป็นการเคลื่อนไหวทางกลไกโดยอัตโนมัติ เช่น การเดิน การขับขีรถจักรยาน การใช้เครื่องครัวของแม่ครัว การเดินรำ ฯลฯ

2. ทักษะทางกลไกการรับรู้ (Perceptual-motor skill) เป็นทักษะในระดับที่ซับซ้อนขึ้น ต้องอาศัยทั้งการรับรู้และการเคลื่อนไหวทางกลไก มักจะเป็นการเรียนรู้ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับการจำและการคิด ตัวอย่างเช่น ในขณะที่เราใช้นิ้วมือเขียนหนังสือ เราจะต้องใช้การเคลื่อนไหวของนิ้วและมือ การจำ การคิด และสายตาเป็นต้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

39

5.4 กระบวนการเกิดทักษะ

มาลินี จุฑาลพ (2527 : 128) ได้กล่าวไว้ว่า ฟิทท์ (Fitt) กำหนดกระบวนการเกิดทักษะไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นความรู้ความเข้าใจ (Cognitive phase) ทักษะในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนทักษะจะทำความเข้าใจ หรือเรียนรู้ธรรมชาติของทักษะ ปกติทักษะขั้นนี้จะเกิดขึ้น โดยไม่ต้องใช้เวลาฝึกฝนมาก ความรู้ความเข้าใจนี้อาจเกิดจากการสังเกต จากการสอนหรือการอธิบายจากผู้อื่นการเรียนทักษะในขั้นนี้ ผู้เรียนจะต้องสนใจเป็นพิเศษ แต่จะมีความผิดพลาดได้ อาจจะทำให้ช้า ถ้าการประสานสัมพันธ์ทางกลไกยังไม่ดีหรือถูกรบกวนจากสิ่งแวดล้อม

2. ขั้นของการจัดระเบียบกลไกกล้ามเนื้อ (Organizing phase) เป็นขั้นที่มีทักษะระดับกลางในขั้นนี้อวัยวะรับสัมผัส อวัยวะแสดงออกและการตรวจสอบความถูกต้องจากการกระทำนั้น ๆ มีการประสานกันอย่างมีระเบียบ ซึ่งสามารถประกอบกิจกรรมได้ดีจนเกือบจะเป็นอัตโนมัติ เป็นขั้นใช้กลไกกล้ามเนื้อมากกว่าการใช้ความรู้ความเข้าใจการเกิดทักษะในขั้นนี้จะทำได้ดีแม้จะมีความตั้งใจน้อย สามารถตรวจสอบความถูกต้องหรือรู้ผลในสิ่งที่ทำได้รวดเร็ว และการตอบสนองที่สม่ำเสมอ

3. ขั้นที่มีทักษะอย่างสมบูรณ์ (Perfecting phase) ขั้นนี้ต้องใช้เวลาเรียนรู้มาก ซึ่งจะต้องผ่านมาจากการเรียนขั้นที่ 1 และ 2 มาก่อน เป็นทักษะระดับที่สามารถทำได้รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นไปโดยอัตโนมัติโอกาสที่จะผิดพลาดมีน้อยมาก

สุวิมล ว่องวานิช (2545 : 43) ได้ให้ความหมายการวัดทักษะปฏิบัติไว้ว่า การวัดทักษะปฏิบัติประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ต้องมีการปฏิบัติงานหรือแสดงกระบวนการปฏิบัติงานให้ปรากฏ
2. การปฏิบัติงานต้องอาศัยกลไกการทำงานของอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกายที่ประสานสัมพันธ์กัน
3. การปฏิบัติงานควรมีการกระทำซ้ำบ่อยครั้ง
4. การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการทำให้เกิดการเรียนรู้

การวัดภาคปฏิบัตินั้นต้องมีการให้ผู้เรียนมีการปฏิบัติงานแน่นอน หากประมวลแนวคิดของนักวัดผลทั้งหลายจะพบว่าทักษะการปฏิบัติงานเป็นความสามารถซึ่งอาจจะเป็นด้านสมอง หรือไม่ใช่ทางสมองก็ได้ ทั้งนี้ทักษะดังกล่าวสามารถทดสอบได้โดยให้ผู้ถูกทดสอบ “แสดง” ให้ดูเพื่อจะได้มีข้อมูลในการตัดสินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งความถูกต้องในกระบวนการปฏิบัติงานหรือคุณภาพของผลงานที่เป็นผลมาจากกระบวนการปฏิบัตินั้น หรือทั้งกระบวนการและผลงาน การวัดภาคปฏิบัติจึงเป็นกระบวนการที่วัดทักษะที่วัดเป็นความสามารถด้านใดก็ได้



แม้กระทั่งความสามารถด้านภาษา จุดสำคัญอยู่ที่ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นนั้น เป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในรูปของการปฏิบัติ โดยสิ่งเร้าที่นำเสนอเป็น Verbal หรือ Non-verbal ก็ได้

จากกระบวนการข้างต้น สรุปได้ว่ากระบวนการเกิดทักษะจะเริ่มจากความรู้ความเข้าใจขั้นต้นก่อนจากนั้นจะเป็นการจัดระเบียบกลไกกล้ามเนื้อและกระบวนการที่มีทักษะอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังมีกระบวนการทางสรีรวิทยาหรือกระบวนการทางจิตวิทยาด้วยซึ่งมีผลต่อกระบวนการเกิดทักษะ

5.5 การวัดทักษะปฏิบัติ

นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของการวัดด้านการปฏิบัติไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

ส.วาสนา ประवालพฤษ์ (2537 : 1) ให้ความหมายของการทดสอบภาคปฏิบัติไว้ว่า เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การเล่นกีฬา การเล่นดนตรี การปรุงอาหารหรือการควบคุมเครื่องจักรในโรงงาน เป็นต้น การประเมินผลสัมฤทธิ์โดยการสอบการปฏิบัติลักษณะนี้มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง 2 ประการ คือ วิธีการ (Procedures) และผลงาน (Products)

เขียน ไชยสร (2529 : 37) ให้ความหมายของการวัดผลงานภาคปฏิบัติว่าเป็นการวัดความสามารถของบุคคลในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยบุคคลนั้นได้ลงมือปฏิบัติและการจัดการทำ (Manipulate) ซึ่งมีการเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับสิ่งที่อยู่ในลักษณะรูปธรรม (Materials or physical objects) โดยทางกายหรือการรับรู้ทางประสาทสัมผัส

เมห์เรนส์และเลห์แมน (Mehrens & Lehman. 1984 : 208) กล่าวว่าด้านปฏิบัติ เป็นการทดสอบเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวหรือการตอบสนองที่เป็นการกระทำของผู้ถูกทดสอบซึ่งผู้ทดสอบจะอยู่ในสถานการณ์จริงหรือคล้ายจริงมากที่สุด

เมห์เรนส์และเลห์แมน (Mehrens & Lehman. 1984 : 208) ได้กำหนดขั้นตอนในการพัฒนากระบวนการวัดทักษะปฏิบัติไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดงานที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติ ในขั้นนี้ผู้สอนต้องศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรว่ามุ่งเน้นให้ผู้เรียนทำกิจกรรมใด ต้องการให้บรรลุในเรื่องใด แล้วกำหนดงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรรายวิชานั้น

2. การกำหนดสถานการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้วัดต้องกำหนดสภาพการณ์ หรือเงื่อนไขในการปฏิบัติงานแก่ผู้เรียนให้ชัดเจนว่าจะมีลักษณะใด การวัดทักษะอาจเกิดขึ้นในสภาพการณ์จริง ในสถานการณ์ที่มีการจำลองให้คล้ายคลึงกับสภาพการณ์จริง ในสถานการณ์ที่ผู้สอนควบคุมในเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อการทดสอบกระบวนการปฏิบัติงานในครั้งนั้น ๆ หรือในสถานการณ์ที่ไม่ต้องลงมือปฏิบัติงาน แต่วัดโดยทดสอบด้วยข้อสอบ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

41

3. การกำหนดคุณลักษณะที่ใช้ในการวัดทักษะ (Performance outcome) โดยเน้นให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานนั้นให้ความสำคัญกับการวัดกระบวนการหรือผลงาน หรือทั้งสองส่วน และจะวัดผ่านตัวบ่งชี้อะไรบ้าง

4. การกำหนดวิธีการวัดภาคปฏิบัติที่เหมาะสมกับพฤติกรรมที่จะวัด วิธีการที่ใช้มีหลายประเภท ได้แก่ การทดสอบด้วยข้อสอบ การให้ปฏิบัติงานจริง การให้ส่งสิ่งของที่ผลิตได้

5. การกำหนดความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ ความเหมาะสมของผู้วัด ช่วงเวลาที่ทำ การวัดในชั้นตอนนี้ผู้วัดต้องตัดสินใจเกี่ยวกับประเภทของเครื่องมือใช้ในการวัด การสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

6. การกำหนดวิธีการประเมินผลและรายงานผลการวัดทักษะปฏิบัติ

จากความหมายของทักษะและการวัดด้านปฏิบัติ สรุปได้ว่า การวัดผลด้านทักษะปฏิบัติ หมายถึง การทดสอบที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่กำหนดให้ เพื่อพิจารณากระบวนการ และผลผลิตที่เกิดขึ้น ว่ามีความเหมาะสมกับสิ่งเร้าเพียงใดในรูปของการปฏิบัติ

5.6 เครื่องมือในการวัดทักษะปฏิบัติ

ในการประเมินด้านการปฏิบัติโดยมากผู้ตรวจต้องให้คะแนนกระบวนการหรือผลงานของผู้เข้าสอบหากไม่มีเครื่องมือและเกณฑ์ในการตัดสินใจก็ยากที่จะหาความเที่ยงตรงได้ ดังนั้นจึงมีการสร้างเครื่องมือเพื่อช่วยให้ผู้ตรวจให้คะแนนได้สะดวกและเที่ยงตรงมากขึ้น เครื่องมือในการวัดผลด้านการปฏิบัติ มีหลายแบบมีการจัดแบ่งลักษณะแตกต่างกันไป ซึ่งพอจะรวบรวมได้ดังนี้

แบบสำรวจรายการ (Check list) แบบสำรวจรายการจะเป็นรายการที่กำหนดไว้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องการให้กระทำหรือวิธีการที่มีจุดประสงค์จะให้ทำตามนั้น ผู้สังเกตจะตรวจสอบความต้องการว่าผู้ถูกประเมินได้ทำตามรายการนั้นหรือไม่ การใช้แบบสำรวจเป็นการกำหนดน้ำหนักคะแนนว่าได้หรือไม่ได้ ถ้าผ่านหรือได้แสดงว่าผู้ปฏิบัติได้ทำตามรายการนั้นถูกต้อง ถ้าไม่ได้แสดงว่าทำไม่ถูกต้อง ในการสังเกตการณ์ปฏิบัติบางครั้งอาจให้ผู้สังเกตบันทึกลำดับที่ของการปฏิบัติหรือพฤติกรรม ตามลำดับตั้งแต่ 1 เป็นต้นไปก็ได้ ซึ่งในลักษณะนี้จะทำให้มองเห็นภาพรวมของการปฏิบัติงานอีกด้วย (ส. วาสนา ประवालพฤกษ์. 2537 : 3) ในบางครั้งอาจมีการระบุความถี่ของพฤติกรรมที่ทำด้วย เช่น ยิ้ม 3 ครั้ง ยกมือ 5 ครั้ง ซึ่งจะบอกถึงความเข้มข้นของการปฏิบัติเช่นกัน (Mehrens & Lehman. 1984 : 351) โดยจัดเป็นรูปแบบได้ดังนี้

1. แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) มาตราส่วนประมาณค่าไม่ได้มีความแตกต่างจากแบบสำรวจรายการมากนัก เพียงแต่มีการขยายลำดับคะแนนที่ให้เพิ่มขึ้น แต่เป็นที่นิยมในการใช้ประมาณการปฏิบัติมากกว่าเพราะมีคุณสมบัติในการวัดคุณลักษณะที่ต่อเนื่อง อาจทำเป็น 2



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

42

ระดับ จนถึง 10 ระดับแต่นิยมทำเป็นเลขคี่มากกว่า เช่น 3, 5, 7, ระดับ (ส.ว.ส.น.า ปร.ว.ล.พ.ท.ก.ย. 2537 : 3)

2. แบบจัดอันดับ (Ranking) การจัดอันดับเป็นวิธีที่จะเรียงลำดับผู้เรียนในคุณสมบัติหนึ่ง ๆ ตามที่กำหนดให้ซึ่งสามารถใช้ในการวัดวิธีหรือผลงานได้ แต่ส่วนใหญ่ใช้ในการวัดผลงานมากกว่า การจัดอันดับมีความเชื่อมั่นสูงขึ้น ถ้าจัดอันดับด้วยคุณสมบัติใดคุณสมบัติหนึ่งโดยเฉพาะ และมีนิยามของคุณสมบัตินั้นชัดเจน แต่ถ้าจัดอันดับหลายอย่างในคราวเดียวกันจะทำให้ความเชื่อมั่นต่ำลง เช่น ครูจัดอันดับในการเลือกตำแหน่งในการศึกษาเพียงอย่างเดียว ไม่ใช่จัดอันดับความสามารถในการศึกษา (ซึ่งรวมถึง การจับเข็ม การเตรียมบริเวณที่ฝึก ความปลอดภัย การยึดผิวหนัง) เป็นต้น

ในการจัดอันดับคุณภาพผลงาน ซึ่งมักใช้ในการสอบด้านการปฏิบัตินั้น ครูอาจจะแบ่งคุณภาพผลงานออกเป็นหลายประการแล้วจัดอันดับทีละคุณภาพ การจัดอันดับที่ง่ายและสะดวกโดยมากนิยมใช้หลักการแบ่งทีละ 3 ดังนี้ (ส.ว.ส.น.า ปร.ว.ล.พ.ท.ก.ย. 2537 : 2 – 3)

1. นำผลงานทั้งหมดมาแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ สูง ปานกลาง ต่ำ
2. นำกลุ่มปานกลางมาพิจารณาแบ่งเป็น 3 อีกครั้ง หลังจากนั้นทำเช่นเดียวกันในกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ
3. กำหนดให้กลุ่มสูงเป็น 9, 8, 7 ซึ่ง 9 คือ กลุ่มที่มีผลงานดีที่สุดในกลุ่มสูง และ 7 คือ กลุ่มที่มีผลงานต่ำที่สุดในกลุ่มสูง และให้กลุ่มกลางเป็น 6, 5, 4 และกลุ่มต่ำเป็น 3, 2, 1 ทั้งนี้ตัวเลขที่มีค่าสูงแทนคุณภาพงานที่สูง
4. นำกลุ่มที่อยู่ระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำคือ 7 และ 6 มาพิจารณาเพื่อโยกย้ายให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และทำเช่นเดียวกันในกลุ่ม 4 และ 3

แบบบันทึก (Record) การบันทึกมักเป็นวิธีการที่ไม่ได้กำหนดรูปแบบไว้อย่างชัดเจนเหมือนวิธีอื่น ๆ ผู้บันทึกค่อนข้างมีอิสระในการบันทึกลงไปมากกว่าเครื่องมือชนิดอื่น การบันทึกเพียงครั้งเดียวไม่สามารถให้ข้อมูลที่มีความหมายนัก แต่การบันทึกต่อเนื่องหลาย ๆ ครั้งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้นการบันทึกไม่ควรลงความเห็นของผู้บันทึกลงไป ยกเว้นให้เขียนแยกให้ชัดเจน

5.7 การสร้างเครื่องมือวัดทักษะปฏิบัติ

ในการสร้างเครื่องมือวัดผลด้านทักษะปฏิบัติมีขั้นตอน ดังนี้

1. วางแผนการสร้างเครื่องมือ โดย 1) ศึกษาจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของรายวิชาที่สอน 2) ศึกษาธรรมชาติของงานที่ให้ปฏิบัติ 3) วิเคราะห์คุณลักษณะของพฤติกรรมที่ต้องการวัด 4) กำหนดน้ำหนักความสำคัญของคุณลักษณะที่วัด



2. การดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดย 1) การกำหนดวิธีการวัดคุณลักษณะด้านทักษะ 2) การกำหนดเครื่องมือวัดคุณลักษณะด้านทักษะปฏิบัติ 3) การกำหนดเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ 4) การกำหนดวิธีการตรวจให้คะแนน 5) การสร้างคู่มือการใช้เครื่องมือ

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดย 1) การนำเครื่องมือไปทดลองใช้แล้วแก้ไขปรับปรุง 2) การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ 3) การตัดสินผล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบและสร้างเครื่องมือในการวัดทักษะปฏิบัติเป็นแบบประเมินทักษะปฏิบัติ การทำสารชีวภาพ โดยสร้างเกณฑ์การประเมินในการพิจารณาในแต่ละรายการเป็น 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ ควรปรับปรุง

6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำสารชีวภาพ

6.1 ความหมายของเจตคติ

นักจิตวิทยาและนักวัดผลการศึกษาได้ให้ความหมายของเจตคติแตกต่างกันไปหลายแนว ดังเช่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 221) ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

เจตคติหรือทัศนคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Attitude” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Aptus” แปลว่า การทำให้เหมาะสม การปรับปรุง มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “เจตคติ” ไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

กาเย่ (Gagne. 1977 : 219) ได้กล่าวว่า “เจตคติ เป็นสภาพภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกปฏิบัติของแต่ละบุคคล เจตคติไม่ได้กำหนดการปฏิบัติที่เป็นเฉพาะ แต่ทำให้การปฏิบัติของแต่ละคนมีโอกาสเกิดขึ้นมากหรือน้อย เจตคติจึงเป็นแนวโน้มในการตอบสนองหรือความพร้อมในการตอบสนองของมนุษย์”

อูคม จาร์สพันธุ์ (2541 : 127) ได้อธิบายว่า เจตคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและท่าทีของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า เป้าของเจตคติ (Target) ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคนวัตถุ สิ่งของ หรือความคิดของบุคคลก็ได้

อนาสตาซี (Anastasi. 1982 : 552) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า “เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งแสดงออกในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ประเพณี หรือสถาบันต่าง ๆ เจตคติไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่สามารถสรุปอ้างอิงได้จากพฤติกรรมภายนอกทั้งที่แสดงออกทางภาษาและท่าทาง”



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าเจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ หรือค่านิยมของบุคคลที่เกิดจากความคิด และการรับรู้ประสบการณ์ ซึ่งทำให้บุคคลมีแนวโน้มในการตอบสนองต่อบุคคลวัตถุหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ตามทิศทางของเจตคติ โดยสามารถสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกคือ ถ้ามีเจตคติทางบวกจะมีพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะพึงพอใจ ชอบ เห็นด้วย อยากปฏิบัติ แต่ถ้ามีเจตคติทางลบ จะมีพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะ ไม่สนใจ ไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วยเกลียด หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งนั้น และเจตคติที่เป็นกลาง เช่น รู้สึกเฉย ๆ ไม่ชอบ และไม่เกลียด

6.2 องค์ประกอบของเจตคติ

การที่บุคคลจะเกิดเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ไม่ว่าจะผ่านทางด้านบวกหรือลบก็ตาม บุคคลนั้นจะต้องผสมผสานคุณลักษณะย่อยหลายๆ อย่าง เช่น การรับรู้การประเมินค่าความซาบซึ้ง ความสนใจ คุณลักษณะเหล่านี้จะรวมตัวกันขึ้นเป็นความรู้สึกและเจตคติของบุคคลนั้น แต่อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบที่สำคัญที่จะให้คนเราเกิดเจตคติขึ้นได้นั้นมีอยู่ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (ลิวน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 59-60)

1. สถิติปัญญา ประกอบไปด้วยความรู้ ความคิดและความเชื่อที่ผู้หนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. ความรู้สึก เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
3. พฤติกรรม เป็นแนวโน้มของการจะกระทำหรือจะแสดงพฤติกรรม

อัสวชัย ลิ้มเจริญ (2546 : 79-83) กล่าวว่าเจตคติมียองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ด้านความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการเรียน
2. ด้านความพึงพอใจที่เรียน
3. ด้านความพึงพอใจที่ทำงานเกี่ยวกับ
4. ด้านการเพิ่มพูนความรู้
5. ด้านความรู้สึกมั่นใจในการใช้เรียนอย่างมีความหมาย

เทรนดิส (Triandis. 1971 : 2 – 3) ได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของเจตคติพอสรุปได้ว่า เจตคติมียองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม โดยองค์ประกอบของเจตคติทั้ง 3 ด้านจะมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งองค์ประกอบด้านพุทธิพิสัยและด้านความรู้สึกเป็นพื้นฐานและจะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2542 : 10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ให้คนเราเกิดเจตคติขึ้นได้นั้นมีอยู่ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive component) หมายถึง บุคคลใดจะมีเจตคติต่อสิ่งใด บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งนั้นก่อน เพื่อใช้เป็นรายละเอียดสำหรับการที่จะสรุปเป็นความเชื่อต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

45

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Feeling component) หมายถึง เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หลังจากรู้และเข้าใจในสิ่งนั้นแล้ว กล่าวคือ เมื่อบุคคลใดรู้และเข้าใจเรื่องใด จะสรุปเป็นความเห็นในรูปการประเมินผลสิ่งนั้นเป็นที่พอใจหรือไม่ สำคัญหรือไม่ ดีหรือเลว ซึ่งเท่ากับเกิดอารมณ์หรือความรู้สึกต่อสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบทางด้านความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติ (Action tendency component) หมายถึง เป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่รวมตัวมาจากความรู้และความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จนทำให้เกิดความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งนั้น ในทิศทางที่สนับสนุน คัดค้าน หรือขัดแย้ง ความรู้และความรู้สึกที่เป็นพื้นฐานนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของเจตคติแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้ มีความสัมพันธ์กัน คือ องค์ประกอบด้านสติปัญญาเป็นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อของบุคคลที่อาจจะแสดงความรู้สึกออกมาในรูป พอใจ-ไม่พอใจ ชอบ-ไม่ชอบ ฯลฯ ซึ่งความรู้สึกก็จะมีผลต่อการแสดงออกมาของบุคคลนั้นในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

6.3 เครื่องมือวัดเจตคติ

นำสุข กลางสูงเนิน (2540 : 33) กล่าวถึงวิธีการวัดเจตคติไว้ ดังนี้

ใช้แบบทดสอบวัดเจตคติโดยตรง ซึ่งมักเรียกว่า "มาตรฐานวัดเจตคติ" (Attitude scale) ที่นิยมใช้กันแพร่หลาย คือ แบบทดสอบวัดเจตคติของลิเคิร์ต (The likert technique) และแบบทดสอบวัดเจตคติของเทอร์สโตน (The thurstone method)

1. แบบทดสอบวัดเจตคติของเทอร์สโตน (The thurstone method) เป็นมาตรฐาน 11 อันดับ ตั้งแต่ความรู้สึกพอใจ (ชอบ) มากที่สุดไปจนถึงไม่พึงพอใจ (ไม่เห็นด้วย) มากที่สุด แต่ละอันดับจะมีค่าเป็นตัวเลข คือ เห็นด้วยมากที่สุด = 11 คะแนน รอง ๆ ลงไปก็เป็น 9.9 ,8.8,7.7,6.6 ความเห็นกลาง ๆ ได้ 5.5 ต่อลงไปเป็น 4.4 ,3.3,2.2,1.1 และไม่เห็นด้วยมากที่สุด 0.0

2. แบบทดสอบวัดเจตคติตามแบบของลิเคิร์ต (The likert technique) มีความเชื่อมั่นสูงและพัฒนาเพื่อวัดด้านความรู้สึกได้หลายอย่าง การสร้างข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อเป้าหมายเจตคติจะต้องให้ครอบคลุมและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ข้อความอาจจะเป็นทางบวกทั้งหมดหรือ ทางลบทั้งหมดหรือผสมกันก็ได้ นำคะแนนข้อที่เห็นด้วยหรือข้อที่ไม่เห็นด้วยมาเขียนกราฟจะเป็นรูปแบบ Monotonous คือ เป็นลักษณะที่ไปด้วยกัน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 90)

สรุปได้ว่าแบบทดสอบวัดเจตคติ เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของเกษตรกรที่มีต่อการทำสารชีวภาพ โดยสร้างเป็นข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกซึ่งอาจมีทั้งทางบวกและทางลบ และให้เกษตรกรเลือกค่าตัวเลขที่เป็นมาตรฐานที่แสดงความรู้สึกพอใจ ไป



จนถึงไม่พึงพอใจตามความรู้สึกของตนเอง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดเจตคติโดยใช้ลิเคิร์ต (Likert scale) เพื่อประเมินท่าที ความรู้สึก พฤติกรรมของเกษตรกรที่มีต่อการทำสารชีวภาพ

6.4 ประโยชน์ของเจตคติ

เจตคติเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา ประโยชน์ของการศึกษาเจตคติสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 54-55)

1. เจตคติเป็นคำย่อของการอธิบายความรู้สึกยาวๆคลุมพฤติกรรมต่างๆได้มาก
 2. เจตคติใช้พิจารณาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งอื่นหรือมีต่อเป้าหมายเจตคติของคน ๆ นั้นได้
 3. เจตคติสามารถมองสังคมได้ เพราะเจตคติเป็นสิ่งคงเส้นคงวา พฤติกรรมของบุคคลที่จะแสดงออกจากเจตคติจึงสามารถนำมาอธิบายความคงเส้นคงวาของสังคมได้
 4. เจตคติมีความดีความงามในตัวของมันเอง เจตคติของคนที่มีต่อเป้าหมายเจตคติรอบ ๆ ตัวเราสะท้อนให้เห็นโลกทัศน์ของคน ๆ นั้น มีคุณค่าในการศึกษาจุดมุ่งหมายของชีวิตเขา
 5. จากที่รู้ว่าเจตคติเกิดจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีอิทธิพลต่อเจตคติของคนตามที่ต้องการ
 6. ในสาขาวิชาสังคมวิทยา นักสังคมวิทยาหลายคนให้ความเห็นว่าเจตคติเป็นศูนย์กลางความคิดและเป็นฐานของพฤติกรรมสังคม การจะปรับระบบกลไกของสังคมจึงควรเปลี่ยนแปลงเจตคติของแต่ละบุคคล
- สรุปได้ว่า การที่ผู้อบรมรู้เจตคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมย่อมจะทำให้เห็นแนวทางในการป้องกัน แก้ไข และปรับปรุง ส่งเสริม ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการเรียนรู้ของเกษตรกร ซึ่งจะมีส่วนส่งผลถึงความรู้ความเข้าใจด้วย

7. ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ตั้งอยู่ หมู่ที่ 5 ตำบลโคกคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีดังต่อไปนี้

7.1 ประวัติความเป็นมา ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางปลาม้า เป็นสถานศึกษาในราชการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (เดิมคือสำนักบริหารงานการศึกษาโรงเรียนและกรมการศึกษานอกโรงเรียน) ได้รับความจัดตั้งโดยประกาศ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

47

กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ.2536 โดยใช้อาคารห้องสมุดประชาชนอำเภอบางปลาหมอ เป็นที่ปฏิบัติงานซึ่งค่อนข้างคับแคบ ไม่พอเพียงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และผู้มาติดต่อประสานงาน ต่อมาในปีงบประมาณ 2543 ได้รับการจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารอำนวยการ เป็นอาคารคอนกรีต 2 ชั้น เนื้อที่ 144 ตารางเมตร ตั้งอยู่ที่ศูนย์ราชการอำเภอบางปลาหมอ (ประกอบด้วยที่ว่าการอำเภอบางปลาหมอ สถานีตำรวจภูธรอำเภอบางปลาหมอ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางปลาหมอ สำนักงานเกษตรอำเภอบางปลาหมอ สำนักงานเทศบาลตำบลโคกคราม) หมู่ที่ 5 ตำบลโคกคราม อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี

7.2 สภาพปัจจุบันของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี

ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี อำเภอบางปลาหมอ มีพื้นที่ 481.3 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ที่ทิศใต้ของจังหวัดสุพรรณบุรี ระยะทางห่างจากจังหวัด 10 กิโลเมตร ระยะทางห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 100 กิโลเมตร ตามทางหลวงแผ่นดินสาย 340

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองสุพรรณบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอผักไห่และอำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองสุพรรณบุรีและอำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

การปกครองอำเภอบางปลาหมอแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 14 ตำบล ได้แก่

1. โคกคราม
2. บางปลาหมอ
3. จรเข้ใหญ่
4. บางใหญ่
5. ตะค่า
6. บ้านแหลม
7. วังน้ำเย็น
8. มะขามล้ม
9. สาลี
10. กฤษณา
11. วัดโบสถ์
12. ไร่กองดิน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

48

13. องค์กรภัย

14. วัดคา

อำเภอบางปลา มีประชากร จำนวน 80,363 คน ความหนาแน่น 166.97 คน / ตร.กม.

สภาพชุมชน

สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม ดินดี มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านและมีคู คลอง จำนวนมาก เหมาะแก่การทำการเกษตรกรรม แต่ในระหว่างช่วงเดือน กันยายน – ธันวาคม ของทุกปีจะมีน้ำหลาก ภูมิอากาศ ลักษณะเป็นแบบลมมรสุม มี 3 ฤดู

ฤดูร้อน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน

ฤดูฝน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – ตุลาคม

ฤดูหนาว ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – กุมภาพันธ์

เศรษฐกิจ

1. เกษตรกร ทำนา ประมาณร้อยละ 57

2. พืชผลการเกษตร ประมาณร้อยละ 3

3. เลี้ยงสัตว์ ประมาณร้อยละ 35

4. อาชีพอื่น ประมาณร้อยละ 5

5. ธนาคาร มี 3 ธนาคาร ได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เพื่อการเกษตร

ธนาคารออมสินและธนาคารกรุงศรีอยุธยา

6. โรงเรียน จำนวน 29 แห่ง

7. โรงเรียนเอกชน จำนวน 4 แห่ง

8. โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำนวน 6 แห่ง

9. พื้นที่เพื่อการเกษตรกรรม จำนวน 182,872 ไร่

9.1 ด้านการทำนา ปลูกพืช และเกษตรอื่น ๆ ประมาณ 180,526 ไร่

9.2 การประมง เลี้ยงปลาและเลี้ยงกุ้งมีมากในเขต ตำบลจรเข้ใหญ่ องค์กรภัย สาลี

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2534 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนาหลักสูตรการอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์สำหรับครูประถมศึกษา มี 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร 5) การติดตามผลกระทบจากการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่าการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน มาใช้ในการสร้าง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

49

หลักสูตร ในหลักสูตรมีการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร การประเมินโครงสร้างหลักสูตรและการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร

สาคร พุทธป่วน (2534 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการป้องกันและการใช้ยาผิดและยาเสพติดสำหรับบุคลากรในงานสาธารณสุขมูลฐาน โดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การสร้างและพัฒนาโครงสร้างของหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ 4) การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรหลังการทดลองใช้ ผลการวิจัยได้มีการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสัมมนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่า ปัญหาการใช้ยาผิดและยาเสพติดเป็นปัญหาสำคัญที่จะได้รับการป้องกัน อาสาสมัครสาธารณสุขต้องได้รับความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบของหลักสูตรที่มีอยู่ไม่ครบ เนื้อหาไม่มีความซ้ำซ้อน มีการนำนโยบายของชาติมาพิจารณากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและหน่วยการอบรม การพัฒนาหลักสูตรได้หลักสูตรที่มีองค์ประกอบ คือจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาการอบรม กิจกรรมและวิธีการอบรม และวิธีการประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม

เต็มจิต จันทคา (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมศึกษาธิการอำเภอของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยประเมินวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตรเนื้อหาวิชา วิทยาการกิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผล ซึ่งผลการวิจัยพบว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับนโยบายการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันตามที่ตั้งไว้ โครงสร้างของหลักสูตรและเนื้อหาวิชามีความเหมาะสมในระดับมาก

สุภาณี รุ่งเรืองศรี และคณะ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรมในโครงการผู้นำนักเรียนฝ่ายส่งเสริมอนามัย โดยทีมครูฝึกระดับอำเภอ กับระดับจังหวัด ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดน่าน กลุ่มทดลองที่ 1 ฝึกอบรมโดยครูระดับอำเภอ จำนวน 56 คน กลุ่มที่ 2 ฝึกอบรมโดยครูระดับจังหวัด จำนวนนักเรียน 59 คน ผลการวิจัยพบว่า อนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ความรู้ การปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพ สภาวะสุขภาพ และผลการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายของผู้นำนักเรียนทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน ความรู้ด้านสุขภาพ สภาวะสุขภาพของนักเรียนทั่วไปทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน ความรู้ด้านสุขภาพ สภาวะสุขภาพของนักเรียนทั่วไปทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของครูต่อการจัดการอบรมผู้นำนักเรียนทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน

ธิดารัตน์ ลำพาย (2543 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น วิชางานเลือกกลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ เรื่องการทอเสื่อ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กรณีศึกษา : โรงเรียนบ้านสะอาดดี จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ศิษยานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน พบปัญหา



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

50

เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรแม่บทและมีความต้องการให้มีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักสูตรท้องถิ่น ผลการประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคการประเมินแบบปฏิกิริยา พบว่า หลักสูตร ที่พัฒนาขึ้นมีคุณค่าสูง (ค่า P.M. ตั้งแต่ 10-18) คือมีค่า P.M. ตั้งแต่ 10 ขึ้นไปในทุก ๆ หลักสูตร นักเรียนผ่านการเรียนตามหลักสูตรท้องถิ่นมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนทักษะปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากคือ ตั้งแต่ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม

สินีนุช ชัยสิทธิ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการอบรมผู้นำนักเรียนส่งเสริมสุขภาพ : กรณีศึกษา โรงเรียนเจ็อนเจ้าพระยา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ออกของผู้นำนักเรียนส่งเสริมสุขภาพหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคนมีความคิดเห็นต่อการอบรมของผู้นำนักเรียนส่งเสริมสุขภาพที่ดี มีความเห็นว่าการอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูง และจากการสังเกตผู้นำนักเรียนส่งเสริมสุขภาพระหว่างการอบรมปรากฏว่าส่วนใหญ่มีความตั้งใจ สนใจและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี

ประมุข กอปรศิริพัฒน์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ผลการวิจัย พบว่า บริบทในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย จำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยควรมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควบคู่กันไปด้วย รวมทั้งมีการใช้หลักสูตรที่เหมาะสม จากผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมทั้ง 4 ด้านของหลักสูตร ได้แก่ ด้านเอกสาร ด้านเครื่องมือผู้ให้การฝึกอบรม ด้านแผนการฝึกอบรม ภาคปฏิบัติ และด้านรายละเอียดของกลุ่มการฝึกอบรม มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนผลการนำหลักสูตร ไปใช้ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนดความคิดเห็นจากวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับสูง และการติดตามผลการฝึกอบรมครู พบว่า การฝึกอบรมมีคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการอบรมเรียนรู้ในระดับการศึกษาปฐมวัย

รุคสตุล (Rookstool. 1994 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลหลักสูตรการอบรมโปรแกรมการจัดโรงงานเครื่องประดับ สถาบันออกแบบแฟชั่น (แคลิฟอร์เนีย) พบว่า การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยการกำหนดขั้นตอนบทวนหลักสูตรกับความต้องการของท้องถิ่น โดยการกำหนดขั้นตอนบทวนหลักสูตรที่เหมือนหรือต่างกัน เพื่อตอบสนองมาตรฐานภายนอก เป็นการวัดระดับความสามารถของนักเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีหลักสูตรเพิ่มขึ้น โดยแยกหลักสูตรท้องถิ่นเป็นหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะ

วีเวียน (Vivian. 1995 : Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและรูปแบบการคิด เรื่อง การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรดูแลสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนา



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

51

หลักสูตรท้องถิ่นดังกล่าว ช่วยให้การเรียนรู้เกี่ยวกับความเชื่อในการดูแลสุขภาพแต่ละท้องถิ่นเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ยังให้ผลสัมฤทธิ์คงเดิมเมื่อนำไปสอนกับท้องถิ่นในลักษณะเดียวกัน การนำไปสอนพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ด้านการฝึกอบรม ส่วนด้านเนื้อหา ด้านทักษะโดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับรูปแบบการคิดด้านความรู้ ความจำ ด้านความเข้าใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

บัทเลอร์ (Butler. 1995 : Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่องกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบกราฟิกที่มีประสิทธิภาพ พบว่า การรวบรวมแนวคิดและสังเคราะห์เกี่ยวกับการออกแบบกราฟิก ที่จำเป็นทางการศึกษาให้ได้มากที่สุด ก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตร จากนั้นจึงแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมา ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบกราฟิก และนักศึกษาเมื่อดำเนินการพัฒนาหลักสูตรแล้วได้นำไปเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วไป ทั้งนี้หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมด้วย

บินท์ซ์ (Bintz. 1995 : Abstract) ได้ทำการศึกษาหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรแบบสืบสวนสอบสวน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของหลักสูตรแบบสืบสวนสอบสวน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน 4 ประการ คือ 1) การเน้นให้นักเรียนเห็นจุดประสงค์ในแต่ละวิชา 2) วิชาเนื้เวศวิทยาที่จุดประสงค์ไม่เด่นชัดควรพัฒนาในจุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร 3) การสอนและการประเมินผล วิชาประวัติศาสตร์และสังคมศึกษา ควรพัฒนาเกี่ยวกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกปัจจุบัน 4) วิชาอื่น ๆ ที่จุดประสงค์หลักไม่ชัดเจนควรพัฒนาในเรื่องความรู้ ความจริงที่มีการเปลี่ยนแปลง

ไวเทอร์ (Wither. 2000 : 193) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และพื้นฐานทางการศึกษา พบว่า โปรแกรมในการเรียน การประชุมปฏิบัติการ และการร่วมมือกันของโรงเรียนในการพัฒนาหลักสูตร หัวข้อปัญหาเด่นชัด ของในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร รวมไปถึงเวลาความเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ การเผยแพร่ในโรงเรียน โครงสร้างหลักสูตร ทำให้เป็นระเบียบแบบแผน และมาตรฐานของเนื้อหา เครื่องมือของกิจกรรมหลักสูตรเกิดขึ้นจากผู้ฝึกการสื่อสาร การจัดการเวลา การเรียนรู้ของกลุ่มเยาวชน

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม สรุปได้ว่า เกษตรกรมีความต้องการให้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีร่วมมือกับเกษตรกร ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของเกษตรกร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม นั้นพบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใช้ในฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพ คือผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการเรียนรู้การฝึกอบรมสูงขึ้น มีทักษะในการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และมีความสามารถที่จะนำประสบการณ์ไปใช้ในชีวิตจริงได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

52

แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมขึ้นมาใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของการดำรงชีวิตในท้องถิ่นของเขตรกรนั้น สามารถสนองความต้องการของผู้เรียนตามจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาได้โดยแท้